



Euroopan unionin
osarahoittama

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

Euroopan sosiaalirahasto plus (ESR+)



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Hankehakemus

Tunnistetiedot

Hakemusnumero
204811

Tila
Keskeneräinen

Hankehaun nimi
Vakka-Suomen ja lähialueen äkillisen
rakennemuutoksen hoidon ESR+ -haku /
ESF+-utlysning för akut strukturförändring i
Nystadsregionen med omnejd

Hakuilmoituksen tunnus
KESELY-087

1 Rahoittava viranomainen

Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

2 Hakijaorganisaatio

Hakijan virallinen nimi
Ukipolis Oy

Y-tunnus
1591990-9

Postiosoite
Koulukatu 7

Organisaatiomuoto
Osakeyhtiö

Postinumero
23500

Organisaatiotyyppi
Pieni yritys

Postitoimipaikka
UUSIKAUPUNKI

Puhelinnumero
0405136892

2.1 Hankkeen yhteyshenkilö

Etunimi
Katariina

Sähköposti
katariina.torvinen@ukipolis.fi

Sukunimi
Torvinen

Puhelinnumero
0405136892

Asema hakijaorganisaatiossa
toimitusjohtaja

3 Hankkeen perustiedot

Hankkeen nimi: Uusi ura Vakka-Suomessa

Hankkeen julkinen nimi
Uusi ura Vakka-Suomessa

Alkamispäivämäärä
1.1.2024

Päätymispäivämäärä
28.2.2026

Toimintalinja
4 Työllistävä, osaava ja osallistava Suomi

Erytystavoite
4.1. Polkuja töihin

3.1 Hankkeen toteutustyyppi

Hanke toteutetaan Yhden toteuttajan hankkeena

3.2 Julkinen kuvaus

Hankkeen julkinen tiivistelmä

Vakka-Suomen ja lähialueen työvoimatarpeen kartoittaminen yrityksistä ja työllistämispalveluiden kehittäminen yrityksille.

Hankkeen nimi englannin kielellä

New career in Vakka-Suomi area.

Hankkeen julkinen tiivistelmä englannin kielellä

Mapping the workforce needs of companies in Vakka-Suomi-area and the surrounding area and developing employment services for companies.

3.3 Maantieteellinen kohdealue

Onko hankkeen toiminta valtakunnallista?

Ei

Maakunnat

Varsinais-Suomi

Kunnat

Kustavi, Laitila, Pyhäranta, Taivassalo, Uusikaupunki, Vehmaa

Hankkeen toteutuspaikka

Postiosoite	Postinumero	Postitoimipaikka
Koulukatu 7	23500	Uusikaupunki

4 Hanketiedot

4.1 Hankkeen kohderyhmä, tarve ja tavoitteet

Mitkä ovat hankkeen varsinaiset kohderyhmät?

Työttömät työnhakijat, maahanmuuttajataustaiset, alhaisen koulutusasteen omaavat työnhakijat, lomautusuhanalaiset työntekijät, sekä työnantajat mikro- ja PK -yrityksissä.

Mitkä ovat hankkeen välilliset kohderyhmät?

Kaupunkien ja kuntien muut palvelut, oppilaitokset, opiskelijat, 3-sektorin toimijat.

Minkä tarpeen tai ongelman hanke ratkaisee?

Ulkomaalaistaustaisten asukkaiden määrä Vakka-Suomessa ja lähialueilla on viime vuosien aikana kasvanut merkittävästi. Kun 2014 osuus oli muutamia prosentteja niin vuoden 2022 lopulla se oli kasvanut lähelle ja yli 10 %:iin koko väestöstä. Muutokseen taustalla on ollut erityisesti Uudenkaupungin autotehtaan mittavat rekrytoinnit, mikä on tarjonnut monille uusia työllistymisen mahdollisuuksia ja tuonut seudulle vieraskielisiä henkilöitä. Autotehtaan työvoimatarpeen vaihtelu heijastuu nopeasti alueen työllisyystilanteeseen. Lisäksi seudulla on paljon Ukrainan pakolaisia, joilla yhteensä edellisten kanssa on vaikutuksensa siihen, että paikkakunnalla on tällä hetkellä paljon vieraskielisiä työnhakijoita. Autotehtaan suuri rekrytointitarve antoi uusia mahdollisuuksia myös henkilöille, joiden koulutustausta tai työhistoria olivat syystä tai toisesta jääneet tavallista heikommaksi. Suurimmaksi osaksi koulutustaustalla ei rekrytoinnissa ollut merkitystä, vaan tarvittava koulutus toteutettiin rekrykoulutuksena. Lisäksi toteutettiin niin sanottua Second Change -ohjelmaa, jolla haluttiin tukea mahdollisuutta päästä uudestaan kiinni työelämään. Autotehtaan työpaikkojen merkittävä väheneminen on kasvattanut työnhakijoiden määrää, jotka tarvitsevat erityistä tukea. Vakka-Suomi on tilanteessa, jossa voimakkaasti kasvanut työttömyys perustuu yhden ison toimijan suhdanneluontoiisiin ongelmiin ja vastaavasti työvoiman ja osaamisen tarve on hajautuneempaa eri toimialoihin ja usein pienempiin yrityksiin. Nyt tarvitaan uusia ideoita koulutus- ja työllistämisedellytyksiin. Viimeisimmän Varsinais-Suomen maakuntaennusteen perusteella osaavan työvoiman saatavuus on silti ollut yksi merkittävistä kasvun esteistä myös Vakka-Suomen alueen yrityksissä. Työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaanto-ongelma on noussut selkeästi esille muun muassa Uudenkaupungin kaupungin aiemmin järjestämässä rekrytointitapahtumassa, jossa autotehtaalta noin tuhannelle irtisanotuille ja lomautetuille henkilöille etsittiin työpaikkoja paikallisista yrityksistä. Erityisesti rekrytointitilanteissa korostuu koulutustarve sekä pk-yritysten kynnys rekrytoida vieraskielistä työvoimaa. Tässä hankkeessa tavoitteina on löytää ratkaisuja seuraaviin asioihin: 1. työnantaja-työntekijä kohtaanto-ongelma, 2. rekrytointiosaamisen kasvattaminen yrityksissä, 3. työnhakijoiden työnhakutaitojen lisääminen, 4. monikulttuurisensitiivisyyden lisäämiseen työnantajaorganisaatioissa, 5. työkuultuuritulkkauspalvelu työsuhteen alkuvaiheessa ja 6. Koulutus- ja muiden työllistämisedellytyksiä edistävien palvelujen tehokkaampi hyödyntäminen

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

Hanketta on valmisteltu yhteistyössä Laitilan ja Uudenkaupungin elinkeinopalveluiden, TE-kuntakokeiluvastaavien henkilöiden ja maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvontapalvelussa työskentelevien henkilöiden kanssa. Uudenkaupungin kaupunki ja Laitilan kaupunki ovat mukana työllisyyskuntakokeilussa ja vieraskieliset, sekä nuoret työnhakijat ohjautuvat automaattisesti kunnassa toteutettavien työllisyyspalvelujen asiakkaaksi. Lisäksi kaupungin työllisyyspalveluihin kuuluvat työpajatoiminnat, joissa toteutetaan työtoimintaa 18-29-vuotiaiden nuorten kanssa. Tavoitteena on tukea nuorta löytämään oma polkunsaa aktiiviseen työelämään ja ehkäistä potentiaalista syrjäytymiskehitystä. Siksi on erityisesti kunnan vastuulla löytää uusia keinoja tehostaa olemassa olevan työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamista tilanteessa, jossa työnhakijoiden joukossa korostuvat vieraskieliset työnhakijat sekä nuoret, joilla pohjakoulutus voi olla puutteellinen tai valmiudet uuden työpaikan löytymiseen muusta syystä rajalliset. Maahanmuutto on myös yksi mahdollisuus vahvistaa kuntien elinvoimaa ja maahanmuuttajien kotoutuminen paikkakunnalle edellyttää panostuksia maahanmuuttajien työllistymisen parantamiseen ja kielitaidon lisäämiseen. Nuorten tukeminen uuden koulutus- ja työllisyyspolun

löytämiseksi on pitkäaikaistyöttömyyttä ja syrjäytymistä ennaltaehkäisevää toimintaa, mikä on tärkeää sekä inhimillisesti, että yhteiskuntataloudellisesti.

Kaupunkien työvoima- ja elinkeinopalveluissa on mietitty keinoja, joilla tässä uudessa tilanteessa voidaan entistä paremmin yhdistää yrityksissä olevan työvoiman tarpeen ja vieraskieliset työnhakijat ja toisaalta madaltaa kynnystä ensimmäisen vieraskielisen työntekijän tai lisäkoulutusta tarvitsevan henkilön palkkaamiseksi yritykseen. Näemme, että selkeitä mahdollisuuksia tähän on, mutta ongelmana on kehittämistoimien, kokeilujen ja tarvittavien henkilöresurssien puute. Hankerahoituksen avulla olisi mahdollisuus toteuttaa suunnitelman mukaisia toimenpiteitä ja kehittää uusia toimintamalleja.

Aiemmat hankkeet ovat keskittyneet maahanmuuttajataustaisten henkilöiden kotouttamispalveluiden käynnistämiseen ja kehittämiseen Laitilassa ja Uudessakaupungissa erillisissä Turun kaupungin hallinnoimissa maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvontapalveluiden kehittämishankkeissa (TEM-rahoittaja).

Mitkä ovat hankkeen tavoitteet?

Hankkeen tavoitteet ovat

1. Löytää yritysten piilotyöpaikat ja saattaa ne TE-palveluiden järjestelmään. Näin löydetään uudet urapolut työttömille, maahanmuuttajataustaisille tai työttömyysuhan alla oleville työnhakijoille.
 2. Koulutus- ja muiden työllistämisen edellytyksiä tukevien palvelujen kehittäminen yhteistyössä oppilaitosten ja TE-palveluiden kanssa. Palveluiden avulla vähennetään työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaanto-ongelmaa mm. räätälöidyillä koulutuskokeiluilla ja harjoittelujaksolla.
 3. Saattaa työnantajat ja työntekijät kohtaamaan ja löytämään toisensa. Yritysten osaaatarpeiden kartoitus ja toisaalta työnhakijaosaamisen yhteensovittaminen erilaisten rekry-CV- tai osaaajatapahtumien avulla hyödyntäen erilaisia sovelluksia ja alustoja.
 4. Kasvattaa yritysten rekrytointiosaamista erillisillä yrityksille suunnatuilla rekrytointi-infoilla ja muilla rekrytointitapahtumilla.
 5. Kasvattaa työnhakijoiden työnhakutaitoja ja edistää oman työurapolun löytämisessä CV- ja työnhakutyöpajoissa. Tässä osiossa kartoitetaan vapaaehtoistoimintaan perustuvaa työntekijäkummi-toiminnan kehittämistä seudulle. Työntekijäkummi on auttamassa ja mentoimassa haasteellisessa asemassa olevia työnhakijoita.
 6. Mallinnetaan ja tuodaan monikulttuurisuussensitiivisyyttä työnantajaorganisaatioihin erillisillä asiantuntijatilaisuuksilla ja kartoittamalla monikulttuurisuustyökaluja alueen yritysten hyödynnettäväksi (esim. KOMOTYÖ, Turun ammattikorkeakoulun hanke).
 7. Auttaa työnantajaorganisaatioita vastaanottamaan uusia työntekijöitä työyhteisöön.
- Hankehenkilö toimii erityisesti työsuhteen alussa ns. rinnallakulkijana ja työkulutturitulkkina.

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

Hankkeen avulla luodaan uusia toimintamalleja ja yhteistyötä kunta- ja yritystoimikentälle. Hankkeen toimintojen avulla saadaan piilotyöpaikat esille ja järjestelmään avoimiksi työpaikoiksi. Hankkeen avulla työnantajille tulee uusia työkaluja, osaamista ja kynnys kansainvälisen työvoiman palkkaamiseen madaltuu. Työnhakijoiden työnhakutaidot, kontaktit ja työstä-työhön siirtyminen paranevat ja työnhakijakummitoimintaa kokeillaan uutena vapaaehtoistoimintana. Työkulttuuritulkkitoiminta edistää työssä pysymistä, viihtymistä ja vähentää mm. rekrytointien uusimista.

Tässä hankkeessa projektityöntekijät muodostavat tiimin keskenään ja tekevät yhteistyötä eri kuntien elinkeino-organisaatioiden, Ukipoliuksen eri hankkeiden ja muiden sidosryhmien kesken.

Arvioi tuen ensisijainen vaikutus hankkeen toteuttamiseen

Hanketta ei toteuteta ilman tukea

Perustelut tuen vaikutukselle

Tuen avulla saamme resursseja kehittämään ja kokeilemaan uusia toimintamalleja, löytämään innovatiivisia ratkaisuja työstä-työhön siirtymisen edistämiseksi, sekä tekemään yhteistyötä laajalla verkostolla.

4.2 Toteutus ja tulokset

Millä konkreettisilla toimenpiteillä hanke saavuttaa kuvatut tavoitteet?

Tavoitteet 1-3 / Palkataan projektipäällikkö ja yritysneuvoja

1. Löytää yritysten piilotyöpaikat ja saattaa ne TE-palveluiden järjestelmään. Näin löydetään uudet urapolut työttömille, maahanmuuttajataustaisille tai työttömyysuhan alla oleville työnhakijoille.
 - 1.1. Hankkeelle palkataan kaksi (2) yritysneuvojaa, jotka kontaktoivat Vakka-Suomen alueen yritykset ja etsivät piilotyöpaikat.
 - 1.2. Hankkeen aikana kartoitetaan potentiaaliset työnantajat, jonka jälkeen ne kontaktoidaan. Tavoitteena noin 1500 yritystä.
 - 1.3. Yritysneuvojat auttavat yrityksiä saattamaan työpaikat TE-palveluiden piiriin ja käynnistämään tarvittavat toimenpiteet esim. avoimen työpaikan ilmoituksen tmv. toimenpiteen kanssa. Tavoitteena 400 piilotyöpaikkaa.
 - 1.4. Hanke tekee tiivistä yhteistyötä Työllisyyskuntakokeilujen kanssa, jolloin urapolut työttömille, maahanmuuttajataustaisille tai työttömyysuhan alla oleville työnhakijoille esimerkiksi nopeiden näyttöön perustuvien taitojen tai oppisopimusmahdollisuuksien avulla mahdollistuu. Tämä yhteistyö mahdollistaa työntekijöiden löytymisen piilotyöpaikkoihin.
 - 1.5. Hankkeen yritysneuvojat ja kuntien työllisyyskuntakokeilun (tulevaisuudessa TE-palveluiden) henkilöstö kehittävät ja konseptoivat yhteisen toimintatavan, jotta työnhakijoiden ja työnantajien työllisyyspolut voivat kohdata. Työllisyyskuntakokeilussa on työntekijäresursseja erittäin monipuolisilla taustoilla, mutta heidän osaamisensa ja työnantajien tarpeet eivät aina kohtaa. Hankkeen avulla tehdään erilaisia kokeiluja ja käytetään uusia teknologian tuomia mahdollisuuksia kohtaanto-ongelman ratkaisemiseksi.

2. Saattaa työnantajat ja työntekijät kohtaamaan ja löytämään toisensa erilaisten rekry- CV- tai osaaajatapahtumien avulla hyödyntäen erilaisia sovelluksia ja alustoja.

- 2.1. Hankkeessa järjestetään erilaisia työnantaja- ja työnhakijatilaisuuksia yhteistyössä kaupunkien, oppilaitosten ja muiden sidosryhmien kanssa vähintään 5 kpl. Hanke mahdollistaa osallistumisen muiden järjestämiin Rekrytapahtumiin.
- 2.2. Hankkeessa kartoitetaan uuden teknologian mahdollistamia kohtaamisia esim. virtuaalisesti tai rekrytointialustoja hyödyntäen. Näistä esimerkiksi TE-live.fi, Duunitori ja Teams:n kohtaamismahdollisuudet.
- 2.3. Hankkeen aikana kehitetään ja kokeillaan uudenlaisia ja yrityslähtöisiä koulutus- ja työharjoittelumalleja yhteistyössä oppilaitosten, TE-palveluiden ja kuntakokeiluiden kanssa.

3. Kasvattaa yritysten rekrytointiosaamista erillisillä yrityksille suunnatuilla rekrytointi-infoilla ja muilla rekrytointitapahtumilla.

- 3.1. Hankkeessa järjestetään eri teemoihin kohdentuvia infotilaisuuksia noin 6 kpl / vuosi. Teemaesimerkkejä:
 - 1) Kuinka rekrytoin ja missä? Rekrytointiprosessi
 - 2) Yrityskuvan rakentaminen ja yritys työnantajana
 - 3) Kansainvälinen rekrytointi
 - 4) Yritys-, kunta- ja viranomaisyhteistyö rekrytoinneissa
- 3.2. Hankkeessa järjestetään rekrytointiteemapajoja yrityksille, joissa yritykset laativat itselleen ohjatusti rekrytointimateriaalin. Työpajoja järjestetään vähintään 4 kpl.

Tavoitteet 4-6 / palkataan Työkulttuuritulkki

4. Kasvattaa työnhakijoiden työnhakutaitoja ja edistää oman työurapolun löytämisessä CV- ja työnhakutyöpajoissa.
 - 4.1. Hankkeessa järjestetään CV- ja työnhakutyöpajoja 6-8 kpl/ vuosi. Työpajojen avulla työntekijän tietämys ja osaaminen kasvaa suomalaisen yrityskulttuurin vaatimuksiin.
 - 4.2. Tässä osiossa kartoitetaan ja kokeillaan vapaaehtoistoimintaan perustuvaa työntekijäkummi-toiminnan kehittämistä seudulle. Työntekijäkummi on auttamassa ja mentoroimassa haasteellisessa asemassa olevia työnhakijoita.
 - 4.3. Hankkeessa kartoitetaan yritysten mahdollisuutta nimetä työntekijälle kummi omasta organisaatiosta, joka voi toimia työajalla uuden työntekijän rinnallakulkijana.

4.3. Hanke tekee tiivistä yhteistyötä Työllisyyskuntakokeilujen kanssa, jolloin urapolut työttömille, maahanmuuttajataustaisille tai työttömyysuhan alla oleville työnhakijoille mahdollistuvat työnhakuprosessien tullessa tutuksi.

4.4. Hankkeessa tehdään kokeiluja erilaisten viestintäkanavien avulla, jotta työllistymistarinat ja -mahdollisuudet sekä erilaiset kurssi- ja koulutustarjonnat tulisivat erityisesti vieraskielisten tietoisuuteen. Esimerkkeinä kokeiluista ovat 1. juttusarja työllistymisestä some-kanavissa (6 kpl) ja 2. liikuteltavat Info-taulut (8 kpl) asuinalueilla, kaupoissa ja harrastuspaikoissa.

5. Mallinnetaan ja tuodaan monikulttuurisuussensitiivisyyttä työnantajaorganisaatioihin erillisillä asiantuntijatilaisuuksilla ja kartoittamalla monikulttuurisuustyökaluja alueen yritysten hyödynnettäväksi (esim. KOMOTYÖ, Turun ammattikorkeakoulun hanke).

5.1. Hankkeessa kartoitetaan monikulttuurisuushankkeet ja niissä tuotetut työkalut hyödynnettäväksi tässä hankkeessa.

5.2. Hanke järjestää asiantuntijatilaisuuksia työnantajaorganisaatioille, joiden aiheina ovat monikulttuurisuusteemat. Tilaisuuksia järjestetään noin 10 kpl hankkeessa.

Teemoja ovat esimerkiksi

1. Suomalainen työelämäkulttuuri
2. Monikulttuurinen työyhteisö
3. Kulttuurisensitiivinen työote
4. Työyhteisöjen normit ja säännöt
5. Vastuullisuus ja tasa-arvo

6. Auttaa työnantajaorganisaatioita vastaanottamaan uusia työntekijöitä työyhteisöön ja toimimaan erityisesti työsuhteen alussa ns. rinnallakulkijana ja työkuultuuritulkkina.

6.1. Työkuultuuritulkki seuraa työntekijän mukana uuteen työpaikkaan ja auttaa uuden alkuun. Työkuultuuritulkki on erityisesti kansainvälisille työntekijöille ja vaikeasti työllistyville apu työyhteisöön ja uuteen työtehtävään tutustuttaessa. Työkuultuuritulkki on käytettävissä erilaisissa uusien asioiden ja työepäselvyyksien apuna ja on kutsuttavissa työpaikalle tarvittaessa.

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

Määrälliset tavoitteet toimenpiteissä.

Yrityskontaktointeja 1500 kpl

Piilotyöpaikkoja 400 kpl

Kokeilut koulutus- ja työharjoitteluun eri malleja 4 kpl

Rekrytointi- ja infotapahtumia 5 kpl

Uudet teknologiat rekrytointiin apuna kartoitus 3 kpl

Rekrytointiosaamisen kasvattaminen työpajat 12 kpl

Työnhakutyöpajat 12 kpl

Monikulttuurisesitiivisyys infot ja työpajat 10 kpl

Työntekijäkummitoimintakokeilu 1 kpl

Viestintäkokeilu 2 kpl

Laadulliset mittaukset todennetaan tapahtumista ja tilaisuuksista kerättävillä palautekyselyillä.

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

Pitkällä aikavälillä verkostomainen yhteistyö kunta- ja yritysorganisaatioiden välillä tiivistyy.

Löydetään uusia innovatiivisia työskentely- ja tiedonjakotilaisuuksia

Miten tuloksia ja kokemuksia hyödynnetään hankkeen päättymisen jälkeen?

Hankkeen jälkeen kuntien elinkeinopalveluille on jäänyt uusia käytäntöjä ja palveluita hyödynnettäväksi yritys yhteistyöhön. Osaaminen kasvaa eri kieliryhmien palvelutarjonnassa kuntasektorilla.

Valitse vaihtoehto suunnitelmaksi toiminnan jatkumisesta hankkeen päättymisen jälkeen

Kehitettyjä työkaluja, toimintamalleja tai kehitettyjä tuotteita hyödynnetään toteuttajan normaalitoiminnassa

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

Hankkeessa tuotetut materiaalit ja työkalut tullaan keskitetysti julkaisemaan ÄRM-toimenpiteiden omilla sivuilla. Sinne kerätään keskitetysti tiedot aihekohtaisesti. Koordinaatiohanke, Vakka-Suomen ja lähialueen äkillisen rakennemuutoksen toimintasuunnitelman toteuttamiseen tulee keräämään ja jakamaan tietoa aktiivisesti.

5 Täydentävät tiedot**5.1 Muilta rahoittajilta haettu rahoitus****Mitä sitovia sopimuksia tai aiesopimuksia on rahoitussuunnitelmassa esitetystä muun julkisen rahoituksen, kuntarahoituksen ja yksityisen rahoituksen osuksista (ml. omarahoitusosuus)?**

Omarahoitusosuus on Uudenkaupungin kaupungin budjetissa. Muiden kuntien osalta omarahoitusosuus siirtyy kuntien päätökseen, kun päätös tukirahoituksesta on varmentunut. Vakka-Suomen kuntia Uudenkaupungin lisäksi ovat Laitila, Pyhäranta, Vehmaa, Taivassalo ja Kustavi.

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**

Dnro:2023-592

Hankkeen nimi

Koordinaatiohanke Vakka-Suomen ja lähialueen äkillisen rakennemuutoksen toimintasuunnitelman toteuttamiseen, Vakka-Suomen Yritys- ja Talent hautomot ja V-S Kiihdyttämö

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Uusia uria Vakka-Suomessa hanke on yksi Vakka-Suomen ja lähialueen ÄRM - toimintasuunnitelman hankkeista. Toimintasuunnitelman koordinaatiohanke on saanut rahoituspäätöksen ja tämä hanke tulee olemaan mukana ÄRM- kokonaiskoordinaation seurannan alla. Hanke tekee yhteistyötä Yritys- ja Talent-hautomon ja Vakka-Suomen Kiihdyttämön kanssa (hankehakemus Varsinais-Suomen ÄRM Akke-rahoituksessa, näistä hankkeista ei ole vielä rahoituspäätöksiä).

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

Ukipolis Oy toimii seutukunnallisena kehittämissyhtiönä Vakka-Suomen alueella. Yhtiö tarjoaa palvelua yritystoiminnan aloittamiseen, kehittämiseen, kasvuun, rahoitukseen ja yritystukiin

liittyvissä asioissa. Ukipoliksien kuntarahoitteista perustoimintaa on aloittavien yritysten neuvonta. Muu palvelu toteutetaan hankerahoituksella. Yhtiön omistavat Uudenkaupungin, Laitilan, Pyhärannan, Vehmaan, Taivassalon ja Kustavin kunnat.

Ukipoliksella on pitkä kokemus hankkeiden toteuttamisesta ja hallinnoinnista. Se on myös toteuttanut useita alueiden välisiä, oman toimialueensa rajat ylittäviä hankkeita menestyksekkäästi.

Hankkeessa voidaan hyödyntää Ukipoliksien vahvaa aluetuntemusta sekä aikaisempien toimien kautta syntynyttä kuntasektorin, yhdistysten ja yrityssectän välistä hyvää yhteistyötä.

Riskit ja niiden hallinta hankkeen toteuttamisessa

Riskit liittyen hankkeen sisällön ja tulosten toteuttamiseen

1. Hankkeelle ei löydetä asiantuntijoita ja projektityöntekijöitä.
2. Maailmantilanne menee kohti lamaa, työttömyys lisääntyy rajusti ja yritysten piilotyöpaikat katoavat.

Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

1. Rekrytointi aloitetaan hyvissä ajoin ja rekrytoinnissa käytetään vahvaa asiantuntijaa.
2. Hankkeiden avulla aloitetaan aktivointitoimenpiteet yritysten kehittämiseen ja näin luodaan uusia mahdollisuuksia työpaikkojen lisääntymiseen.

Riskit liittyen hankkeen yleiseen toimintaympäristöön

Hankkeen omarahoitusosuuden hankinta kuntasektorilta vaikeutuu.

Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

Avoimet tiedonjakotilaisuudet kuntajohtajille Ukipoliksien hallituksen kautta.

Riskit liittyen toteuttajaorganisaatioiden toimintaan

Ukipolis Oy:n hankehenkilöstö on projektihenkilöstöä ja ns. vakinaisia työntekijöitä ei ole.

Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

Hankkeessa on useampi projektityöntekijä, jotka muodostavat tiimin. He tekevät vahvasti yhteistyötä kuntaorganisaatioiden ja Ukipoliksien muiden hankkeiden kanssa.

Esitys hankkeen ohjausryhmän kokoonpanoksi

Varsinais-Suomen Ely-keskus
Uudenkaupungin elinkeinojohtaja
Laitilan elinvoimapäällikkö
Uudenkaupungin kuntakokeilu
Laitilan kuntakokeilu
Maahanmuuttokoordinaattori
Yritysedustus

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?

Hanke koskettaa molempia sukupuolia.

5.5 Horisontaaliset periaatteet: Muut EU:n perusoikeusasiakirjan mukaiset oikeudet ja periaatteet

Hakija vakuuttaa, että hankkeen suunniteltu toiminta noudattaa ainakin seuraavia EU:n perusoikeusasiakirjan mukaisia oikeuksia ja periaatteita:

Turvalliset työolot

Syrjintäkielto kaikelle syrjinnälle

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

Piilotyöpaikat osatyökykyisille henkilöille

Henkilötietojen suoja

Ympäristönsuojelu

5.6 Kestävä kehitys: Ekologinen kestävyys

Luonnonvarojen käytön kestävyys

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Ilmastonmuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Kasvillisuus, eliöt ja luonnon monimuotoisuus

Ei myönteistä vaikutusta

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

Ei myönteistä vaikutusta

Natura 2000 -ohjelman kohteet

Ei myönteistä vaikutusta

5.7 Kestävä kehitys: Taloudellinen kestävyys

Materiaalit ja jätteet

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Uusiutuvien energialähteiden käyttö

Ei myönteistä vaikutusta

Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä kehittäminen

Selvästi myönteistä vaikutusta

Aineettomien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen

Selvästi myönteistä vaikutusta

Liikkuminen ja logistiikka

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

5.8 Kestävä kehitys: Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys sekä yhdenvertaisuus

Kulttuuriympäristö

Selvästi myönteistä vaikutusta

Ympäristöosaaminen

Jonkin verran 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?

Ei

Onko kestävä kehitys jollakin ulottuvuudella hankkeen pääasiallinen sisältö?

Ei

6 Arviot määrällisistä tavoitteista

Hakemusvaiheessa ilmoitettavat arviot määrällisistä tavoitteista

6.1 Hankkeeseen osallistuvien yritysten arvioitu lukumäärä henkilöstömäärän mukaan

Yrityksen koko	Yrityksiä, kpl
Mikroyritys	600
Pieni yritys	150
Keskisuuri yritys	30
Suuryritys	5
Yhteensä	785

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		156	553	275	984
joista pitkäaikaistyöttömiä (yli 12 kk)		46	227	149	422
Yleissivistävässä/ ammattillisessa koulutuksessa olevat		0	0	0	0
Työssä olevat (ml. yrittäjät)		130	370	100	600
Työmarkkinoiden ulkopuolella olevat		0	0	0	0
Yhteensä	0	286	923	375	1584
joista naisia		125	402	164	691

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		2	250	5	257
Alemman perusasteen (ISCED 1) ja ylemmän perusasteen (ISCED 2) koulutuksen suorittaneet		100	340	200	640
Keskiasteen (ISCED 3) tai keskiasteen jälkeisen (ISCED 4) koulutuksen suorittaneet		164	320	150	634
Korkea-asteen koulutuksen (ISCED 5-8) suorittaneet		20	13	20	53
Yhteensä	0	286	923	375	1584
joista naisia		125	402	164	691

6.4 Osallistujia koskevat lyhyen aikavälin tavoitteet

	Tavoite
Osallistujat, jotka ovat ryhtyneet työnhakuun jättäessään hankkeen	800
Osallistujat, jotka ovat koulutuksessa jättäessään hankkeen	300
Osallistujat, jotka saavat ammattipätevyyden jättäessään hankkeen	50
Osallistujat, jotka ovat työelämässä, myös itsenäisinä ammatinharjoittajina, jättäessään hankkeen	20

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 kynnsarvot ylittävien hankintojen tekemistä?	Ei

Kustannusarvion tiivistelmä

	Yhteensä €
1 Palkkakustannukset	355 981
Flat rate 40 % kehittäminen	142 393
2 Tulot (vähennetään kustannuksista)	0
Nettokustannusarvio yhteensä	498 374

Rahoitussuunnitelman tiivistelmä

	Yhteensä €	Osuus %
1 Haettava EU- ja valtion rahoitus	398 699	80,00
2 Omarahoitus: Kuntarahoitus	99 675	20,00
3 Kuntarahoitus	0	0
4 Muu julkinen rahoitus	0	0
5 Yksityinen rahoitus	0	0
Rahoitussuunnitelma yhteensä	498 374	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 rakennepoliitiikan hankkeiden rahoittamisesta (757/2021) 51 §.

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

Suostumus Euroopan unionin alue- ja rakennepoliitiikan 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**

Kustannusarvio

1 Palkkakustannukset

Palkkakustannusten yksikkökustannukset: kokoaikaiset

1. Tehtävänimike	Projektipäällikkö
Työaika	Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.1.2024
Arvioitu lopetuspäivä	28.2.2026

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Projektipäällikkö toimii hankkeen tiimin vetäjänä ja yritysneujana yritysrajoituksissa. Hän kartoittaa ja kontakti yrityksiä pyrkien löytämään yritysten piilotyöpaikat ja neuvoo yrityksiä työllistämistoimissa. Projektipäällikkö yhteistyössä hankkeen muiden tiimiläisten kanssa suunnittelee ja toteuttaa hankkeen tapahtumia ja tilaisuuksia. Projektipäällikkö raportoi ja viestii hankkeen etenemisen, tavoitteet ja saavutetut tulokset. Projektipäällikkö tekee hallinnolliset toimet hankkeen maksatukseen, väli- ja loppuraportointiin. Taloushallinto on Ukipolis Oy:n taloushallintosihteereillä.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

1. Tehtävän tai henkilön todellinen palkka

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.10.2022
Ajalta päättyen	30.9.2023
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), €	49 200
Sivukulujen osuus €	13 008
Yksikkökustannus (tuntipalkka), €	36,17

Hankkeen nimi: Uusi ura Vakka-Suomessa

	2024	2025	2026	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	1 720	1 720	286	3 726
Palkan sivukulut (26,44 %)	13 008	13 008	2 163	28 179
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	62 212	62 212	10 345	134 769

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Projektipäällikkö vastaa hankkeen kokonaistoteutuksesta ja ohjaa tiimin toimenpiteitä.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Tehtävän palkkakustannus on noin keskiarvo kunta- ja yksityissektorin projektipäällikön palkasta.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Tilasto	Duunitorin palkkatietorekisteri

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 tehtävänkuvastietojen kanssa sisällöllisesti yhtäpitävä tehtävänkuvauus, johon on sisällytetty myös kyseisen työntekijän nimitiedot (etu- ja sukunimi), säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliitiikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

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

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Katariina	Torvinen	toimitusjohtaja

Hankkeen nimi: Uusi ura Vakka-Suomessa

Tehtävänkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Katariina	Torvinen	toimitusjohtaja

2. Tehtävänimike	Yritysneuvoja
Työaika	Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.1.2024
Arvioitu lopetuspäivä	28.2.2026

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Yritysneuvoja toimii hankkeen neuvojana yritysrajapinnassa. Hän kartoittaa ja kontakti yrityksiä pyrkien löytämään yritysten piilotyöpaikat ja neuvoo yrityksiä työllistämistoimissa. Yhteistyössä projektipäällikön ja hankkeen muiden tiimiläisten kanssa suunnittelee ja toteuttaa hankkeen tapahtumia ja tilaisuuksia.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

1. Tehtävän tai henkilön todellinen palkka

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.10.2022
Ajalta päättyen	30.9.2023
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), €	42 000
Sivukulujen osuus €	11 105
Yksikkökustannus (tuntipalkka), €	30,87

	2024	2025	2026	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	1 720	1 720	143	3 583
Palkan sivukulut (26,44 %)	11 105	11 105	923	23 133
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	53 096	53 096	4 414	110 606

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Hankkeen nimi: Uusi ura Vakka-Suomessa

Yrityskontaktien arvioitu määrä on suuri ja yritykset ovat pieniä, joten he tarvitsevat apua työllistämispalveluissa. Yritysneuvoja on välttämätön apu projektipäällikölle yrityskohtaamisiin. Vakka-Suomi on ÄRM aluetta ja yrityksissä on piilotyöpaikkoja, jotka saadaan esille kontaktoimalla yrityksiä.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Yritysneuvojan keskimääräinen palkka on n. 3500 €/kk (Duunitorin palkkavertailu)

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Tilasto	Duunitorin palkkavertailu

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 Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Katariina	Torvinen	toimitusjohtaja

Tehtäväkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Katariina	Torvinen	toimitusjohtaja

Hankkeen nimi: Uusi ura Vakka-Suomessa

3. Tehtävänimike	Työkulttuuritulkki
Työaika	Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.1.2024
Arvioitu lopetuspäivä	28.2.2026

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Työkulttuuritulkki toimii hankkeen neuvojana sekä yritys- että työnhakijarajapinnassa. Hän auttaa työnantajien kyvykkyyttä työllistää monikulttuurisia työnhakijoita ja neuvoo työnhakijoita työllistymistoimissa. Yhteistyössä projektipäällikön ja yritysneuvojan kanssa työkulttuuritulkki suunnittelee ja toteuttaa hankkeen tapahtumia ja tilaisuuksia.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

1. Tehtävän tai henkilön todellinen palkka

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.10.2022
Ajalta päättyen	30.9.2023
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), €	42 000
Sivukulujen osuus €	11 105
Yksikkökustannus (tuntipalkka), €	30,87

	2024	2025	2026	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	1 720	1 720	143	3 583
Palkan sivukulut (26,44 %)	11 105	11 105	923	23 133
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	53 096	53 096	4 414	110 606

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Pienten yritysten rekrytointi- ja monikulttuurisensitiivisyysosaaminen tarvitsee tukea. Palkattaessa vieraskielinen henkilö yritykseen on molempien niin työnantajan kuin työntekijän etu, että apu löytyy työsuhteen alkuvaiheessa ja rinnallakulkija voi toimia työntekijän ja työnantajan tukena.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Hankkeen nimi: Uusi ura Vakka-Suomessa

Yritysneuvojan keskiarvopalkkaus 3500 €/kk (Duunitorin palkkavertailu)

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Muu	Palkkavertailu Duunitori

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

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Katariina	Torvinen	toimitusjohtaja

Tehtäväkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Katariina	Torvinen	toimitusjohtaja

Palkkakustannusten yhteenveto

	2024	2025	2026	Yhteensä
Kokoaikaiset (3 kpl)	168 404	168 404	19 173	355 981
Osa-aikaiset (0 kpl)	0	0	0	0
Palkkakustannukset yhteensä	168 404	168 404	19 173	355 981

2 Tulot

3 Nettokustannusten yhteenveto

	2024	2025	2026	Yhteensä
Nettokustannukset yhteensä	235 766	235 766	26 842	498 374

Rahoitussuunnitelma

1 Haettava EU- ja valtion rahoitus

	2024	2025	2026	Yhteensä	Osuus
EU- ja valtion rahoitus kehittäminen	188 613	188 613	21 473	398 699	80,00 %

2 Omarahoitus

Rahoituslaji Kuntarahoitus

	2024	2025	2026	Yhteensä	Osuus
Omarahoitus	47 153	47 153	5 369	99 675	20,00 %

3 Ulkoinen kunta-, muu julkinen ja yksityinen rahoitus

Rahoituksen yhteenveto

	2024	2025	2026	Yhteensä	Osuus
Haettava EU- ja valtion rahoitus	188 613	188 613	21 473	398 699	80,00 %
Kuntarahoitus	47 153	47 153	5 369	99 675	20,00 %
Muu julkinen rahoitus	0	0	0	0	0 %
Yksityinen rahoitus	0	0	0	0	0 %
Rahoitus yhteensä	235 766	235 766	26 842	498 374	100,00 %
Julkinen rahoitus yhteensä	235 766	235 766	26 842	498 374	100,00 %
Julkinen tuki yhteensä	188 613	188 613	21 473	398 699	80,00 %

De minimis -tuki-ilmoitus

Harjoittaako hankkeen hakija hankkeessa taloudellista toimintaa, jossa on kyse tavaroiden tai palvelujen tarjoamisesta tietyillä markkinoilla?

Ei

Osallistuuko hankkeen toimenpiteisiin hyödynsaajina taloudellista toimintaa harjoittavia yksiköitä?

Ei