



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  
209518

Tila  
Keskeneräinen

Hankehaun nimi  
Vieraskielisten, heikossa työmarkkina-  
asemassa olevien tukeminen työelämään  
siirtymiseksi - Stödjande av kunder med ett  
främmande språk som modersmål och en  
svag arbetsmarknadsposition i övergången till  
arbetslivet

Hakuilmoituksen tunnus  
HÄMELY-098

### 1 Rahoittava viranomainen

Hämeen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

### 2 Hakijaorganisaatio

Hakijan virallinen nimi  
Jyväskylän kaupunki

Y-tunnus  
0174666-4

Postiosoite  
PL 193

Organisaatiomuoto  
Kunta

Postinumero  
40101

Organisaatiotyyppi  
Kunta

Postitoimipaikka  
JYVÄSKYLÄ

Puhelinnumero  
014 5690134

#### 2.1 Hankkeen yhteyshenkilö

Etunimi  
Maarit

Sähköposti  
maarit.heikkila@jyvaskyla.fi

Sukunimi  
Heikkilä

Puhelinnumero  
050 5615866

Asema hakijaorganisaatiossa  
Kotoutumiskoordinaattori

### 3 Hankkeen perustiedot

Hankkeen nimi: KARTTA työelämään

Hankkeen julkinen nimi  
KARTTA työelämään

Alkamispäivämäärä  
1.9.2025

Päätymispäivämäärä  
31.12.2027

Toimintalinja  
4 Työllistävä, osaava ja osallistava Suomi

Eryistavoite  
4.1. Polkuja töihin

### 3.1 Hankkeen toteutustyyppi

**Hanke toteutetaan** Yhden toteuttajan hankkeena

### 3.2 Julkinen kuvaus

#### Hankkeen julkinen tiivistelmä

KARTTA työelämään -hankkeen keskiössä ovat kotoutumisajan ylittäneet heikossa työmarkkina-  
asemassa tai työelämän ulkopuolella olevat maahanmuuttajat, joiden tilanne on jumiutunut ja  
työttömyys pitkittynyt. Hankkeessa edistetään kohderyhmän yhdenvertaisuutta palveluissa ja  
tarjotaan peruspalvelujen tueksi kohderyhmälle suunnattua moniammatillista, henkilökohtaista  
ja konkreettista tukea suomen kielen, digitaitojen, työnhakutaitojen ja työelämätaitojen  
kehittämiseen ja sitä kautta sekä työllistymiseen. Hankkeessa pilotoidaan työkokeilun ja  
suomen kielen yhdistämistä vaikuttavaksi työllistymistä tukevaksi palveluksi. Edellä kuvattujen  
tavoitteiden saavuttamiseksi hankkeen toimenpiteet on jaettu neljään kohti työelämää  
suuntaavaan polkuun, jotka nivoutuvat toisiinsa yhdeksi kokonaisuudeksi varmistaen maahan  
muuttaneen nopean pääsyn kotouttavaan toimintaan ja työelämään. Poluissa tapahtuva  
valmennus ei ole päällekkäistä toimintaa kotoutumiskoulutuksen kanssa.

Polut ovat seuraavat:

1. Osaamispolku: Suomen kielen ja työelämätaitojen intensiivivalmennus yhdistettynä työkokeiluun.
2. Kielipolku: Suomen kielen ja työnhakutaitojen oppiminen, jotta osallistujat voivat päästä ammatillisiin opintoihin tai valmentaviin koulutuksiin.
3. Kirjoituspolku: Luku- ja kirjoitustaitoja vahvistava suomen kielen valmennus.
4. Vaikuttavuuspolku: Vaikuttavuuden mittaamisen kehittäminen ja saavutettava osallistuja- ja sidosryhmäviestintä.

Hankkeeseen osallistuvien henkilöiden arvioitu määrä hankeaikana on 125 henkilöä. Hankkeen tuloksena osallistujat siirtyvät lähemmäksi työmarkkinoita työllistymisen, koulutukseen ohjautumisen tai työnhaun aloittamisen kautta. Hankkeessa kehitetään alueen työnantajien kanssa pitkäaikaisia ja vaikuttavia kumppanuuksia, jotka tukevat maahanmuuttajien työllistämistä. Yhdessä yhteistyökumppanien kanssa tuetaan työnantajien valmiuksia rekrytoida suomea vielä opettelevaa työvoimaa. Hankkeessa syntyy valtakunnallisesti skaalattava dokumentoitu malli, joka tukee mikro- ja pk-yrityksiä työllistämään henkilöitä, jotka vaativat työn alkuvaiheessa tukea työelämä- ja suomen kielen taitojen osalta. Pitkällä aikavälillä tällä on vaikutusta kohtaanto-ongelmaan osallistujien siirtyessä lähemmäs työmarkkinoita. Hankkeessa kehitetään valtakunnallisesti monistettavia ja hyödynnettäviä mittareita, joilla voidaan mitata positiivista muutosta asiakkaan tilanteessa ja työnantajien asenteessa.

#### Hankkeen nimi englannin kielellä

MAP to working life

## Hankkeen julkinen tiivistelmä englannin kielellä

The MAP to Working Life project focuses on immigrants who have exceeded the integration period and are in a weak position in the labor market or outside working life, whose situation has stagnated, and unemployment has prolonged. The project promotes equality in services for the target group and offers multidisciplinary, personal, and concrete support aimed at the target group to develop Finnish language skills, digital skills, job-seeking skills, and working life skills, thereby facilitating employment. The project pilots the combination of work trials and Finnish language training as an effective employment support service. To achieve the aforementioned goals, the project's measures are divided into four paths towards working life, which are interconnected to form a comprehensive whole, ensuring the rapid access of immigrants to integration activities and working life. The training provided in the paths does not overlap with integration training.

The paths are as follows:

1. Competence Path: Intensive training in Finnish language and work-life skills combined with a work trial.
2. Language Path: Learning Finnish language and job-seeking skills to enable participants to enter vocational studies or preparatory training.
3. Literacy Path: Finnish language training to strengthen reading and writing skills.
4. Impact Path: Development of impact measurement and accessible communication with customers and stakeholders.

The estimated number of participants in the project during the project period is 125 people. As a result of the project, participants will move closer to the labor market through employment, guidance to education, or start of job seeking. The project develops long-term and impactful partnerships with local employers that support the employment of immigrants. Together with partners, the project supports employers' readiness to recruit workforce still learning Finnish. The project creates a nationally scalable documented model that supports micro and small businesses in employing individuals who require support in working life and Finnish language skills at the beginning of employment. In the long term, this will impact on the mismatch problem as participants move closer to the labor market. The project develops nationally replicable and usable indicators to measure positive changes in the client's situation and employers' attitudes.

### 3.3 Maantieteellinen kohdealue

#### Onko hankkeen toiminta valtakunnallista?

Kyllä

#### Hankkeen toteutuspaikka

Postiosoite	Postinumero	Postitoimipaikka
Hannikaisenkatu 11-13	40100	Jyväskylä

## 4 Hanketiedot

### 4.1 Hankkeen kohderyhmä, tarve ja tavoitteet

#### Mitkä ovat hankkeen varsinaiset kohderyhmät?

1. Hankkeen pääasiallisena kohderyhmänä ovat heikossa työmarkkina-asemassa ja työelämän ulkopuolella olevat työikäiset ja täsmätyökykyiset maahanmuuttajat kuten Afrikasta, Lähi-Idästä tai Asian maista kotoisin olevat Jyväskylässä asuvat henkilöt - nivelvaiheen asiakkaat – joiden

kotoutumisaika on päättynyt ja jotka ovat käyneet mahdollisesti kotoutumiskoulutuksen, mutta joiden tilanne on jumiutunut ja työttömyys pitkittynyt Taustalla tähän voi olla esimerkiksi se, että kielitaito ei syystä tai toisesta ole riittänyt jatko-opintoihin tai vuodet kotivanhempana ovat voineet heikentää työelämään integroitumista. Henkilöiden koulutustausta on tyypillisesti tasoilla ISCED 1-4 (Kts. Liite 1) Kohderyhmään kuuluvat myös täsmätyökykyiset henkilöt.

2. Hankkeen toisena kohderyhmänä ovat työvoiman ulkopuolella olevat henkilöt, kuten kotivanhemmat. On tunnistettu, että erityisesti pitkään lapsia hoitavien vanhempien ja humanitäarisistä syistä maahanmuuttajien työllistyminen on hidasta johtuen hoivavastuun kasautumisesta äideille, tukiverkoston puutteesta, luottamuspulasta viranomaispalveluihin ja varhaiskasvatukseen, jotka rajoittavat työmarkkinoille osallistumista. Erityisesti äidin työelämään orientoitumisella on tutkitusti hyötyä sekä yksilölle että lasten koulutukselle ja hyvinvoinnille. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024.) Hankkeen tavoitteena on tavoittaa kohderyhmään kuuluvia henkilöitä ja tarjota moniammatillista henkilökohtaista tukea edellä mainittujen ryhmien siirtymiseksi työmarkkinoille ja parantaa heitä saavuttamaan työllistymismahdollisuuksiaan. Kohderyhmävalintaa tukee 1.1.2025 voimaan astunut kotoutumislaki, joka laajentaa kunnan veloitteita tavoittaa palveluihin myös työvoiman ulkopuolella olevia. Osallistujien tukeminen heidän yksilöllisten tarpeidensa mukaan ja heidän potentiaalinsa saattaminen työmarkkinoiden käyttöön kunnioittaa heidän ihmisarvoaan ja tukee sitä kautta YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallista julistusta ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan (2012/C 326/02) 1 artiklaa ihmisoikeuksien kunnioittamisesta.

3. Hankkeen kolmantena kohderyhmänä ovat paikalliset ja alueelliset työnantajat, erityisesti ne, jotka kärsivät kohtaanto-ongelmasta ja joilla on Keski-Suomessa pula työvoimasta (esim. sote-ala, ICT-ala). Toisaalta joukossa on työnantajia, jotka kokevat arkuutta ja haasteita maahanmuuttajien rekrytoinnissa. Osasyynä tähän on esimerkiksi kieli- ja kulttuuritaustan erilaisuus. Hanke auttaa työnantajia toteuttamaan monimuotoista, ennakoivaa rekrytointia huomioiden tutkimuksessa (mm. Ahlaq 2020) ilmi tullut näkemys siitä, että on etnisiä ryhmiä, joiden työllistyminen on muita vaikeampaa työnantajien asenteista johtuen.

### **Mitkä ovat hankkeen välilliset kohderyhmät?**

Hankkeella on välillisiä vaikutuksia sekä työllisyyteen että elinkeinoelämään, koska hanke luo yksilölle edellytyksiä tulla tai pysyä työelämässä ja elinkeinoelämälle osaavaa ja motivoitunutta työvoimaa. Hankkeeseen osallistuvalla yksilöllä osallistuminen ja pääseminen lähemmäksi työelämään luo mahdollisuuksia itsensä ja perheensä elättämiseen. Lisäksi hanke kehittää sosiaalisia suhteita, merkityksellisyyden kokemusta ja osallisuutta yhteiskuntaan näin edistäen kotoutumista.

Tarkemmin listattuna hankkeen välilliset kohderyhmät ovat yllä mainittujen lisäksi seuraavat:

- Työttömien maahanmuuttajien mukana muuttaneet omaiset ja perheenjäsenet, joissa työttömyys tuottaa lisähaasteita asettumiselle ja lisää haitallisen ylisukupolvisen syrjäytymiskiirteen (toinen sukupolvi, sukupolvi 2,5 joissa toinen vanhempi on maahanmuuttajataustainen, toinen suomalainen, Brum 2024) syntymistä.
- Julkisen sektorin toimijat, joilla on vähän kokemusta maahanmuuttajataustaisten palvelusta tai palvelutarpeen tunnistamisesta.
- Koulutusorganisaatiot, jotka tuottavat koulutusta, esim. kotoutumiskoulutus ja ammatillinen koulutus maahanmuuttajataustaisille.
- Yhdistykset ja järjestöt, jotka työskentelevät maahanmuuttajataustaisten tai heikossa työmarkkina-asemassa olevien kanssa.

### **Minkä tarpeen tai ongelman hanke ratkaisee?**

Keski-Suomen -liiton tammikuussa 2025 julkistettu strategia ja brändi ”parhaat palat löytyvät keskeltä” julistaa keski-suomalaisuuden ydintä, sydämen sivistystä, huippuosaamista ja yhteisöllisyyttä. Sydämen sivistys on en-nen kaikkea omaksuttua tietoa, kypsyttä, avarakatseisuutta ja toisten huomioon ottamista. Uudelle avoinna olemista tarvitaan Jyväskylän kaupungin monimuotoistuesssa vauhdilla. (Keski-Suomen liitto 2025) Vieraskielisen väestön määrä Jyväskylässä on kasvanut nousujohteisesti koko 2000-luvun ajan. Demografisista muutoksista merkittävimmät ovat väestön ikääntyminen ja vieraskielisen väestön merkityksen kasvu. Vuonna 2023 vieraskielisen väestön osuus kaupungin väestöstä oli 6,8 prosenttia. Myös tulevan ennusteessa kaupungin kasvu, positiivinen väestönkehitys ja muuttovoitto nojaavat lähinnä vieraskielisiin. Kolmansista maista tulevien osuus on huomattava, sillä esimerkiksi farsia ja daria sekä arabiaa puhuvat ovat viiden suurimman vieraskielisen väestöryhmän joukossa kaupungissa (Keski-Suomi ennakoi 2025; Tilastotietoa Jyväskylästä, n.d.). Vieraskielisten kasvua selittää ensisijaisesti maahanmuutto, mutta myös Suomessa syntyneiden toisen polven maahanmuuttajien määrä suhteessa muuten matalaan syntyvyyden tasoon. Jyväskylä menettää maan sisäisessä muuttoliikkeessä merkittävästi vieraskielisiä muulle maalle. Koko Keski-Suomen muuttotappio muualle Suomeen oli vuonna 2024 poikkeuksellisen suuri, jonka vuoksi paitsi veto- myös pitovoimaan pitää kiinnittää erityistä huomiota. (Tilastokeskus 2024.) Vieraskielisten määrän kasvaessa on tärkeää tunnistaa heidän osaamisensa, ja miten alueen yrityksissä voidaan hyödyntää tuota osaamista. Tämä on tärkeää koko maakunnan elinvoimaisuuden näkökulmasta (Keski-Suomen liitto 2025).

Sosiaaliturvan kannalta yhteiskunnallisesti tärkein toimeentulon lähde on työ (Arajärvi 2017). Keski-Suomen työllisyystilanne on heikko, sen ollessa vuonna 2024 Suomen kolmanneksi korkein. Maakunnassa oli vuoden 2024 lopussa yhteensä 18 195 työtöntä työnhakijaa, kasvua edeltävään kuukauteen peräti 2484 henkilöä. Suurimpien kaupunkien työttömyysvertailussa Jyväskylä oli 15,4 prosentillaan Suomen toiseksi heikoin. Vain Lahdessa työttömyysaste oli korkeampi. (Savonen 2025; STT 2025.) Joulukuussa 2024 Jyväskylässä oli vieraskielisiä työnhakijoita noin 3000 ja vieraskielisiä työttömiä työnhakijoita noin 1600 (Työnvälitystilasto). Ulkomaalaisten työttömien määrä Jyväskylässä nousi noin 26 % vuodesta 2023 (Jyväskylän Työllisyyskatsaus 12/2024). Työpaikkojen määrä Jyväskylässä on laskenut lähes 50 % vuoden 2024 aikana (Jyväskylän työllisyyskatsaus 12/2024). Suhdanteen kääntyessä positiiviseen suuntaan on kuitenkin odotettavissa, että yritykset tarvitsevat uusia osaajia, mahdollisesti hyvinkin nopealla aikataululla. Tästä syystä on tärkeää, että kohderyhmän työnhakutaitoja, osaamista ja suomen kielen taitoa kehitetään, jotta heidän osaamisensa on lähempänä työmarkkinoiden tarpeita ja he pystyvät nopeasti työllistymään työpaikkojen määrän taas lisääntyessä.

Kunnan lakisääteiset palvelut eivät pysty vastaamaan kasvaneeseen palvelutarpeeseen ja rajatuilla resursseilla ei saada peruspalvelujen tuottamisen ohella ihmeitä aikaan. Hanke tuottaa palvelua kohderyhmille, joille tarjottavia palveluja on niukasti tarjolla. Jyväskylän kaupunki peri TE-uudistuksessa kotoutumiskoulutusvelan. Vuoden alkuvaiheessa 2025 vaihteessa reilu 260 asiakasta oli Koulutusportin jonossa kotoutumiskoulutukseen. Jonotta-vien asiakkaiden kielitasot vaihtelevat välillä 0-A2.2, heistä suurimman osan ollessa 0-tasolla. Tämän lisäksi asiakkaita oli odottamassa pääsyä kielelliseen alkukartoitukseen - nämä asiakkaat näy kotoutumiskoulutuksen jonoissa. Kotoutumissuunnitelman jälkeen odotusaika kotokoulutuksen alkamiseen on pitkäkö. Helmi- ja maaliskuussa 2025 alkaviin kotoutumiskoulutuksiin valitaan tällä hetkellä asiakkaita, jotka ovat käyneet kielellisessä alkukartoituksessa toukokuussa 2024. Palveluiden järjestäminen näille henkilöille on ensisijaista – ja lakisääteistä – eikä hankkeen kohderyhmien palveluiden tehostaminen ole mahdollista.

#### Työmarkkina-aseman parannus

Haasteiden ylittämiseen tarvitaan paitsi uudenlaista kumppanuuksien rakentamista myös ekososiaalista lähestymistapaa, joka ottaa huomioon erilaisten oppijoiden polut. Ekososiaalisella osaamisella viitataan inhimillisesti, sosiaalisesti, taloudellisesti sekä ekologisesti kestäväen hyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen rakentamiseen paikallistasolla. (Katisko & Anundi 2022) Suomessa työnantajilla on suuri vastuu työntekijöiden kouluttamisesta suomalaiseen työelämään. Ennen töiden aloittamista tehty integroiminen työelämään voi kuitenkin olla osin puutteellista, koska vastuu maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdyttämisestä

yhteiskuntaan jakautuu eri tahoille. Tämä on sekä työnantajien että työllistettävien näkökulmasta ongelmallista, sillä työntekijöiden pitkä perehdyttäminen aluksi työelämätaitoihin suomalaiseen työelämään voi olla kallista ja uuvuttavaa työnantajille. Lähtökohtien ollessa epäselvät suomalainen työarki voi jopa tuottaa pettymyksen työntekijälle. Ymmärtämättömyys lisää myös pelkoa ja jännitystä suomalaiseen työelämään siirtymiseen. (Ahmad 2024; Pihlajamäki 2024.) Suurilla yrityksillä on tyypillisesti enemmän esimerkiksi henkilöstöhallinnon resursseja käytettävissä perehdyttämisen suunnitteluun, mutta mikroyrityksissä perehdyttämismäärä voi kuormittaa liikaa muutenkin niukkoja resursseja.

Merkitystä hankkeelle tuo myös Ndomon vuonna 2023 Jyväskylän yliopistossa julkaistu väitöskirja, jonka mukaan maahanmuuttajia alistetaan heidän työpaikkojensa ja ammattiensa profiilien perusteella heidän päätyessä tehtäviin, jotka ovat sosiaalisesti ala-arvoisempia. Heidän työmarkkinataitojaan aliarvioidaan tai niitä ei arvosteta lainkaan. Hanke pyrkii pureutumaan edellä-mainittuihin ongelmiin. Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksen mukaan ulkomaalaistaustainen nimi heikentää edelleen työhaastatteluun pääsemisen mahdollisuuksia (Ahmad 2025). Myös digitaalinen syrjäytyminen syventää eriarvoisuutta entisestään ja lisää sosiaalisen eristäytymisen riskiä (Heponiemi ym. 2020). Kohderyhmän osalta on tärkeää tunnistaa ne, jotka tarvitsevat henkilökohtaista tukea työelämän digitaatiojen osalta. Edellä mainituista syistä on tärkeää tehdä moniammatillista yhteistyötä ja tarjota tukea alueen työnantajille monimuotoisuuden kehittämiseksi ja rekrytointisyrjinnän kitkemiseksi. Kohde-ryhmällä tulee olla tietoa oikeuksistaan rekrytointitilanteessa. Hankkeessa näitä työllistymiseen liittyviä esteitä pyritään taklaamaan suomen kielen valmentajan sekä kumppanuuskoordinaattorin voimin, jotka jalkautuvat työ-paikoille ja pystyvät tarjoamaan osallistujille tukea suomalaiseen työelämään ja työhön perehdyttämisessä, pyrkien näin madaltamaan työllistämisen kynnystä.

Vaikka Jyväskylän alueella on runsaasti oppilaitoksia ja aktiivista kolmannen sektorin toimintaa, on monen kohderyhmän jäsenen haastavaa löytää itselleen sopivaa kielikoulutusta kotoutumisajan jälkeen, jos kielitaito ei ole kehittynyt riittäväksi tasolle. Esimerkiksi ammatillisiin opintoihin pääseminen edellyttää pääasiassa B1.1. kielitaitotasoa, jonka saavuttaa vain noin kolmannes kotoutumiskoulutukseen osallistujista - monella kielitaito jää A2-tasolle tai matalammaksi (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2018; Haikala & Kuja-Lipasti 2021). Oppilaitosten lukuvuosirytytmi ei tue osallistumista kielikursseille ympäri vuoden. Alueella tarjotaan kysyntään nähden vähän intensiivistä kielikoulutusta, ja kurssit täyttyvät nopeasti. Kurssien tuntimäärät ovat yleensä niukat - 1,5-3 tuntia viikossa - kun moni International House Jyväskylän asiakas olisi mieluummin valmis osallistumaan intensiivisempään opetukseen.

Kotokoulutuksen jälkeen Jyväskylän alueella on hyvin vähän intensiivisempiä koulutuksia, joihin pääsisi mukaan alle A2.2-tasolla. Tämä puute hidastaa siirtymistä jatkokoulutuksiin ja työelämään. Monet suomen kielen koulu-tusta tarjoavat toimijat ovat taloudellisesta tilanteesta johtuen joutuneet supistamaan tarjontaansa. Jyväskylän Set-lementti on rahoitussyistä joutunut keskeyttämään esimerkiksi Suomi tutuksi – askeleita työhön-koulutuksen jär-jestämisen syksyllä 2025 sekä Jyväskylän ammattikorkeakoulu on laittanut Maahan muuttaneiden korkeakouluun valmentavan koulutuksen tauolle ainakin lukuvuodelle 2025-2026.

#### Yleinen asenneilmapiiri ja vastuullisuus

Petteri Orpon hallituksen Valtion kotoutumisen edistämishjelma 2024–2027 painottaa työelämän vastaanottokyvykkyyteen tähtääviä toimenpiteitä sekä ajatusta, että Suomeen kotoututaan nimenomaan työllä (Bruun 2025). Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen aikavälillä syyskuu 2022 – maaliskuu 2023 teettämän MoniSuomi -tutkimuksen (2023) mukaan Keski-Suomen hyvinvointialueella maahanmuuttajien kokema syrjintä työssä tai työnhaussa oli suurinta koko maassa. Työnantajien asenneilmapiirin ollessa tutkimusten mukaan näin kielteinen on entistä tärkeämpää vaikuttaa työnantajien asenteisiin ja liiketoiminnan vastuullisuuteen Jyväskylässä.

Sosiaaliseen vastuullisuuteen kuuluu työyhteisön monimuotoisuus, ja osallisuuden johtaminen. Monet organisaatiot tarvitsevat vielä käytännön apua ja tukea siinä, että ne voivat sitoutua käytännössä osallistavaan ja moni-muotoiseen kulttuuriin. FIBSin yritysraportti 2023 -raportin

tiivistelmän mukaan 93 % tutkimukseen osallistuneista yrityksistä oli sitoutunut tukemaan tasa-arvoisuutta, monimuotoisuutta ja syrjinnän poistamista. Ainoastaan 62 % oli kuitenkin asettanut näihin teemoihin liittyvälle työlle laadullisia tai määrällisiä tavoitteita. (FIBS ry 2024.) Tutkimuksen kohteena olivat suuret yritykset, mutta yleisemmällä tasolla tämä voi kertoa siitä, että sosiaalisen vastuullisuuden toteuttaminen käytännössä koetaan haastavana. Hankkeessa tarjotaan käytännön tukea monimuotoisemman työyhteisön luomiseen jalkautuvan perehdytystuen avulla yrityksille, joilla on tarve ja halu kehittää toimintaansa, mutta joilta puuttuu riittävät resurssit siihen.

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

Hankkeen päävastuullinen valmistelija on ollut Jyväskylän kaupungin elinkeino- ja työllisyyspalveluiden International House Jyväskylä -yksikkö. Hanketta on valmisteltu yhteistyössä myös muiden Jyväskylän kaupungin eri yksiköiden asiantuntijoiden ja ulkopuolisten tahojen toimesta. Hanketta valmisteltaessa keskeistä on KARTTA työelämään linkittyminen Jyväskylän kaupunkistrategiaan ja hankkeen toiminnan jatkuminen ja vakiinnuttaminen hankkeen päättymisen jälkeen. Hankehakemuksen valmistelussa vaikuttavuuden mittaamiseen liittyen pohdintojen osalta mukana oli parhaillaan käynnissä oleva ELY-keskuksen JALAVA -kehittämishanke (ESR +). JALAVA -hankkeen kanssa sovittiin yhteistyöstä myös jatkossa vaikuttavuuden mittaamiseen liittyen, mikäli KARTTA työelämään -hankkeelle myönnetään hankerahoitus.

Ennen varsinaisen hankehakemuksen kirjoittamista toimintaympäristön ja kohderyhmien analysoiminen pyrittiin tekemään huolellisesti huomioiden esimerkiksi työllistymiseen ja saavutettavuuteen liittyvä problematiikka eri kohderyhmien – kuten kotivanhempien – saavutettavuuden näkökulmasta. Hankkeen toimenpiteet ja tavoitteet pohdittiin huomioiden ajankohtainen tutkimustieto. Tästä esimerkkinä Kesän & Ylikojolan (2025) valtakunnallinen valmennusohjelmisto, joka keskittyy taloudellisesti vaikuttaviin työllisyyspalveluihin. Hankkeen kohderyhmävalinta ja osallistujien taustakoulutuksen painopisteet pohdittiin ajankohtaisen tutkimustiedon valossa, jossa esimerkiksi Kesän ja Ylikojolan (2025) mukaan työvoimapolitiittisista toimenpiteistä hyötyvät eniten vähän koulutetut. Sekä työllisyys-, että tulovaikutukset ovat korkeintaan perusasteen tai toisen asteen koulutuksen suorittaneille korkeammat kuin korkeakouluasteen koulutuksen suorittaneille. Kesän ja Ylikojolan (2025) mukaan kotoutumiskoulutuksen lisäksi muihin toimenpiteisiin tai pelkästään muihin toimenpiteisiin osallistuneet maahanmuuttajat työllistyvät paremmin, kuin ne maahanmuuttajat, jotka eivät ole lainkaan osallistuneet toimenpiteisiin. Myös kotoutumisjakson aikana saadulla työkokemuksella oli ratkaiseva merkitys. Hakemusvaiheessa selvitettiin myös kumppanuuksia ja keskusteltiin vapaan sivistystyön oppilaitoksia edustavan Jyväskylän kansalaisopiston kanssa mahdollisuudesta hankkia suomen kielen koulutusta/valmennusta heiltä, mikäli rahoitus myönnetään. Kansalaisopisto suhtautui hankkeeseen ja yhteistyöhön uudenaikaisena avauksena erittäin myönteisesti jäaden odottamaan rahoituspäätöstä.

Hankehakemusvaiheessa keskusteltiin aktiivisesti muiden paikallisten ja alueellisten hankkeiden, kuten Joko työelämään (Keuruu), Kohtaus (Jyväskylä), JALAVA – Tiedolla kohti työtä (Jyväskylä) ja Nopeasti töihin – kielitietoinen kotoutumisvalmennus (Hämeenlinna) kanssa, jotta vältyttäisiin päällekkäisyyksiltä ja opittaisiin jo olemassa olevista hyvistä käytännöistä. Hyväksi havaittujen käytänteiden jakaminen ja systemaattinen yhteistyö mahdollistavat sen, että eri alueet voivat hyödyntää toistensa onnistuneita malleja ja soveltaa niitä omiin tarpeisiinsa. Hankkeen tavoitteena on toimia resurssiviisaasti ja välttää päällekkäistä kehitystyötä sekä samaan aikaan tarjota vaikeassa asemassa olevien kohderyhmien työllistymiseen kohdennettua täsmäpalvelua. Työperäisen maahanmuuton erikoissuunnittelija Keski-Suomen ELY-keskukselta on tuonut hankkeen suunnittelijoille maakunnallista, että valtakunnallista näkemystä. Myös Keski-Suomen kauppakamarin kansainvälisistä asioista vastaavalta palvelupäälliköltä on saatu apua suunnitteluun erityisesti yritys- ja työnantajakentän näkökulmasta.

KARTTA työelämään -hankkeen kohteena olevia sisältöjä on aiemmin pyritty kehittämään seuraavilla tavoilla

Osaamiskeskus – ja ohjaus ja neuvontapalveluiden kehittämishankkeet:

1.9.23-31.12.24 toimineessa Työ- ja elinkeinoministeriön rahoituksella toimineessa Osaamiskeskus-hankkeessa tehostettiin ja tuettiin maahanmuuttajien työelämään ohjaamista niin yksilö- kuin ryhmäpalvelujenkin avulla. Erona nyt haettavaan hankkeeseen on, että hanketyöntekijöiden työaikaa ei ole aikaisemmin erityisesti kohdennettu yritysysteistyöhön ja kumppanuuksien rakentamiseen työnantajien kanssa. Erona on myös, että nyt haettavassa hankkeessa järjestetään intensiivisiä ryhmämuotoisia valmennusjaksoja, ei yksittäisiä valmennuksia.

1.12.2020 - 31.5.2023 toimineessa ESR-rahoitteisessa Osaamiskeskus-hankkeessa tavoitteena oli kehittää Jyväskylään palveluiden rakenne, joka tukee maahanmuuttaneiden työllistymistä. Hankkeessa kehitettyjä palveluita niin työnhakijoille kuin työnantajille tarjotaan nyt osana Jyväskylän kaupungin International House Jyväskylä -yksikköä. Esimerkkeinä hankkeessa kehitetyistä palveluista on esimerkiksi korkeakoulutetuille osaajille suunnatut ryhmä- ja yksilöpalvelut sekä jalkautuva suomen kielen valmennus. Toimintaa ei kuitenkaan ole mahdollisuus tarjota perusrahoituksella samassa laajuudessa kuin se olisi tarpeen alueen tämän hetken työllisyystilanteessa.

Työ- ja elinkeinoministeriön rahoittamassa Maahanmuuttaneiden ohjaus- ja neuvontapalveluiden kehittämishankkeessa 1.9.2023-31.12.2024 ( hanke käynnistyi Jyväskylän kaupungin YT-tilanteesta johtuen vasta 1.4.2024) keskityttiin vakiinnuttamaan ja juurruttamaan monikielisiä ohjaus- ja neuvontapalveluja osaksi International House Jyväskylä -yksikön toimintaa. Matalan kynnyksen ohjaus- ja neuvontapalveluissa asiakkuudet ja asiointin syyt voivat olla yksittäisiä liittyen monenlaisiin arjen asioihin. Sekä osaamiskeskus että monikielinen ohjaus ja neuvonta ovat nykyisin kiinteä osa yksikön palveluita ja maahanmuuttaneiden palveluntarjontaa. Sekä osaamiskeskuksesta että ohjaus- ja neuvontapalveluista saatava tieto ja niin sanotut ”heikot signaalit” tiiviimpien, työelämään tähtäävien toimenpiteiden tarpeellisuudesta sekä yhteistyökumppaneilta saatu palaute ovat olleet lähtökohtana oheisen hankkeen hakemiselle.

Aiemmissa hankkeissa on havaittu, että nimenomaan kohderyhmän ja alueen yritysten tarpeita vastaavaa intensiivistä valmennusta työmarkkina-aseman parantamiseksi ei ole mahdollisuus kehittää ja pilotoida laajemmassa mittakaavassa ilman erillistä, juuri tähän kohdennettua resurssia.

### **Mitkä ovat hankkeen tavoitteet?**

Hankkeen tavoitteena on mahdollistaa paikallisen ja alueellisen työelämän saavutettavuus ja kohdennetuin konkreettisin, osallistujien vierellä kulkevin tukitoimin saattaa työvoiman ulkopuolella oleva hyödyntämätön potentiaali yhä monimuotoistuvien työmarkkinoiden käyttöön. Tavoitteena on mahdollistaa moninaiset työelämän ulkopuolella olevan työnhakijan polut ja tulevaisuudet hankkeeseen osallistuville henkilöille, edistää yhdenvertaisuutta palveluissa sekä kehittää paikallisia työllisyyttä edistäviä palveluja toimivammaksi kokonaisuudeksi yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa paikalliset erityispiirteet huomioiden. Aktiivinen vuoropuhelu työnantajien kanssa ja monimuotoisen työkulutturin edistäminen tukevat osallistujien oikeutta tulla kuulluksi ja arvostetuksi.

Tavoitteena on myös kohderyhmien työllistymismahdollisuuksien tasavertaistaminen ja tulevaisuuden polkujen monipuolistuminen. Hanke on yhteiskunnallisesti tärkeä, Jyväskylän kaupunkistrategian mukainen ja hankkeen arvoina olevat vastuullisuus, ihmisarvo, ihmisten tosiasiallinen yhdenvertaisuus ja yhtäläiset oikeudet läpileik-kaavat koko hankkeen.

KARTTA työelämään -hankkeen tavoitteet jaoteltuna neljään:

1. Kohderyhmään kuuluvien henkilöiden työmarkkina-aseman parantaminen.

Hanke parantaa henkilöiden työmarkkina-asemaa, työelämä tietoutta, työnhaku- ja digitaitoja alkeista lähtien sekä suomen kielen osaamista neljän erilaisen oppijan palvelupolun avulla. Tämä on tärkeää, jotta henkilöiden potentiaali saadaan työmarkkinoiden käyttöön.



Jokaiseen polkuun sisältyy suomen kielen valmennusta, koska liian alkeelliseen suomen kielen taitoon liittyvät haasteet nousevat yhdeksi yleisimmäksi esteeksi kohderyhmän työllistymisessä ja jatko-opintoihin hakeutuessa. Osallistujat ovat mahdollisesti opiskelleet kotoutumiskoulutuksessa tai muussa suomen kielen koulutuksessa aiemmin, mutta kielitaito on jäänyt A1-A2-tasolle. Tarkoituksena on suomen valmennuksella tukea osallistujien siirtymistä työelämään ja jatko-opintoihin.

Työnhaku ja työelämä vaativat erilaisia digitaitoja osallistumisen mahdollistamiseksi. Monen kohderyhmään kuuluvan perusdigitaidot ovat alkeistasolla, eikä työnhaku onnistu ilman vahvaa tukea. Eri digitaitoja vahvistaviin työvoimakoulutuksiin osallistuminen on haastavaa alkeellisella suomen kielen taidolla. Digitaalisten opetus on mielekästä sitoa suomen kielen valmennukseen, sillä digitaitoja harjoitellessa on helppo opetella samalla digitaalisessa ympäristössä tarvittavaa suomen kieltä. Kielenopiskelun yhdistäminen digitaalisten opetukseen auttaa osallistujia kommunikoimaan ja toimimaan myös digitaalisessa ympäristössä.

## 2. Kohtaanto-ongelmaan vaikuttaminen ja kohderyhmän työllistyminen, koulutukseen pääseminen tai siirtyminen lähemmäs työelämää

Hankkeen toisena tavoitteena on yritys- ja työnantajayhteistyön kehittäminen, jota toteutetaan muun muassa jalkautuvalla työllä yritysissä (kumppanuuskoordinaattori ja suomen kielen valmentaja) sekä työnantajien aktiivisella kontaktoinnilla ja keskusteluilla. Tarkoituksena on löytää uusia työ-paikkoja ja työkokeilupaiikkoja sekä kehittää palvelumuotoilun keinoin uusia työllistämisen malleja yhdessä työnantajien kanssa. Tätä tukemaan ja palveluja juurruttamiseksi on tärkeää hyödyntää koko organisaation ja ulkopuolisten tahojen asiantuntemus sekä organisaation sisäinen kumppanuus erityisesti Elinkeinopalveluiden kanssa.

Kumppanuuskoordinaattorin työn myötä työnantajien tieto alueen potentiaalisista kansainvälisistä osaajista lisääntyy. Työnantajien rekrytointivalmiudet lisääntyvät, kun he saavat tukea työllistämiseen. Työkokeilijan tukena yrityksessä oleva kumppanuuskoordinaattori ja suomen kielen valmentaja auttavat työnantajaa tunnistamaan yrityskohtaisia kipupisteitä ja löytämään keinoja näihin. Tällä on merkittävä vaikutus työnantajien asenteisiin ja sitä kautta kohderyhmän työllistymiseen.

Hanke tuo myös uusia keskustelunavauksia työnantajien suuntaan liittyen monimuotoiseen työ-kulttuuriin ja sen myönteisiin taloudellisiin vaikutuksiin, menestymiseen, tuottavuuteen ja innovaatioihin (Kesä 2025). Näillä keskustelunavauksilla ja aktiivisella vuoropuhelulla vaikutetaan työnantajien asenteisiin, esimerkiksi täsmätyökykyisten työllistämisen osalta.

## 3. Suomen kielen taidon kohentuminen ja jalkautuva kielituki työnantajille

Suomen kielen taidon kehittäminen on hankkeen kaikkien polkujen keskeinen tavoite. Tarkoituksena on opetella erityisesti työelämässä ja työnhaussa tarvittavaa suomen kieltä. Polussa 1 tämä yhdistyy työkokeiluun, jolloin yhdistetään tehokkaasti kielen opiskelu toiminnallisessa työympäristössä, jonka lisäksi työympäristöstä nousseita teemoja voidaan käsitellä syvemmin luokkahuonemuotoisemmassa oppimistilanteessa. Näin kielen oppiminen on kiinni arjessa ja uudet opitut asiat saadaan välittömästi käyttöön. Osallistujia tuetaan myös itsenäisten kielenopiskelutaitojen kehittämisessä.

Polussa 2 ja 3 painotus on juuri suomen kielen valmennuksen, joka tukee lähemmäksi työelämään siirtymistä. Intensiivinen kielenopiskelu pitää motivaation yllä ja polun jälkeen osallistujalle mietitään mielekäs jatkokolku. Painotus on työhakua ja työelämään siirtymistä tukevilla teemoilla sekä kannustuksessa käyttää suomen kieltä arjessa rohkeammin. Polussa 3 on tarkoitettu niille osallistujille, jotka kaipaavat erityisesti vahvistusta luku- ja kirjoitustaitojen kanssa.

Kaikissa poluissa keskitytään myös tekoälyn vastuulliseen käyttöön osana kielenopiskelua. Valmennuksessa huomioidaan muutenkin kielellinen ja digitaalinen maisema, jossa oppija elää ja hyödynnetään näitä tarjontia valmennuksessa.

4. Paikallisesti vaikuttavien ja valtakunnallisesti hyödynnettävien palvelujen kehitys, jotka tehostavat maahanmuuttaneiden työllistymistä nivelvaiheessa.

Hankkeessa tunnustetaan laadullisten ja määrällisten mittareiden avulla niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen, että tilanne jumiutuu ja työllistyminen/opintoihin pääsy pitkittyy kotoutumiskoulutuksen jälkeen. Kun tunnustetaan "riskitekijöitä", tietoa voidaan jatkossa hyödyntää kotoutumiskoulutusten sekä asiakkaiden polkujen suunnittelussa ja tukitoimia voidaan kohdentaa oikea-aikaisesti.

Hankkeessa kehitetään asenne/kyselymittari työnantajille maahanmuuttajien palkkaamiseen vaikuttavista tekijöistä, josta saatavaa vertailutietoa voidaan hyödyntää työnantajalähtöisten tukipalvelujen kehittämisessä. Hanke tuottaa jokaisesta hankkeeseen osallistuvasta henkilöstä "esittelykortin", joita on mahdollista esittää työnantajille.

Tavoitteena on toteuttaa kielellisiä esimerkkipolkuja (opetus ja ohjaus) työpaikoilla, ja konkretisoida monikielisuuden hyödyntämistä työssä. Hankkeessa panostetaan henkilöstökoulutukseen kielitietoisista perehdytyskäytännöistä, joka toteutetaan yhteistyössä International House Jyväskylä-alueen asiantuntijoiden kanssa.

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

Hanke toteuttaa oikea-aikaisia toimia oikeille ihmisille, lisää Jyväskylän alueen työnantajien tietoa potentiaalisista kansainvälisistä osaajista ja vaikuttaa työnantajien asenteisiin yhteistyössä heidän kanssaan.

##### **Uutuusarvo 1.**

Kohderyhmään kuuluvien henkilöiden näkökulmasta uudistuksena on heikommin työllistyville maahanmuuttajille kohdistettu intensiivinen täsmäpalvelu, josta saa tukea silloin, kun esimerkiksi riittämätön kielitaito, Suomen työmarkkinoilla hankitun työkokemuksen puute, vähäiset sosiaaliset verkostot ja heikko tietämys työnhakuprosessista vaikeuttavat työelämään pääsyä. Hankkeen suuri merkitys on se, että kehittämistyö tehdään pääosin kunnan oman palvelujärjestelmän sisältä uudenlaisia kumppanuuksia rakentaen, jolloin hankkeella on paremmat mahdollisuudet juurtua käytännöksi ja skaalautua. Vuoden 2025 alusta voimaan tullut kotoutumislaki lyhensi kotoutumisajan kahteen vuoteen, joka lisää riskiä entisestään kasvavasta väliinputoajien ryhmästä. Tarvitaan vaikuttavampia palveluita ja polkumalleja, joilla edistetään osaajien tosiasiallista työelämään pääsyä.

##### **Uutuusarvo 2.**

Hankkeessa tarjotaan intensiivistä tukea työllistymiseen henkilöille, jotka eivät pysty itsenäiseen työhaun edistämiseen kielitaidon haasteista ja työelämä-tietouden puutteista johtuen. Lakisääteisten palveluiden ulkopuolella ei ole mahdollista käyttää tulkkauspalveluja, jolloin uraohjauspalvelut ja erilaiset työnhakua tukevat ryhmät eivät ole mahdollisia henkilöille, joilla ei ole riittävää suomen/englannin/venäjän kielen taitoa. Tässä hankkeessa uutuusarvona parannetaan nimenomaan näiden henkilöiden työmarkkina-asemaa tuomalla hankkeen palvelut ja työkokeilussa tapahtuva perehdytys heille saavutettavaksi tiiviin tuen ja tulkkausmahdollisuuden avulla.

##### **Uutuusarvo 3.**

Hankkeen toiminnassa korostuu kielitietoinen kumppanuuksien rakentaminen, joilla tuetaan hyvää yrityskansalaisuutta ja kestävästä kilpailukykyä. Hankkeen toimintoja tarkastellaan ekososiaalisen viitekehyksen näkökulmasta, joka kokoaa alleen kestäväan työelämään ja rekrytointiin, työelämän pelisääntöihin ja tekoälyn eettiseen käyttöön (esimerkiksi työhakemuksia tehdessä) liittyviä teemoja. Työnantaja- ja yrityskumppaneita kartoittaessa kiinnitetään huomioita työnantajien arvoihin ja kestäväan kehityksen painopisteisiin. Paikalliset ekososiaalisesti kestäväan kehitystä tukevat ratkaisut, jotka ovat monistettavissa paikallistasolla, ovat tärkeitä. Työnantajanäkökulmasta vastuullisuuden vahvistaminen voi vaikuttaa työnantajaimagoon

positiivisesti. Edellä mainittuun liittyen hanke kontaktoi erityisesti Finnish Business & Society (FIBS) verkostoon kuuluvia paikallisia työnantajia. FIBS on Pohjoismaiden suurin yritysverkosto, jonka tarkoituksena on vauhdittaa yrityksiä yhdistämään vastuullisuuden ja liiketoiminnan käytännön tasolla

Uutuusarvo 4.

Hankkeessa kehitetään mittareita, jolla voidaan mitata palvelun vaikuttavuutta laadullisesti. Sekä kohderyhmän että työnantajien kohdalla mittarin avulla on tavoitteena päästä kiinni juurisyyihin, jotka ovat työllistymisen esteenä niin työnantajien kuin kohderyhmän asiakkaidenkin kohdalla. Mittarilla voidaan päästä kiinni juurisyyihin sekä kohderyhmän että työnantajien osalta. Näin voidaan jatkossakin kehittää vaikuttavia ja resurssiviisaita palveluita kohderyhmän haasteiden ratkaisemiseksi.

Hankkeessa luodaan tasa-arvoista ympäristöä ja kunnioittavaa ilmapiiriä oman ja yhteistyökumppaneiden esi-merkein ja toimintatapojen voimin. Työelämän teemoihin liittyen hanke kutsuu vierailijoita eri ammattiliitoista. Sosiaalinen oikeudenmukaisuus ja reilun työelämän pelisäännöt korostuvat, jotta osallistujien ymmärrys omista oikeuksistaan työelämässä paranee.

Yhteenvedo

Yhteenvetona ja kokoavana uutuusarvona tästä hankkeesta syntyy eri asiakaskohderyhmille suunnattu polkumalli, jota voidaan tulevaisuudessa monistaa eri kohderyhmiin. Hankkeessa myös kerätään hyviä käytäntöjä koko organisaatiossa ja löydetään keinoja, joiden avulla voidaan tehostaa vieraskielisten kotoutumiskoulutuksesta työmarkkinoille siirtymistä erilaisin kohdennettavin tukitoimin.

## Arvioi tuen ensisijainen vaikutus hankkeen toteuttamiseen

Hanketta ei toteuteta ilman tukea

## Perustelut tuen vaikutukselle

Suomen itsenäisyyden juhlarahaston (2025, SITRA) teettämän Tulevaisuusbarometri 2025:n maakuntatulosten raportissa noin puolet Keski-Suomen 165 vastaajasta arvioi, että väestön muuttuminen monikulttuurisemmaksi seuraavan 10 vuoden aikajänteellä, vaikuttaa vastaajan elämään kielteisesti tai erittäin kielteisesti. KARTTA työelämään hanke pyrkii viitoittamaan erilaisia polkuja työelämään erilaisista lähtötilanteista ponnistaville ihmisille ja näin luomaan luottamusta tulevaisuuteen, joka on koetuksella. Työllisyysalueiden rakentuminen, muutokset rahoituksessa ja 1.1.2025 alussa aloittaneiden organisaatioiden myötä liikenevät resurssit on sidottu perustoimintaan. TE-24-uudistuksen yhteydessä siirtyvien lakisääteisten työllisyys- ja yrityspalveluiden lisäksi tarvitaan muuta yhteistyötä kohdistetun ja tehokkaan työllisyyden edistämisen hyväksi tässä kohderyhmässä. Sekä valtakunnallisesta että paikallisesta näkökulmasta on tunnistettu tarve kehittää uudenlaisia - oheisessa hankkeessa tarjottavia - palveluita, joilla on tosiasiallista vaikutusta erityisesti vaikeassa työmarkkina-asetmassa olevien asiakkaiden työllistymiseen (kts. hankkeen lähdeluettelo liite 5). Palveluiden ketjuttamisen sijaan hankkeessa voidaan testata toimenpiteiden yhdistämistä, kuten työkokeilua, jonka yhteydessä osallistujaa tuetaan suomen kielen osaamisessa ja työelämätietouden oppimisessa.

Suomen kielen oppiminen on yksi tärkein kohderyhmän työllistymiseen vaikuttava asia. Keski-Suomessa on vielä hyvin vähän yrityksiä, joissa osaaja pärjää englanniksi tai muilla kielillä - rekrytoinneissa kieli muodostuu monesti kynnyskysymykseksi. Moni kaipaa tukea kielen oppimisessa vielä kotoutumiskoulutuksen jälkeen, jos koulutuksessa ei ole saavutettu riittävää kielitaitoa työelämään tai koulutukseen siirtymistä varten. Jos kielitaito jää tasoille A1.2 tai A2.1. on hyvin vaikea löytää jatkopolkua, erityisesti sellaista, jossa kielikoulutusta saisi enemmän kuin pari kolme tuntia viikossa. Tällä hetkellä kohderyhmästä on kuulunut pitkään toive intensiivisemmälle kielen opiskelulle kotoutumiskoulutuksen jälkeen. Monelta kohderyhmään kuuluvalla nousee myös kaipuu saada päivittäin mielekästä tekemistä, verkostoitua, kehittää suomen kieltään ja työnhakutaitojaan sekä osallistua yhteiskuntaan. Tähän toiveeseen hankkeen polut myös tarjoavat ratkaisua.

Selvityksessä arabian-, darin-, somalin- ja soraninkielisten miesten näkemyksistä elämästä Suomessa nousi esille, että vastaajista puolet kokivat, että suomen kielen kurssi auttaisi heitä parhaiten löytämään töitä. Vastaajilta kysyttiin myös sitä, millaisiin tilanteisiin työnhaussa he kokevat kielitaitonsa riittävän. Eniten riittämättömyyttä koettiin työhakemusten ja ansioluettelon kirjoittamisessa. Myös digitaidoissa oli haasteita. (Karinen, Koivula & Siltala 2024.) Nämä tulokset tukevat ajatusta, että kohderyhmä itsekin kokee suomen opiskelun edistävän työllistymistä ja sen, että moni kohderyhmästä varmasti hyötyisi polun 3 tapaisesta kirjoittamisen ja lukemisen taitoja vahvistavasta suomen kielen ryhmästä. Lisäksi aiemmin mainitussa selvityksessä 34 % vastasi, että työnhakutaitoja opettava kurssi olisi suuri apu työllistymisessä. Huomioitavaa on lisäksi se, että selvitykseen vastaajista vain reilu puolet vastaajista olivat osallistuneet tai tietäneet osallistuvansa kotoutumiskoulutukseen tai muuhun koulutukseen, jossa opetetaan sitä, miten Suomessa haetaan töitä. (Karinen, Koivula & Siltala 2024.) Myös tällaiset osallistujat hyötyisivät suomen kielen valmennusta, työnhakutaitoja ja digitaitoja yhdistävästä valmennuksesta. Palveluiden vaikutusten osalta hankkeessa olevaa suomen kielen ja työkokeilun yhdistämistä tukee ajantasainen tutkimustieto. Kesä ja Ylikojola (2025) nostavat esille, että työkokeiluihin osallistuneet työllistyvät ja päätyvät opintoihin huomattavasti vertailuryhmää paremmin. Työkokeilun avulla voidaan myös palauttaa työelämästä syrjässä olleita ihmisiä takaisin työelämään.

Tällä hetkellä monilta suomen kielen koulutusta järjestävältä taholta on leikattu rahoitusta - tämä näkyy Jyväskylässä koulutustarjonnan niukkuutena. Lisäksi International House Jyväskylässä on tunnustettu haaste siinä, että oppilaitokset tarjoavat kielikoulutusta omassa lukukausiin pohjautuvassa rytmisään. Moni kohderyhmään kuuluva haluaisi elämäntilanteensa takia aloittaa suomen kielen koulutuksia ympäri vuoden, mutta oppilaitosten rytmin vuoksi kurseja alkaa lähinnä elo-syyskuussa sekä tammi-helmikuussa. Koulutuksiin ei yleensä pääse hyppäämään kesken kaiken mukaan ja kurssia voi joutua odottamaan kauan, erityisesti jos haluaisi aloittaa kurssin keväällä. Kesäisin ei myöskään järjestetä juurikaan suomen kielen kurseja. Monelle on myös vaikea hahmottaa ilman ohjausta, millainen kurssi sopisi heille. (Berg & Pintilä 2024.) Kielen opiskelun jatkumisen ja yhteiskunnan osallisuuden kannalta on tärkeää, että palvelusta tai koulutuksesta toiseen siirtymisen nivelvaihe on mahdollisimman ripeä. Hankkeessa tarjottavat kielivalmennusta sisältävät polut voidaan järjestää alkamaan joustavasti niin, että mahdollisuuksia suomen kielen taidon kehittämiseen on tarjolla tasaisemmin ympäri kalenterivuoden.

Työpaikalla tarjottava jalkautuva kielivalmennus on tehokas ja räätälöity tapa tehostaa suomen kielen oppimista. Myös synergiaetu luokkamutoisen ja työpaikalle jalkautuvan kielivalmennuksen kesken tehostaa kielen oppimista. Taustalla jalkautuvassa kielivalmennuksessa on ajatus sosiokulttuurisesta näkökulmasta oppimiseen eli siitä, että oppiminen tapahtuu vahvassa vuorovaikutuksessa sosiaalisen, kielellisen ja fyysisen ympäristön kanssa. (mm. Vygotsky 1978, van Lier 2004). Lisäksi työpaikalla tapahtuvassa kielen valmennuksessa pystytään hyödyntämään affordansseja eli oppijan ja ympäristön muodostamia tarjoumia (Strömmer 2017). Suomen valmennuksessa valmennetaan oppijaa myös havaitsemaan työympäristön tarjoumat ja valmennuksessa opetellaan yhdessä suomen kielen valmentajan kanssa hyödyntämään näitä tarjoumia osana kielen oppimista myöhemmin itsenäisesti. Myös oikea-aikainen tuki osana oppimisen alkua mahdollistetaan kielivalmennuksessa ja siitä voidaan asteittaan luopua oppijan itsenäisten taitojen kehittyessä. Jalkautuva kielivalmennus siis tukee samalla myös osallistujia valmiuksia oppia kieltä itsenäisesti ja hyödyntää ympäröivää kielimaisemaa kielen oppimisessa. Kielitaito -termi nimensä mukaisesti kielitiedon sijaan tarkoittaa erityisesti taitoa käyttää kieltä ja valmennuksessa osallistujia tuetaan jokaisessa polussa erityisesti käyttämään kieltä ja tekemään kielellä rohkeasti erilaisia asioita kieliympäristössä kielioppivirheitä liikaa pelkäämättä. Työpaikalla tapahtuvassa jalkautuvassa valmennuksessa sekä poluilla 2 ja 3 osallistujat osallistetaan myös yhteisten tavoitteiden laatimiseen ja tavoitteiden saavuttamista arvioidaan yhdessä valmennuksen päätteeksi. Näin tuetaan osallistujien mahdollisuutta saada omaa omistajuutta kielenoppijuudestaan ja valmennetaan samalla kielen- ja muun opiskelun vaatimia oppimisen ja reflektoinnin taitoja.

Aktiivinen vuoropuhelu työnantajien kanssa ja monimuotoisen työkuulttuurin edistäminen tukevat osallistujien oikeutta tulla kuulluksi ja arvostetuksi. Työnantajayhteistyön kannalta tuen avulla on mahdollisuus kehittää kohdennettuja mittareita, joita voidaan skaalata valtakunnallisesti.

Mittareilla voidaan päästä kiinni niihin juurisyihin - sekä kohderyhmän sekä työnantajien - jotka paitsi hidastavat työelämään siirtymistä tai ovat esteenä rekrytoinnille. Mittareiden kehittäminen ja pilotointi ei ole mahdollista perusrahoituksella ja nykyisillä resursseilla.

## 4.2 Toteutus ja tulokset

### Millä konkreettisilla toimenpiteillä hanke saavuttaa kuvatut tavoitteet?

KARTTA työelämään -hankkeen toimenpiteisiin kuuluu osallistujan tilanteen henkilökohtainen kartoitus, sekä asiakkaan työllistymistä ja työmarkkinatilanteen vahvistumista tukevat tarvittaessa alkeista lähtevät valmennukset, työkokeiluun yhdistettynä tai ilman työkokeilua sekä työnantajayhteistyö. Työtä tehdään kohtaavalla otteella, hankkeen osallistujien rinnalla kulkien, että työnantajien suuntaan. Hankkeen elämäntilannelähtöisillä toimenpiteillä tuetaan osallistujien työelämään pääsyä ja työelämän saavutettavuutta sekä työllistymisvalmiuksien kehittymistä vastaamalla yhä moninaistuvan asiakaskunnan tarpeisiin kehittämällä osaamista, kielitaitoa ja digitaitoja.

#### Osallistujien ohjautuminen hankkeeseen ja alkukartoitus

Osallistujat ohjautuvat hankkeeseen erityisesti työllisyyspalveluiden omavalmentajien, monikielisen ohjauksen ja neuvonnan, sekä kotoutumispalveluiden kautta. Myös verkostot, kuten maahanmuuttaneiden kanssa toimivat järjestöt, ovat merkittävässä roolissa hankkeen osallistujajohjauksen näkökulmasta. Henkilöiden työkykyyn liittyvät asiat on selvitetty hankkeeseen ohjautumisvaiheessa, jotta hankkeen edustaja ja osallistuja voivat keskittyä työllistymiseen tähtääviin toimenpiteisiin, suomen kielen opiskelemiseen ja työssä pysymiseen. Osatyökykyisten kohdalla on tärkeää, että työkykyä on edelleen jäljellä varsinkin, kun työtehtävät ja -olosuhteet on räätälöity osallistujien tarpeiden mukaan.

KARTTA työelämään -hankkeen edellä kuvattujen tavoitteiden saavuttamiseksi on hankkeen toimenpiteet jaettu neljään, liitteessä 2. kuvattuun työpakettiin eli polkuun. Yhteen polkuun voidaan ohjata työpaketista riippuen 12-20 osallistujaa. Yhden palvelupolun kesto on 3-6 kk huomioiden kausityö ja työnantajien tarpeet. Ennen hankkeen polkuihin ohjautumista jokaiselle osallistujalle tehdään henkilökohtainen alkukartoitus/-haastattelu, jossa kartoitetaan osaaminen ja lähtötaso liittyen digitaitoihin ja työnhakuvalmiuksiin. Tarvittaessa voidaan kartoittaa myös suomen kielen taito (lukeminen, kirjoittaminen, puhuminen ja kuunteleminen). ICT-taitoja voidaan mitata kotoutumisen asiakastietojärjestelmän kartoituskyselyllä. Tämän perusteella osallistujat jaetaan hankkeen palvelupolkuihin, joiden sisältö ja etenemisvauhti vaihtelee. Alkuhaastattelu toimii myös polkujen vetäjien työskentelyn pohjana ja auttaa eriyttämään valmennusta tarpeen mukaan. Polkujen päättymisen jälkeen osallistujan tilanne arvioidaan henkilökohtaisesti ja jatkopolutuksessa huomioidaan kaupungin muut kotoutumista edistävät palvelut ja yhdyspinta niihin. Siirtyminen polusta toiseen on mahdollista yksittäisten asiakkaiden kohdalla. Tulkkeja voidaan käyttää tarvittaessa.

Katso Liite 2, jossa polkujen: 1. Osaamispolku, 2. Kielipolku, 3. Kirjoituspolku ja 4. Vaikuttavuuspolku) konkreettiset sisältökuvaukset, kesto, henkilömäärä ja juoksutus.

Polkuihin osallistuville asiakkaille tarjotaan mahdollisuus yhteiseen, vapaaehtoiseen vertaistuelliseen ryhmätoimintaan ja kohtaamispaikkaan, jossa voi jakaa kokemuksia ja tavata syntyperäisiä suomalaisia. Osallistujat voivat nostaa itse aiheita liittyen työn hakemisen, työhön paluuseen tai työn ja perheen yhteensovittamisen liittyviin haasteisiin, ja näistä on mahdollista keskustella vertaistuellisesti motivoivasta näkökulmasta ryhmässä. Ryhmiä järjestetään tarvittaessa yhdessä työllisyyspalveluiden kanssa ja ryhmään voidaan kutsua vierailemaan myös syntyperäisiä suomalaisia työnhakijoita. Ryhmä kokoontuu 3 kertaa vuodessa. Valittuja teemoja on mahdollista käsitellä myös yhdessä hankepäällikön kanssa. Ryhmään voidaan mahdollisesti kutsua myös esimerkiksi kaupungin työnhakupsykologi. Tavoitteena on, että haasteiden merkitys työhaussa vähenee ja tilalle tulee työnsaannin mahdollistavia tekijöitä.

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

KARTTA työelämään -hankkeella on sekä laadullisia että määrällisiä tuloksia. Hankkeella on vaikutuksia niin yksilön kuin yhteiskunnankin kannalta, konkreettiset välittömät tulokset näkyvät erityisesti yksilön kannalta.

#### Tulokset (välittömät vaikutukset)

KARTTA työelämään -hankkeen välittömänä tuloksena hankkeeseen osallistuneiden henkilöiden työmarkkinavalmiudet ovat lisääntyneet suomen kielen taidon ja digitaitojen sekä työnhaku- ja työelämätaitojen ja -tietojen kehittymisen myötä. Työkokeiluissa osallistujat ovat tutustuneet eri aloihin ja saaneet käytännön työkokemusta. Asiakkaat ovat siirtyneet lähemmäksi työmarkkinoita. Hankkeen henkilökohtaisen tuen ja toimenpiteiden tuloksena osallistujia on työllistynyt erityyppisiin työsuhteisiin, kokoaikaisten työsuhteiden lisäksi mukaan lukien osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet sekä esimerkiksi kausityö. Hankkeen tuloksena osallistujia on myös ohjautunut koulutuksiin kehittämään osaamistaan ja parantamaan työmarkkinavalmiuksia tätä kautta, kun oma kiinnostava ala on löytynyt. Työvoiman ulkopuolella olevat osallistujat ovat aloittaneet työnhauun, kun he ovat saaneet henkilökohtaista tukea ja rohkaisua. Osallistujat pystyvät jatkamaan työnhakua itsenäisesti.

Jyväskylän alueella on paljon mikroyrityksiä, noin 80 % yrityskannasta. Hankkeessa kehitetään palvelumuotoilun keinoja hyödyntäen yhteistyössä työnantajien kanssa dokumentoitu malli, jonka avulla myös mikro- ja pk-yritykset voivat työllistää henkilön, joka vaatii työn alkuvaiheessa paljon tukea työelämätaitojen ja suomen kielen taidon osalta. Mahdollisesti voidaan huomioida eri alojen piirteitä, kuten kaupan ala, puhdistuspalvelut jne. Työnantajien kanssa tehtävän yhteistyön ansiosta muodostuu parempi ymmärrys työnantajien tarpeista alkuvaiheen perehdytys- ja kielituen osalta.

Hankkeen alussa osallistujan kanssa tehdään henkilökohtainen kartoituskeskustelu ja myös polkujen päätyttyä osallistuja saa henkilökohtaista ohjausta jatkoon suhteen. Toimenpiteiden tarkoituksena on lisätä asiakkaiden hyvinvointia ja luottamusta omaan itsenäiseen toimijuuteen työelämässä ja työhauussa.

#### Mittaaminen

Hanke tekee yhteistyötä JALAVA -hankkeen kanssa henkilöasiakkaiden palveluiden vaikuttavuuden mittaamisen kehittämisessä, jotta saatuja tuloksia voidaan hyödyntää tiedolla johtamisen tukena. Vaikuttavuuden mittaamisen tulokset sekä hankkeen aikana kehitetyt mittarit ovat valtakunnallisesti monistettavissa ja hyödynnettävissä.

#### Työmarkkinatilanteen paraneminen - laadullinen

Hankkeen tuloksena syntyy yhteistyössä JALAVA -hankkeen kanssa kehitetty tapa mitata kohderyhmän asiakkaille suunnattujen palveluiden vaikuttavuutta tekemällä kaikille hankkeen asiakkaille kysely sekä palvelun alussa että lopussa. Tämä mittari perustuu asiakkaiden kokemukseen ja sen avulla kerätään tietoa työpaketista riippuen palvelun työnhakijalähtöisyydestä, miten osaaminen on kertynyt, miten asiakkaan hyvinvointi on lisääntynyt ja miten palvelu on vaikuttanut asiakkaan kokonaistilanteeseen. Asiakkaan työmarkkina-asemaan vaikuttaa työnhakutaitojen ja osaamisen lisäksi myös usko omaan kykyihin työllistyä. Siksi myös asiakkaan kokemaa muutosta omassa tilanteessa on tärkeää mitata.

#### Siirtyminen lähemmäs työelämää - laadullinen

Työmarkkinoiden ulkopuolella olevien ja erityisesti pitkään lapsia hoitavien vanhempien ja humanitäärisistä syistä maahantulleiden työllistymisen haasteena voivat olla osaamisen ja kielitaidon puutteiden ohella myös esimerkiksi luottamuspuula viranomaispalveluihin ja varhaiskasvatukseen. Hankkeen toimenpiteillä voidaan vaikuttaa, miten asiakkaan innostus ja valmius työelämään siirtymistä kohtaan on lisääntynyt hankkeen aikana, esimerkiksi mittaamalla ylittyikö vai alittiuko ennako-oletus palvelun aikana.

#### Osaamisen ja kielitaidon kehittyminen, oppimista tukeva arviointi - laadullinen

Hankkeen poluilla 1–3 osallistujia kannustetaan harjoittelemaan oppimisen ja reflektoinnin taitoja. Polkujen alussa määritellään yhdessä tavoitteet, tarpeen mukaan sekä henkilökohtaisia ja ryhmäkohtaisia. Polun lopussa arvioidaan, mitkä tavoitteista saavutettiin. Osallistujien kielitaito

testataan suomen kielen valmentajan ja kielitestin avulla polun aloituksessa ja mahdollisuuksien ja tarpeen mukaan polun lopussa.

Osaamispolkuun kuuluu myös tuettu työkokeilu ja osallistujat harjoittelevat samalla työpaikalla tarvittavaa suomen kieltä sekä työelämätaitoja. Tukena Osaamispolulla kehitetään mallia, jossa mitataan osallistujan työtehtävään liittyvän osaamisen kehittymistä sekä suomen kielen osaamisen kehittymistä säännöllisesti työkokeilun aikana. Keskeiset työtehtävät määritellään yhdessä työnantajan kanssa työkokeilusta sopiessa, ja keskeiset työtehtäviin liittyvät osaamiset määritellään yhdessä työnantajan ja työkokeilijan kanssa. Samoin toimitaan suomen kielen osalta. Kumppanuuskoordinaattori, suomen kielen valmentaja, työkokeilija ja työnantaja täyttävät yhdessä lomakkeen. Arviointimallin toimivuutta arvioidaan yhdessä työnantajan, työkokeilijan sekä hankehenkilöstön toimesta.

Työnantajien asenteen muutoksen mittaaminen - laadullinen

Yhtenä haasteena maahanmuuttaneiden työllistymisessä on tunnistettu myös työnantajien asenteet. Tähän halutaan hankkeen toimenpiteillä vaikuttaa kehittämällä kyselymuotoinen mittaristo työnantajille yhdessä heidän kanssaan. Tällä mitataan, kuinka työkokeilun aikainen tuki työnantajalle vaikuttaa työnantajan asenteeseen kohderyhmän työllistämistä kohtaan. Mittaristossa on tarkoitus huomioida myös taustatekijät, kuten yrityksen koko, joiden perusteella voidaan mahdollisesti löytää selittäviä syitä asenteiden taustalla. Tätä mittaria on tarkoitus kehittää yhdessä JALAVA -hankkeen kanssa. Työnantajia kutsutaan mukaan mittariston kehittämistyöhön.

Työnantajakontaktit - määrällinen

Kumppanuuskoordinaattori tekee aktiivista yhteistyötä työkokeilupaikkojen ja mahdollisten työpaikkojen löytämiseksi. Hankkeessa mitataan myös työnantajakontaktien määrää.

Hankkeen tavoittamien työvoiman ulkopuolella olevien, kuten kotivanhempien, määrä – määrällinen

Kohderyhmän tavoittamista mitataan määrällisesti ja muotoillaan palvelumuotoilun keinoin etsivän maahanmuuttotyön mallia.

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

KARTTA työelämään -hankkeen tavoitteena on auttaa kohderyhmään kuuluvia henkilöitä lähemmäs työmarkkinoita kehittämällä työnhakuun liittyviä taitoja, työelämän tuntemusta ja suomen kielen ja muuta työelämässä tarvittavaa osaamista. Hankkeen pyritään vaikuttamaan työmarkkinoiden moninaistumisen mahdollisuuksiin. Hankkeella on pitkän aikavälin vaikutuksia sekä yhteiskunnallisella että yksilötasolla.

Hankkeessa kaikkien osallistujien tilanne kartoitetaan henkilökohtaisesti hankkeen alussa ja työpaketin/polun päättyessä. Osallistujien tilannetta hankkeen alussa ja työpaketin päättyttyä kartoittamalla pyritään tunnistamaan taustatekijöitä, miksi henkilö ei ole päässyt töihin tai opintoihin kotoutumiskoulutuksen jälkeen. Jos tunnistetaan tekijöitä, voidaan näihin tekijöihin puuttua jatkossa tehokkaammin ja tukea henkilöä paremmin jo kotoutumiskoulutuksen aikana. Tunnistetut tekijät dokumentoidaan ja hyödynnetään tulevaisuudessa esimerkiksi kotoutumiskoulutuksia ja muita palveluja suunniteltaessa.

Hankkeessa syntyy työtä kohti vievä dokumentoitu toimintamalli, jota voidaan tulevaisuudessa kehittää ja muotoilla eri kohderyhmien tarpeisiin niin alueellisesti kuin valtakunnallisestikin. Tällä on maahanmuuttaneiden työllistymiseen pitkällä aikavälillä positiivinen vaikutus valtakunnallisesti. Hankkeessa kehitettyä mittaristoa voidaan hyödyntää tiedolla johtamisen tukena. Tämän avulla voidaan kehittää jatkossa yhä vaikuttavampia työllisyyspalveluja.

Hankkeen toimenpiteiden avulla osallistujat siirtyvät lähemmäksi työmarkkinoita. Yksilön ja koko perheen hyvin-vointi paranee pitkällä aikavälillä, kun vanhempien työllistymisvalmiuksi a kehitetään ja vanhemmat työllistyvät tai aloittavat mielekkään koulutuksen. Hankkeella on myös yhteiskunnallisia vaikutuksia pitkällä aikavälillä. Alueen elinvoimaisuus lisääntyy, kun maahanmuuttajien pääsyä työmarkkinoilla tuetaan ja he siirtyvät työmarkkinoille. Pitkällä

aikavälillä tämä voi näkyä työttömien määrän vähentymisenä. Kun alueen työmarkkinat ovat vastaanottavaisemmat, alueen pitovoima lisääntyy ja maahanmuuttajat haluavat jäädä alueelle. Niin ikään alueen vetovoima lisääntyy, ja tämä houkuttelee alueella lisää maahanmuuttaneita. Asenneilmapiirin muutos voi näkyä tutkimuksissa, mikäli esimerkiksi Terveysten ja hyvinvoinnin laitos toteuttaa uudelleen MoniSuomi-kyselyn.

Suhdanteen kääntyessä parempaan, kohtaanto-ongelma näyttäytyy todennäköisesti. Hankkeen avulla voidaan vaikuttaa pitkällä tähtäimellä kohtaanto-ongelmaan, kun kohderyhmän työllistymisvalmiuksia on kehitetty ja heidän osaamistaan parannettu ja näin he ovat lähempänä työmarkkinoita. Myös yritykset saavat helpommin osaajia kun ne tunnistavat monimuotoisen rekrytoinnin käytänteitä. Kohtaanto-ongelma yleisellä tasolla todentuu esimerkiksi työvoimabarometrissa.

### **Miten tuloksia ja kokemuksia hyödynnetään hankkeen päättymisen jälkeen?**

KARTTA työelämään -hankkeen kokemukset ja tulokset ovat alueellisesti ja valtakunnallisesti hyödynnettävissä seuraavilla tavoilla:

#### 1. Jatkuva kehittäminen ja juurruttaminen

- Hankkeessa kehitettyjä toimintamalleja ja käytäntöjä voidaan integroida pysyväksi osaksi paikallista perustoimintaa International House Jyväskylässä, työllisyyspalveluissa. Esimerkkinä suomen kielen osaamisen kehittäminen yhdistettynä työkokeiluun.
- Hyvät käytännöt ja opit voidaan jakaa muiden organisaatioiden ja hankkeiden kanssa, jotta ne voivat hyödyntää niitä omassa toiminnassaan. Esimerkkinä muista organisaatioista ovat työllisyysalueet eri puolilla Suomea.

#### 2. Seuranta ja arviointi

- Hankkeen aikana kerättyjä tietoja ja mittareita käytetään jatkossa toiminnan arvioinnissa ja kehittämisessä. Tietoa voidaan mahdollisesti hyödyntää esimerkiksi kotoutumiskoulutusten suunnittelussa.
- Tulosten seuranta auttaa tunnistamaan, mitkä toimenpiteet ovat olleet tehokkaimpia ja missä on vielä parantamisen varaa. Tämä auttaa kehittämään vaikuttavampia toimenpiteitä ja palveluja.

#### 3. Verkostoituminen ja yhteistyö

- Hankkeen aikana luodut verkostot ja yhteistyösuhteet voidaan hyödyntää tulevissa projekteissa.
- Yhteistyö muiden toimijoiden kanssa voi auttaa levittämään hankkeen hyviä käytäntöjä laajemmin.
- Hankkeessa järjestetään paikallisia, maakunnallisia ja loppuvaiheessa valtakunnallisia webinaareja, joissa tietoa voidaan jakaa muille työllisyysalueille.
- Hankkeen aikana jaetaan tietoa toiminnasta ja materiaaleja mm. vaikuttavuuteen liittyen viedään hankkeen nettisivuille, missä se on valtakunnallisesti saatavilla.
- Hanke osallistuu aktiivisesti osaamisesta, sen tunnistamisesta ja tunnustamisesta käytävään keskusteluun.

#### 4. Koulutus ja tiedon jakaminen

- Hankkeen aikana kehitettyjä koulutusmateriaaleja ja oppaita voidaan käyttää jatkossa työnhakijoiden ja työnantajien tukemisessa.
- Tuloksia ja kokemuksia voidaan jakaa seminaareissa, työpajoissa ja julkaisuissa, jotta ne tavoittavat laajemman yleisön. Jyväskylällä on laaja työllisyyspalveluiden ja kotoutumisen valtakunnallinen verkosto,



jossa kokemuksia ja tuloksia voidaan myös jakaa.

#### 5. Poliitiikan ja strategian kehittäminen

- Hankkeen tuloksia voidaan hyödyntää paikallisen ja valtakunnallisen työllisyyspolitiikan ja strategioiden kehittämisessä, esimerkkinä Jyväskylän kotoutumisen edistämishjelma.
- KARTTA työelämään -hankkeentulokset voivat toimia perustana uusille hankkeille ja aloitteille, jotka tähtäävät samanlaisiin tavoitteisiin.

### **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 yleisesti hyödynnettävänä tuloksina syntyy polkumalli, jonka avulla henkilö, jolla ei ole kieli- tai työn-hakutaitoja pääse lähemmäs työmarkkinoita palveluiden avulla tai työllistyy. Mallin kuvaus julkaistaan hankkeen Internetsivuilla ja eri paikallisissa- sekä valtakunnallisissa foorumeissa. Hankkeen yleisesti hyödynnettävänä tuloksena syntyy mittareita, jotka julkaistaan hankkeen tapahtumissa ja Internetsivuilla ja joiden käyttö juurrutetaan yksikön perustoimintaan.

International House Jyväskylä on mukana Pohjoismaisessa yhteistyössä kotoutumispalveluiden työntekijän ollessa Suomen kotoutumisen asiantuntijaedustajana Nordic Migrant Expert Forumissa kaudella 2025-2027. Hankkeen tuloksia voidaan jakaa pohjoismaisessa kontekstissa, kun foorumi käy keskustelua ja julkaisee asiantuntija-artikkeleita Pohjoismaiden ministerineuvoston kanssa.

International House Jyväskylän on jäsenenä Pirkanmaan ja Keski-Suomen alueen Etnisten suhteiden neuvottelukunnassa (Etno). ETNO toimii valtakunnallisena asiantuntijaverkoston a maahanmuuttoon, kotoutumiseen, maahanmuuttajien vaikuttamismahdollisuuksiin ja osallistumiseen, yhdenvertaisuuteen ja eri väestöryhmien väliseen vuoropuheluun liittyvissä kysymyksissä, jonka neuvottelukunnan Valtioneuvosto asettaa neljäksi vuodeksi kerrallaan. (Oikeusministeriö 2025.) Nyt keväällä alkavan uuden toimintakauden varapuheenjohtaja tulee International House Jyväskylästä. ETNO:n alueelliset ja valtakunnalliset tapaamiset ovat yksi paikka jakaa KARTTA työelämään -hankkeen tuloksia ja edistää hyviä väestösuhteita.

## **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?**

Kyseiseen hankkeeseen liittyvää muuta rahoitusta ei ole haettu tai olla hakemassa.

### **5.2 Yhteydet muihin hankkeisiin**

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

Kyllä

**Hanke 1****Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero**

S30539

**Hankkeen nimi**

Jalava

**Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?**

Jalava-hankkeessa kehitetään vaikuttavampia palveluja erityisesti heikommassa työmarkkina-  
asemassa oleville työnhakijoille. Hankkeessa pyritään luomaan osallistujia sitouttavia palveluja  
osallistamisen kautta ja kehittämään tapoja palveluiden vaikuttavuuden mittaamiseen. KARTTA  
työelämään-hankkeessa tavoitteena on kehittää valtakunnallisesti hyödynnettäviä palveluja,  
joiden vaikuttavuutta voidaan mitata jo hankekauden aikana. Asiakkaita voidaan osallistaa  
palveluiden kehittämiseen erilaisin keinoin. JALAVA-hankkeen kanssa tehdään yhteistyötä, ja  
kehitetään yhdessä KARTTA työelämään -hankkeen palveluiden vaikuttavuuden ja työnantajien  
asenteiden ja niissä tapahtuvan muutoksen mittaamista. Tätä ei tehdä Jalava -hankkeessa ja  
yhteisissä keskusteluissa on muodostettu näkemys, että hankkeet täydentäisivät hyvin toisiaan.

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

S30109

**Hankkeen nimi**

Digitaitoja työmarkkinoille

**Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?**

Digitaitoja työmarkkinoille -hankkeessa (2.5.2023- 31.7.2025) kehitetään suomen kielellä  
operoiville käyttäjille palvelumalleja, joilla selvitetään digitaalisten työmarkkinoiden tarpeita  
sekä kehitetään reittejä kohtaanto-ongelman ratkaisemiseksi. Hankkeen asiakkaiden  
ohjaustyössä hyödynnetään sekä kasvokkain tapahtuvaa työskentelyä että digitaalisia  
yhteistyökaluja. Digitaaliset taidot eli kyvyt käyttää digitaalisia sovelluksia, välineitä ja palveluita  
ovat keskeisessä osassa nykyajan työelämässä. Digitaaliset taidot näkyvät erityisesti kasvavilla  
teknologia-, media- ja pelialoilla, mutta linkittyvät vahvasti koko työelämään. Hankkeen  
kohtaanto-ongelmaan liittyvien palvelumallien kehittämisestä saatuja oppeja voidaan hyödyntää  
myös tässä hankkeessa.

**Hanke 3****Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero**

S22254

**Hankkeen nimi**

Jyväskylän Maahanmuuttaneiden osaamiskeskus

**Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?**

KARTTA työelämään -hanke hyödyntää jo päättyneen Jyväskylän Maahanmuuttaneiden  
osaamiskeskus -hankkeen (1.12.2020 - 31.5.2023) aikana saatuja tuloksia, oppeja ja  
hyviä käytänteitä, tarkastellen näitä erityisesti korkeakoulutettujen kansainvälisten osaajien  
näkökulmasta. Maahanmuuttaneiden osaamiskeskus -hankkeen toimijoita oli myös mukana  
tämän hankehakemuksen teossa. Maahanmuuttaneiden osaamiskeskus -hankkeessa pilotoitiin  
ja kehitettiin kansainvälisille osaajille kohdennettuja yksilö- ja ryhmäpalveluja, joiden tavoitteena  
oli tukea maahanmuuttaneiden työllistymistä ja vastata korkean työttömyyden haasteisiin.  
Hanke oli laatuun ensimmäinen laajempi hanke, joka tuki maahanmuuttaneiden pääsyä

työelämään Jyväskylässä. Osaamiskeskus -hankkeen pohjalta on myös muodostunut vakaa käsitys siitä, että uusien työllistämismallien kehittäminen auttavaa varmistamaan, että kaikki voivat päästä työelämään.

#### Hanke 4

##### **Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero**

HAMELY/684/2023

##### **Hankkeen nimi**

Maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvontapalvelujen kehittämishanke + Monikielisten tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen kehittämishanke

##### **Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?**

Maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvontapalvelujen kehittämishanke oli Jyväskylän kaupungin työllisyyspalveluiden (vuoden 2022 loppuun saakka) ja International House Jyväskylä -palveluyksikön (vuodesta 2023) hallinnoima hanke, joka sai erityisavustusta Työ- ja elinkeinoministeriöltä. Hankkeessa luotiin maahanmuuttajien alkuvaiheen ohjaus- ja neuvonnan palvelumallin järjestämisen ja toteuttamisen suunnitelman päätöksenteon pohjaksi.

Hankkeessa kehitetty matalan kynnyksen omakielisen ohjauksen ja neuvonnan palvelumalli on vakiintunut osaksi Jyväskylän kaupungin International Jyväskylä -palveluyksikön toimintaa 1.9.2023 lähtien. Tähän hankkeeseen liittyi myös Työ- ja Elinkeino- ja elinkeinoministeriön rahoittama monikielisten tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen kehittämis-hanke aikavälillä 1.3.2024-31.12.2024. Jatkohankkeen painopisteenä oli matalan kynnyksen ohjaus- ja neuvonta-palvelumallin vakiinnuttaminen osaksi kaupungin International House Jyväskylä -toimintayksikköä.

Monikielisessä ohjauksessa ja neuvonnassa työskentelee tällä hetkellä 7 työntekijää ja tiimi vastaa kaupungin vuoden 2025 alusta lakisääteisestä ohjauksesta ja neuvonnasta kaikille maahan muuttaneille, maassaoloajan kestosta tai maahantulosyystä riippumatta. (Kotol 681/2023, 10 §.) Ohjaus ja neuvonta toimii KARTTA työelämään hankkeen kannalta erinomaisena tavoittamispaikkana, josta voidaan ohjata osallistujia hankkeen palveluiden piiriin.

#### Hanke 5

##### **Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero**

R-00683

##### **Hankkeen nimi**

KOHTAUTUS – Kestävää ja kehittyvää osaamista kansainvälisen monimuotoisuuden keinoin

##### **Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?**

KOHTAUTUS-hankkeessa (1.3.2024-31.5.2026) kehitetään työyhteisöjen monimuotoisuusosaamista ja ensisijaisena kohderyhmänä ovat keskiuomalaiset työnantajat pk-yrityksissä ja organisaatioissa, joilla on tarve rekrytoida ulkomailta uutta osaamista ja työvoimaa tai tarve edistää kansainvälisten työntekijöidensä integroitumista työyhteisöön ja sitä kautta lisätä työhyvinvointia sekä yrityksen veto- ja pitovoimaa. Hanke pyrkii löytämään ratkaisuja alueen työmarkkinoiden kohtaantohaasteeseen kehittämällä alueen yritysten ja yritysneuvojien monimuotoisuus- ja kansainvälisyysosaamista sekä niihin liittyvää tietoisuutta ja työkaluja, jotta alueen työnantajien kyky integroida kv-osaajat osaksi alueen työelämää paranisi. Näin hanke pyrkii vahvistamaan alueen yritysten uudistumiskykyä ja sitä kautta kasvun ja tuottavuuden edellytyksiä. Tässä hankkeessa voidaan hyödyntää KOHTAU-TUS-hankkeen oppeja ja keinoja yritysten uudistumiskyvyn sekä kasvun ja tuottavuuden edellytysten kehittämiseen sekä työmarkkinoiden kohtaantohaasteeseen. KARTTA työelämään hankkeen

kohderyhmänä ovat kuitenkin maassa jo pidempään asuneet maahanmuuttajat, eivät ulkomailta Suomeen muuttota suunnittelevat.

## Hanke 6

### **Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero**

S30540

### **Hankkeen nimi**

JOKO työelämään

### **Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?**

Keuruulla toimiva JOKO työelämään -hanke on yksi ESR + maahanmuuttaneiden toimiva arki -kokonaisuuden parhailaan käynnissä olevista pilottihankkeista. Hankkeen tavoitteena on madaltaa elinkeinoelämän kynnystä työllistää vieraskielisiä henkilöitä. Hankkeessa yksilöllisesti räätälöitävillä toimilla pyritään tukemaan maahan muuttaneiden henkilöiden työelämään kiinnittymistä. Hankkeen kohderyhmänä ovat työnantajat, työnhakijat ja yhteistyöverkostot, jonka kautta hankkeet voivat tehdä tulevaisuudessa yhteistyötä.

## Hanke 7

### **Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero**

209882

### **Hankkeen nimi**

TyöVie- IPS-toimintamalli vieraskielisten työllistymiseen

### **Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?**

Springhouse on hakemassa samasta hankehausta ja rahoituslähteestä hanketta: TyöVie-IPS-toimintamalli vieraskielisten työllistymiseen. Hankevalmisteluvaiheessa haettavien hankkeiden painopisteitä on koordinoitu. TyöVie-IPS-hanke kohdentuu IPS-toimintamallin kehittämiseen eikä suomen kieli ole painopisteenä. Haettavissa olevat hankkeet täydentävät toisiaan: TyöVie-IPS-hankkeessa kohderyhmänä ovat vahvasta ja pitkäkestoisesta tuesta hyötyvät asiakkaat (esim. kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat ja mt-asiakkaat). Mikäli KARTTA työelämään -hankkeessa tunnistetaan asiakkaita, jotka hyötyvät vahvemmassa työhönohjauksen tuesta ja IPS-toimintamallista, voidaan heitä ohjata TyöVie-hankkeeseen. Hankkeiden välillä voidaan tehdä yhteistyötä mm. ohjaamalla TyöVie-IPS-hankkeesta asiakkaita, jotka hyötyvät vahvemmassa kieliopiskelusta työnhaun aikana, KARTTA työelämään -hankkeeseen. Arvioimme, että haettavissa olevien hankkeiden synergiaetu on huomattava ja hankkeiden toteutuksen aikana jaetaan kokemuksia, parhaita käytäntöjä ja koordinoidaan hanketoimien toteutusta.

## **5.3 Hakijan osaaminen, hankkeen riskiarviointi, ohjausryhmä sekä saavutettavuusnäkökulma**

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

KARTTA työelämään -hanke sijoittuu Jyväskylän kaupungin elinkeino- ja työllisyystoimialan työllisyyspalvelujen International House Jyväskylä-yksikköön, jonka ytimessä on työllisyyden ja kotoutumisen edistäminen saman katon alta löytyvien palveluiden avulla yhteistyöverkoston kanssa.

Jyväskylän kaupungin elinkeino- ja työllisyyspalveluilla sekä International House Jyväskylällä on vankka ja laa-ja-alainen kokemus työllisyyttä ja kotoutumista edistävästä ja tukevasta toiminnasta. Työllisyyspalveluissa on vahvaa kokemusta erilaisista, jo päättyneistä (OSKE ESR, TEM ohjaus ja neuvonta) ja parhailaan meneillään olevista kehittämishankkeista ja hankkeissa kehitettyjen mallien vakiinnuttamisesta osaksi kaupungin perustoimintaa – kuten

nyt on tavoitteena. Hankkeen toteutuksen tueksi löytyy monialaisesti ja -ammattillisesti erilaisia asiantuntijoita kaupungin organisaatiosta. Elinkeino- ja työllisyystoimialalla työskentelee yritysneuvoja, joilla on paljon kokemusta työnantajien palvelemisesta rekrytointiasioissa ja yrityksen kehittämiseen liittyvissä asioissa. Elinkeinopalvelut on myös mukana KOHTAUTUS-hankkeessa, jonka yhtenä tavoitteena on aktivoida ja auttaa keskisuomalaisia yrityksiä tavoittamaan kansainvälisiä korkeakoulutettujen osaajia, kuten kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita.

Suomen kielen valmentajalle on kokemus jo päättyneestä OSKE ESR-hankkeesta, kielenopetuksen järjestämisestä, sekä siihen liittyvistä kehittämiskohdista ja mahdollisuuksista. Suomen kielen valmentaja ja koko International House Jyväskylä tekevät vahvaa yhteistyötä alueen oppilaitosten ja kolmannen sektorin kanssa, ja ovat tietoisia alueella jo järjestettävistä kielenopiskelun mahdollisuuksista sekä katvealueista. Suomen kielen valmentajan tehtäviin kuuluu International House Jyväskylän asiakkaiden ohjaamiseen sopiviin kielikoulutuksiin. Tämän kautta on tullut selväksi, että koulutusten tarjonta suhteessa tarpeeseen on liian vähäistä ja hakemuksen perusteluissa kohtaanto-ongelma on ilmeinen.

## **Riskit ja niiden hallinta hankkeen toteuttamisessa**

### **Riskit liittyen hankkeen sisällön ja tulosten toteuttamiseen**

KARTTA työelämään -hankkeen toteuttamiseen liittyy tunnistettavia riskejä, jotka voivat vaikuttaa hankkeen sisältöön ja tuloksiin. Keskeiset riskit ovat seuraavat:

- Tulokset eivät saavuta tavoiteltua laatu- ja vaikuttavuustasoa, johon liittyy työntekijöiden henkinen kuormitus ja heterogeenisten kohderyhmien tarpeiden tunnistus.
- Tulokset eivät saavuta tavoiteltua määrää
- Riittämätön tiedonvaihto ja vuorovaikutus yhteistyötahojen kanssa
- Kohderyhmien sitoutumisen puute ja kohderyhmän runsaus suhteessa hankkeen mahdollisuuteen ottaa asiakkaita
- Resurssien riittävyys ja hankeaikataulussa pysymisen haasteet

### **Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.**

Selkeä hankesuunnittelu, jota on edeltänyt perusteellinen hankehakemustaustoitto ja kohderyhmän tarpeiden tunnistaminen, realistiset ja selkeät – mitattavat - tavoitteet sekä aikataulutus. Tarve hankkeelle on noussut paitsi kohderyhmien edustajilta myös yhteistyökumppaneilta, jotka kohtaavat hankkeen kohderyhmään kuuluvia henkilöitä. Hankkeessa tavoiteltavat tulokset on määritelty ja aikataulutettu yhdessä hankehenkilökunnan ja muiden toimijoiden kanssa. Hankehakemus sisältää realistisen ja yksityiskohtaisen budjetin. Budjetista seurataan, kuinka hankerahoitus käytetään ja miten se edistää hankkeen tavoitteiden saavuttamista. Toimintasuunnitelmaa tarkennetaan hankkeen suunnitteluvaiheessa sekä toteuttajien että mahdollisten yhteistyökumppaneiden kanssa hankkeen käynnistyessä. Jo hankkeen suunnitteluvaiheessa on tähdätty hankkeen pysyviin vaikutuksiin ja pohdittu, että hankkeessa luotavat toimintatavat ja -mallit ovat sellaisia, että niiden toiminnan jatkaminen on perusteltua hankkeen jälkeen julkisella rahoituksella.

Tulosten ja toimintatapojen säännöllinen seuranta ja vuorovaikutus yhteistyökumppaneiden kanssa: Tuloksia ja hankkeen vaikuttavuutta seurataan säännöllisesti hankkeessa sisäisesti sekä osana ohjausryhmän toimintaa. Lisäksi käydään säännöllistä vuorovaikutusta valtakunnallisten yhteistyökumppaneiden kanssa. Arviointia toteutetaan läpi hankkeen ja muutostarpeisiin reagoidaan.

Säännöllinen yhteydenpito: Hankkeen käynnistymisestä lähtien toteutetaan yhteiskehittämisen periaatteita, proaktiivista monikanavaista viestintää ja varataan aikaa säännölliseen yhteiseen keskusteluun. Varmistetaan, että kaikki ovat ajan tasalla hankkeen vaatimuksista ja tavoitteista

Hanke pyrkii sitouttamaan kohdehenkilöt toimintaansa huolellisella alkuhaastattelulla/ka rtoituksella sekä kohderyhmien huolellisella määrittelyllä jo hankehakemuvaiheessa.

Kohderyhmän sitouttamista pyritään taklaamaan myös suoritetusta opintokokonaisuudesta saatavalla todistuksella. Jyväskylässä on erittäin aktiivinen yhdistys- ja järjestökenttä, jonka kanssa tehdään yhteistyötä kohdehenkilöiden löytämiseksi. Hankkeessa käytetään monipuolisia viestintä- ja markkinointikanavia sekä yhteistyöverkostoja kohderyhmien tavoittamiseksi. Hyödynnetään vahvaa asiakaslähtöisyyden periaatetta, osallistujien ja hankehenkilökunnan tiivistä yhteistyötä ja yhteisten intressien löytämistä. Tilojen sijainti keskeisellä paikalla, keskeisten toimijoiden läheisyydessä, on tärkeä strateginen päätös paitsi saavutettavuuden myös vaikuttavuuden kannalta.

Riittämättömät resurssit voivat vaikuttaa hankkeen laatuun ja tuloksiin, jonka vuoksi hankkeen tavoitteet on pyritty tekemään realistisesti - mutta riittävän kunnianhimoisesti. Hankkeen tarkka kustannusarvio ja rahoitussuunnitelma löytyvät liitteistä 3 ja 4. Rekrytointiin kiinnitetään huomiota huomioiden teemojen vaativuus ja työhyvinvoinnista huolehtiminen. Hankkeen ostopalveluihin on budjetoitu hanketiimin työnohjaus, jota voidaan hyödyntää tarvittaessa.

Hankeaikataulussa pysymisen haastetta on ennakoitu vuosikohtaisilla välitavoitteilla ja tavoitteiden asettamisella jo suunnitteluvaiheessa. Hankkeen etenemisen seuranta-aikataulu antaa hyvän yleiskuvan siitä, miten hanke voidaan toteuttaa tehokkaasti.

Riskiä pienentämään hankkeelle on muotoiltu seuraava etenemisaikataulu:

#### 2025 Suunnittelu ja käynnistysvaihe

- Työpakettien muotoilu, Polku 1, 2 ja 3.
- Työnantajaverkoston kehittäminen ja työkokeilupaikkojen etsiminen
- Kumppaneiden ja sidosryhmien sitouttaminen
- Ensimmäiset tapaamiset JALAVA-hankkeen kanssa mittareiden kehittämisen osalta, mittarit valmiiksi osallistuja- eli asiakaskokemuksen mittaamista varten.
- Hankintojen suunnittelu
- Osallistujaviestintä ja hankkeen palveluiden markkinointi alkaa.
- Osallistujaohjaus alkaa, osallistujien alkukartoituksia, jotta työpaketit voivat alkaa vuoden 2026 alussa
- Vertaisryhmän konseptin kehittäminen ja viimeistely. Pilotoinnin suunnittelu.

#### 2026 Toteutusvaihe

- Polku 1, 2 ja 3 toteutukset sekä keväällä että syksyllä.
- Osallistuja- ja sidosryhmäviestintä hankkeen toteutuksesta.
- Uusien työkokeilupaikkojen etsiminen jatkuu, yhteistyön tiivistäminen yritysten kanssa
- Työllistymistä tukevan mallin palvelumuotoilu yhdessä työnantajien kanssa
- Mittareiden pilotointi, osallistujakokemuksen mittaaminen jokaisen polun alussa ja lopussa
- Mittaustulosten analysointi yhdessä JALAVA-hankkeen kanssa, ensimmäisten tulosten julkistaminen vuoden lopussa.
- Työnantajaverkoston kokoaminen, mittareiden kehittäminen yhteistyöstä työnantajien ja JALAVA-hankkeen kanssa, mittareiden pilotointi työnantajien kanssa
- Osallistujien henkilökohtainen ohjaaminen eteenpäin soveltuviin jatkoihin (esimerkiksi työ, koulutus, työnhaun käynnistäminen) Polun 1, 2 ja 3 lopussa.
- Yhteistyön kehittäminen sidosryhmien, kuten oppilaitosten ja työnantajien kanssa, jotta asiakkaiden jatkopoluille eteneminen on sujuvaa
- Menetelmien kehittäminen, jotta työn ulkopuolella olevat henkilöt tavoitetaan yhä paremmin
- Vertaisryhmätoiminnan käynnistäminen ja jatkokehittäminen

#### 2027 Toteutusvaihe jatkuu

- Polku 1, 2 ja 3 toteutukset sekä keväällä että syksyllä.
- Vertaisryhmän kokoontuminen
- Yhteistyö yritysten kanssa, työllistymistä tukevan mallin viimeistely ja dokumentointi.
- Osallistujakokemuksen mittaaminen jokaisen polun alussa ja lopussa

- Mittaustulosten analysointi ja yhteenveto niin henkilöasiakkaiden tulosten kuin työnantajienkin osalta.  
Tulosten julkistaminen hankkeen nettisivuilla ja valtakunnallisesti hankeverkoston kautta.
- Osallistujien henkilökohtainen ohjaaminen Polun 1, 2 ja 3 lopussa.
- Sidosryhmäverkoston toiminnan vakiinnuttaminen, jotta se ja siinä kehitetyt hyvät käytännöt jäävät elämään hankkeen päättyessä.
- Hankkeen tulosten ja tunnistettujen hyvien käytäntöjen dokumentointi ja kokoaminen sekä julkistaminen hankkeen nettisivuilla sekä verkostoissa loppuraportin muodossa. Esimerkkinä työvoiman ulkopuolella olevien henkilöiden tavoittaminen.
- Toiminnan vakiinnuttaminen osaksi kaupungin toimintaa.

Seuranta ja arviointi (jatkuva):

- Osallistujien edistymisen seuranta

### **Riskit liittyen hankkeen yleiseen toimintaympäristöön**

Hankkeen yleiseen toimintaympäristöön liittyviä riskejä ovat seuraavat:

- Taloudellinen epävarmuus ja mahdollisesti pidempään jatkuva taantuma
- Lainsäädännön muutokset
- Työmarkkinoiden kysynnän huomattava lasku ja työttömien työnhakijoiden kasvava määrä.
- Työnantajien asenteiden koventuminen entisestään
- Globaalit kriisit ja katastrofit

#### **Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.**

Taloudellinen epävarmuus ja mahdollinen taantuma ovat yleisesti kaikkea julkista ja yksityistä toimintaa koskeva yhteinen uhka. Hankkeessa siihen pystytään varautumaan aktiivisella sisäisellä yhteydenpidolla ja hyvällä hallinnolla sekä jatkuvalla tilannearvioinnilla. Tilannetietoa alueen työmarkkinoista kootaan ja jaetaan säännöllisesti organisaation sisällä. Yhteyttä pidetään tiiviisti oman organisaation sisällä sekä yhteistyöverkoston kanssa ja tässä auttaa vakaalla pohjalla oleva laaja yhteistyöverkosto. Näin varmistetaan ketterä toiminta hankkeessa ja nopea reagointi. Hankkeessa pidetään aktiivisesti yhteyttä myös Keski-Suomen muiden hanketoimijoiden kanssa, jotta hanketekemistä voidaan tarvittaessa sopeuttaa muuttuvaan tilanteeseen ja toisaalta välttää päällekkäinen tekeminen. Hankkeen yhteistyötä lisäävän toimintamallin tarve tulee kasvamaan kaupungissa entisestään myös TE24- ja KOTO24-uudistusten jälkeen.

Mikäli taloudellisesta tilanteesta johtuen hankkeeseen ei saada riittävästi yhteistyöyhtiöitä mukaan, hankkeessa tarjotaan osallistujille mahdollisuus vaihtaa palvelupolusta toiseen. Näin ollen osallistuja saa kuitenkin kielivalmennusta ja digitaitojen valmennusta sekä pääsee siirtymään lähemmäksi työmarkkinoita.

Uudet lait tai säädökset voivat vaikuttaa hankkeen toteutukseen ja vaatia muutoksia suunnitelmiin. Laki- ja asetusmuutoksia seurataan ja niihin reagoidaan. Laki kotoutumisen edistämisestä (681/2023) on vastikään vahvistettu ja TE-uudistus tapahtunut. Suhteellisen lyhyt hankeaika huomioiden, voidaan varovaisesti olettaa, ettei suurempia, hankkeeseen vaikuttavia lakimuutoksia olisi näköpiirissä.

Työnantajien suuntaan toimenpiteenä on etukäteistiedon ja oikean informaation antaminen kohderyhmästä työnantajille. Työnantajien rekrytointivalmiuksien lisääminen ja monimuotoisen työkuultuurin edistäminen voivat silti kohdata vastustusta, jonka vuoksi hanke kontaktoi erityisesti FIBS-yrittäjäverkostoon kuuluvia työnantajia, joille ko. teemat ovat keskeisiä. Hankkeessa panostetaan onnistumisista viestimiseen sekä osallistujille että sidosryhmille ja tehdään tiivistä yhteistyötä muun muassa kaupungin elinkeinopalveluiden kanssa. Jalkaudutaan tapahtumiin, esimerkiksi sinne missä yrittäjät ovat.

Gloaalien kriisien ja katastrofien mahdolliset vaikutukset mahdolliseen osallistujavirtaan tai yleisen toimintaympäristön muutoksiin ovat vaikeimmin ennustettavissa. Hankkeessa tiedostetaan kriisien mahdolliset vaikutukset asiakkaiden hyvinvointiin ja tulevaisuuden näkymiin sekä ohjataan osallistujia tarvittavien palvelujen äärelle, mikäli hänen terveydentilansa sitä vaatii. Yksiköstä löytyy myös lyhytterapia- sekä psykologipalvelut hankkeen osallistujien akuuttiin tarpeeseen.

### **Riskit liittyen toteuttajaorganisaatioiden toimintaan**

Osa seuraavista riskeistä on kuvattu hieman jo aikaisemmin, koska liittyvät esimerkiksi yleiseen toimintaympäristöön. Ohessa riskejä liittyen toteuttajaorganisaation eli Jyväskylän kaupungin toimintaan:

- Henkilöstön vaihtuvuus/muutokset: aiheuttaa viivästyksiä, tiedon menetystä ja hankkeen jatkuvuuden häiriöitä.
- Resurssien riittämättömyys suhteessa alueelliseen tarpeeseen: hidastaa edistymistä ja vaikuttaa hankkeen tavoitteiden saavuttamiseen.
- Viestinnän ja koordinaation puutteet: tiedonkulun hidastuminen, päällekkäinen työ tai epäselvät vastualueet.
- Johdon tai yhteistyötahojen sitoutumisen puute: johto ei ole riittävästi sitoutunut hankkeen tavoitteisiin tai toimenpiteisiin.

### **Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.**

Hankkeen valmisteluvaiheessa hanke on käynyt lukuisia kertoja Jyväskylän kaupungin Elinkeino- ja työllisyyspalvelujen toimialajohdon arvioitavana ja hyväksyttävänä. Osaavan, motivoituneen ja sitoutuneen hankehenkilökunnan rekrytointiin kiinnitetään huomiota. Tehtävänkuvissa jokaisella on oma temaattinen erikoistumisalueensa. Pidetään huolta, että hankkeen riittävän monialainen ohjausryhmä tukee hanketiimiä ja hankepäällikköä hankkeen eri vaiheissa. Hankkeen toimintaa ja aloitusvaiheen tiedotusta ja tehtäviä on suunniteltu jo hankkeen valmisteluvaiheessa pitkälle, jotta hankkeen varsinainen toiminta saadaan nopeasti käyntiin hankkeen alkaessa. Mahdolliseen vaihtuvuuteen tai yhteistyöhön liittyvien riskien minimoimisessa ovat keskeisiä huolella tehdyt ja dokumentoidut yhteiset suunnitelmat, joissa tavoitteet, toiminnan tavat ja vastuut on määritelty niin, että kaikki voivat niihin sitoutua tai henkilöstön vaihdostilanteessa perehtyä. Ristiriitatilanteessa yhteinen keskustelu tilanteesta on tärkeää ja tavoitteena on luonnollisesti yksimielisyyteen pääseminen.

Resurssien riittävyyteen kuuluu priorisointi: Priorisoidaan hankkeen tehtävät ja toimenpiteet, jotta tärkeimmät asiat saadaan tehtyä ensin, vaikka resurssit osoittautuisivat suunniteltua pienemmäksi.

Viestintään liittyen hankkeessa korostetaan onnistumisia. Tätä toteutetaan konkreettisesti jakamalla työllistyneiden ihmisten parhaat vinkit esimerkiksi mediatallenteiden muodossa työnantajille ja kohderyhmälle. Hankkeessa tuotetaan havainnollistavaa materiaalia työnantajille esimerkiksi videomuodossa.

Kumppanuuskoordinaattorin työnantajien ja yritysten kanssa käymien keskustelujen avulla pyritään taklaamaan yhteistyötahojen taloudellisen edun tavoittelua ja löytämään kumppaneiksi yrityksiä, jossa halutaan oikeasti ja aidosti moninaistua ja ollaan kiinnostuneita moninaisuuden näkemisestä voimavarana tai ollaan avoimia sille.

### **Esitys hankkeen ohjausryhmän kokoonpanoksi**

Ohjausryhmä kootaan hankkeen kannalta olennaisista asiantuntijatahoista tukemaan onnistumista. Alustava suunnitelma ohjausryhmän kokoonpanosta:



Työllisyyspalvelujen ja International House Jyväskylän edustajat (paikalliset työmarkkinat ja kotoutumisen- sekä työllistymisen haasteet), jyvaskyläläisten yritysten ja työnantajien edustajat sekä Keski-Suomen Kauppakamari (työllistämisen haasteet ja näkemykset sekä mallit näihin), Keski-Suomen ELY-keskus (laaja näkemys alueen kotoutumisen edistämiseen), koulutusorganisaatioiden edustajat (koulutuspolut ja oppiminen) sekä maahanmuuttajayhdistysten ja -yhteisöjen (kohderyhmän tarpeet ja haasteet) ja sosiaalipalveluiden edustus (tuki osallistujien hyvinvointiin).

#### **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?**

Euroopan unionin perusoikeuskirjan (2000/C 364/01) 23:n artiklan mukainen sukupuolten tasa-arvo on huomioitu hankkeen valmistelussa, suunnittelussa ja tavoitteiden asettelussa. Yhtäältä hankkeen toimenpiteillä pyritään varmistamaan, että kaikilla on tosiasiallinen yhdenvertainen mahdollisuus osallistua hankkeen toimintaan riippumatta esimerkiksi iästä, uskonnosta tai etnisestä taustasta. Tähän velvoittavat paitsi yhdenvertaisuuslain (1325/2014, 9?§) tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen myös hallintolain (434/ 2003, 6 §) hyvän hallinnon periaatteet ja erityisesti yhdenvertaisuusperiaate, joka velvoittaa tasapuoliseen kohteluun, johdonmukaisuuteen ja syrjimättömyyteen. Sukupuolia ei aseteta eriarvoiseen asemaan, vaan heitä kohdellaan yhdenvertaisesti. Tässä huomioidaan kuitenkin mahdollinen etnisestä taustasta tai muusta syystä johtuva epätasa-arvo, jota hankkeen toimenpiteillä pyritään vähentämään. Naisten tavoittamiseksi hankkeen piiriin on suunniteltu konkreettisia ja kohdennettuja toimenpiteitä, joiden tavoitteena on edistää naisten ja miesten yhdenvertaisia osallistumismahdollisuuksia työelämässä. Hankkeen toimenpiteet noudattavat sekä Euroopan unionin (2000/C 364/01) perusoikeuskirjan yhdenvertaisuusmääräystä että edistävät peruskirjan 20:ssä artiklassa mainittuja sukupuolten yhdenvertaisia mahdollisuuksia työelämässä tarjoamalla erityisetuja aliedustettuna olevalle sukupuolelle. Mukana olevat toimijat kiinnittävät huomiota siihen, että hankkeen toimenpiteisiin osallistuu eri ikäisiä ja eri sukupuolia olevia ihmisiä erilaisista etnisistä taustoista. Tätä kautta hanke tukee myös Euroopan Unionin Itämeren alueen strategiaa, jossa tärkeää on taata miesten ja naisten yhtäläinen osallistuminen työelämään, yrittäjyyteen ja koulutukseen (The European Union Strategy for the Baltic Sea Region, 2015, EUSBSR).

Sukupuolten tasa-arvon edistäminen ei ole hankkeen pääasiallinen sisältö mutta toimenpiteillään hanke voi edistää tasa-arvoa työelämään kiinni pääsemiseksi ja työpaikoilla Euroopan perusoikeuskirjan mukaisesti. Hanke luo pohjaa tasa-arvoisille työllistymismahdollisuuksille kohderyhmässään – heikossa työmarkkina-asemassa olevat maahanmuuttaneet. Sosiaalinen kestävyys hankkeessa tarkoittaa sitä, että tasa-arvoon ja oikeudenmukaisuuteen kiinnitetään positiivisella erityiskohtelulla erityistä huomiota. Tämä liittyy paitsi sukupuolten väliseen tasa-arvoon myös ikätasa-arvoon, uskonnolliseen tasa-arvoon ja etniseen tasa-arvoon. Hankkeessa onnistumisia rakennetaan yhdessä ja hankkeen osallistujien tulee huomata, että yrityksissä heitä kohdellaan tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti riippumatta esimerkiksi sukupuolesta. Kysymykset voivat liittyä työkokeilijoiden valintaan ja heidän saamaansa perehdytykseen. On tärkeää, että hankkeeseen osallistuvien henkilöiden kokemus on tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen. Tämä vaatii psykologisesti ja fyysisesti turvallista ympäristöä.

Hanke tukee Euroopan unionin perusoikeuskirjan (2012/C 326/02) 23 artiklan mukaista sukupuolten tasa-arvon periaatetta etsien työelämän ulkopuolella oleville henkilöille, esimerkiksi kotivanhemmille sopivia oppimistapoja. Oppijoiden lähtötilanteet huomioidaan paitsi oppimissisällöissä, myös työpakettien suunnittelussa huomioiden vaihtoehtoiset polut tukemaan yksilöiden erilaisia oppimistapoja. KARTTA työelämään -hankkeen edistäminen suomen kielen ja

työnhakutaitojen kehittäminen voi luoda uudenlaisia opiskelu- ja työmahdollisuuksia naisille, joka tarjoaa erityiset aliedustettuna olevalle sukupuolelle.

Jyväskylän kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2024-2028 edistää yhdenvertaisuutta työpaikoilla sekä julkisen viranomaisen toiminnassa ja palveluissa. Tasa-arvo ei ole pelkästään naisten aseman parantamista, vaan se koskettaa yhtä lailla niin naisia, miehiä, kuin sukupuolivähemmistöön kuuluiakin. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tai tasapuolisuus eivät tarkoita kaiken tasapäistämistä tai yhdenmukaistamista. Jyväskylä on kaupunkistrategian mukaisesti kasvava ja kansainvälinen sivistyskaupunki. Perustehtävä eli missio on kuntalaisten hyvinvoinnin, osallisuuden ja yhteisöllisyyden edistäminen. Tähän tavoitteeseen pyritään pääsemään edistämällä asukkaiden yhdenvertaisuutta ja ottamalla huomioon kulttuurisen moninaisuuden ja myös tukemalla asukkaiden osallistumista ja lisäämällä vaikuttamisen mahdollisuuksia. Palvelujen saatavuus ja saavutettavuus on mukana tärkeänä linjauksena sekä yhteisöllisyyden vahvistaminen, harrastustoiminnan lisääminen ja yksinäisyyden vähentäminen. Yhdenvertaisuus näkyy strategiassa vahvana linjauksena, josta johdetaan suunnittelu- ja toimialakohtainen kehittäminen. Vuosittaisessa toiminnan arvioinnissa yhdenvertaisuuden toteutuminen on osana toimintasuunnittelua. (Jyväskylän kaupunkistrategia 2022-2025.) Edellä mainittu tukee ESR + haun tavoitteita sekä KARTTA työelämään -hankkeessa keskeisiä yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon painopisteitä.

EU:n Itämeri-strategialla syvennetään ja koordinoidaan tehokkaammin Itämeren alueen maiden yhteistyötä. Strategian kolmesta päätavoitteesta erityisesti hyvinvoinnin lisääminen on hankkeen keskiössä. Strategialla halutaan saada aikaan näkyviä tuloksia Itämeren alueella ratkaisemalla ongelmia yhdessä ja hyödyntämällä Jyväskylän alueen yhteistyömahdollisuuksia entistä paremmin. (EUSBSR 2015.) Jyväskylän kaupunki on mukana Interreg Milestone-hankkeessa, ja tekee sitä kautta yhteistyötä esimerkiksi Linköpingin kunnan työllisyys- ja kotoutumispalveluiden kanssa. Hyviä käytäntöjä jaetaan maiden kesken vertaisarviointivierailujen merkeissä liittyen Euroopan ulkopuolelta tulevien työmarkkinaintegroituksi liittyen. Niin Jyväskylässä kuin Linköpingissäkin esille nousseet teemat ovat liittyneet esimerkiksi kielen oppimiseen työssä.

## **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**

Hanketyöntekijöiden ja hankkeeseen osallistuvien henkilöiden turvallisuus ja hyvinvointi huomioidaan hankkeen toiminnassa. Hankkeessa noudatetaan Euroopan unionin perusoikeuskirjan (2000/C 364/01) 31:stä artiklaa, jonka mukaan jokaisella työntekijällä on oikeus terveellisiin, turvallisiin ja ihmisarvoisiin työoloihin ja työehtoihin. Käytännössä tämä toteutuu siten, että hankkeen työntekijät käyttävät kaikilla kaupungin työntekijöillä käytössä olevaa työajanseurantajärjestelmää, jossa huomioidaan työntekijän oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepoaikoihin ja palkalliseen vuosilomaan. Jyväskylän kaupungin tasa-arvon ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2024-2028 mukaan emme kohtele kaikkia työntekijöitä samalla tavalla, vaan otamme huomioon heidän yksilölliset tarpeensa työn ja asiakkaiden vaatimusten ohella. Tavoitteena on tunnistaa ja tukea kunkin vahvuuksia ja kehityskohteita. Tämä edellyttää, että myös hankkeessa kaikki kommunikoivat selkeästi ja kuuntelevat toisiaan. Hankkeessa hyväksytään erilaiset mielipiteet ja toimitaan yhdessä sovittujen päätösten mukaisesti. Tärkeänä nostona tästä suunnitelmasta voi ottaa seuraavan linjauksen: Kaupunkina olemme kiinnostava ja turvallinen työnantaja, jonka työtehtäviin haluavat monenlaiset työntekijät.

Työkokeilu- ja mahdollisia työpaikkoja neuvotelleessaan hanke noudattaa Euroopan unionin perusoikeuskirjan (2000/C 364/01) 15:sta artiklaa 31:stä artiklaa, jonka mukaan kolmansien maiden kansalaisten, joilla on lupa tehdä työtä jäsenvaltioiden alueella, on oikeus samanlaisiin työehtoihin kuin unionin kansalaisilla.

Hankkeen aikana noudatetaan Jyväskylän kaupungin työntekijöille laadittua työturvallisuuden ohjeistusta ja toimintamalleja. Hankkeen työntekijät kuuluvat vakuutuksen piiriin, kaikkien muiden Jyväskylän kaupungin työntekijöiden tavoin. Myös kaupungin yhteiset TYHY- ja muut työyhteisön virkistyspäivät kuuluvat hankkeen työntekijöille. Kaupungin ryhmävakuutus kattaa myös hankkeen kaupungin tiloissa järjestämät ryhmät.

### **Syrjintäkielto kaikelle syrjinnälle**

Hanke sijoittuu International House Jyväskylä -yksikköön. International House Jyväskylä on moninainen, noin 50 hengen työyhteisö – moni osajamme on maahanmuuttajataustainen. Asiakkaina meillä on eri syistä ja eri aikoina Suomeen muuttaneita kansainvälisiä osaajia. Yksikkönä meillä on nollatoleranssi kaikenlaiseen syrjintään ja epäasialliseen käytökseen, joka perustuu sukupuoleen, rotuun, ihonväriin tai etniseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, geneettisiin ominaisuuksiin, kieleen, uskontoon tai vakaumukseen, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, kansalliseen vähemmistöön kuulumiseen, varallisuuteen, syntyperään, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen tai muuhun sellaiseen seikkaan, Euroopan Unionin perusoikeuskirjan 21:n artiklan mukaisesti. Häirintään ja epäasialliseen kohteluun on myös toimintamallit, mikäli näitä ilmenee.

Moninaisuus on työyhteisömme vahvuus - tämä näkyy paitsi työtyytyväisyytenä myös myönteisenä asiakaspalautteena. KEVA:n uusimassa työhyvinvointikyselyssä olimme yksikkönä lähes kaikilla mittareilla toimialamme ykkönen. Myös hankehenkilökunnan rekrytoinnissa pyritään ottamaan huomioon eri ikäisiä ja eri taustaisia hakijoita. Hankkeen toiminnan suunnittelussa on huomioitu ja toteutuksessa huomioidaan, että se soveltuu kaikille kohderyhmän edustajille tasa-arvoisesti. Hankkeen omista toimenpiteistä pyritään tunnistamaan ja ennakoimaan mahdollisia riskitilanteita. Mikäli hankehenkilöstöllä on mahdollisuuksia vaikuttaa syrjinnän estämiseen ja syrjinnän riskin madaltamiseen, siihen pyritään vaikuttamaan esimerkiksi viestinnällisin ja turvallisen tilan periaatteiden keinoin.

### **Syrjimättömyys ja yhdenvertaisuus:**

Syrjimättömyys ja yhdenvertaisuus huomioidaan hankkeessa myös tiedostaen, että hankkeen kohderyhmät ovat kuitenkin lähtökohdiltaan muita heikommassa asemassa, joka edellyttää hankkeen toimenpiteillään toteuttamaa positiivista erityiskohtelua yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. (Euroopan unionin perusoikeuskirja, E art.) Sosiaalinen kestävyys hankkeessa tarkoittaa tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuteen kiinnitetään erityistä huomiota. Tämä liittyy sukupuolten väliseen tasa-arvoon, ikätasa-arvoon, uskonnolliseen tasa-arvoon ja etniseen tasa-arvoon. Hankkeessa huomioidaan myös kohderyhmätavoittava asianmukainen ja riittävä tiedottaminen osallistujien oikeuksien turvaamiseksi. Hankkeessa onnistumisia rakennetaan yhdessä ja hankkeen osallistujien tulee huomata, että yrityksissä heitä kohdellaan tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti. Tätä tukee jalkautuva kielituki työpaikoille. Kysymykset voivat liittyä työntekijöiden tai työkokeilijoiden valintaan ja heidän saamaansa palkkaan. On tärkeää, että hankkeeseen osallistuvien henkilöiden kokemus on tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen. Palkkauksen ja valinnan perusteiden oikeudenmukaisuuteen ja tasa-arvoisuuteen tulee kiinnittää huomioita kaikilla työpaikoilla myös naisten ja miesten välillä, Euroopan unionin perusoikeuskirjan (2000/C 364/01) 23:n artiklan mukaisesti. Tämä vaatii psykologisesti ja fyysisesti turvallista työympäristöä.

Demokratian tulee toteutua yrityksissä, eli työntekijöillä tulee työehtosopimusten mukaisesti olla tiettyyn rajaan saakka mahdollisuus vaikuttaa työnsä sisältöön ja suorittamistapaan, jotta he haluavat olla mukana rakentamassa yritystä ja sitä kautta yhteiskuntaa. Taustaa hankkeen yhdenvertaisuuteen ja syrjimättömyyteen tähtääville toimenpiteille on haettu myös Eurooppa-neuvoston sosiaalisten oikeuksien pilarin 20 periaatteesta, jotka pyrkivät varmistamaan yhtäläiset mahdollisuudet, oikeudenmukaiset työolosuhteet, sosiaalisen suojelun ja osallisuuden kaikissa EU:n jäsenvaltioissa asuville henkilöille. Etusijalle EU-tasolla jäsenmaiden suuntaan asetetaan työpaikkojen löytyminen, sosiaalinen osallisuus ja köyhyyden torjunta sekä syrjinnän vastaiset toimet. (European Commission 2023.)

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

Hankkeessa tunnustetaan, sekä toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa huomioidaan vammaisten oikeus päästä osallisiksi toimenpiteistä, joilla edistetään heidän itsenäistä elämäänsä, yhteiskunnallista ja ammatillista sopeutumistaan sekä osallistumistaan yhteiskuntaelämään. Hankkeen työntekijöille huomioidaan saavutettavuus työvälineiden ja esteettömyys työtilojen suhteen. Hankkeessa noudatetaan Jyväskylän kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Euroopan unionin perusoikeuskirjan mukaisesti (2000/C 364/01, 20 art.) kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan kaikkien ihmisten samanarvoisuutta riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät eivät saa vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä tai erilaisia palveluja. Hankkeessa huomioidaan Perusoikeudet kuuluvat kaikille.

### **Henkilötietojen suoja**

Hanketta suunniteltaessa on huomioitu, että jokaisella on oikeus henkilötietojen suojaan. Henkilötietojen, eli tietojen, jonka kautta henkilö voidaan tunnistaa suoraan tai välillisesti, käsittely edellyttää aina laista löytyvää käsittelyperustetta. Tarpeellisten henkilötietojen käsittely järjestetään hankkeen toiminnassa asianmukaisesti, yleisen tietosuojasetuksen mukaisesti (GDPR). Yksityisyyden suoja on kaikkien perusoikeus.

Jyväskylän kaupunki seuraa kaupungin tietosuojamääritelmiä, joka pohjaa EU:n yleiseen tietosuojasetukseen. Kaupungin tuottamissa palveluissa henkilötietoja lähetetään, käsitellään ja säilytetään lainmukaisesti ja rekisteröidyn kannalta läpinäkyvästi koko tiedon elinkaaren ajan kaikissa vaiheissa, kun tietoa käsitellään, tiedonhallintalain mukaisesti (Laki julkisen hallinnon tiedonhallinnasta 906/2019). Lainmukaisuus tarkoittaa sitä, että henkilötietoja, joilla tarkoitetaan tunnistettuun tai tunnistettavissa olevaan luonnolliseen henkilöön liittyviä tietoja, kerätään vain tiettyä laillista tarkoitusta varten, eikä niitä saa käsitellä myöhemmin näiden tarkoitusten kanssa yhteensopimattomalla tavalla. Hankkeen toiminnassa noudatetaan tietosuojalaista (1050/2018, 35 §) tulevaa kieltoa ilmaista tietoa suullisesti eli vaitiolovelvollisuutta. Julkisuuslaki eli laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999) velvoittaa asiakirjasalaisuuteen, vaitiolovelvollisuuteen ja muistuttaa salassa pidettävien tietojen hyväksikäytöstä eli kiellosta käyttää salaista tietoa omaksi eduksi tai toisten vahingoksi. Hankkeessa läpinäkyvyydellä tarkoitetaan sitä, että osallistujilla on oikeus saada tietoa siitä, mitä tietoja hänestä on kerätty, keräyksen tarkoituksena ja miten henkilötietoja käsitellään. Jokaisella on oikeus saada henkilötietonsa tarpeen tulleen myös oikaistuksi. Velvoite henkilötietojen suojaan tulee Euroopan unionin perusoikeuskirjan (2000/C 364/01) 8:sta artiklasta. Edellä mainitut asiat huomioidaan myös hankkeen kaikissa viestinnässä.

### **Ympäristönsuojelu**

KARTTA työelämään -hanke ei suoraan keskity ympäristönsuojeluun, vaan hankkeen pääpaino on maahanmuuttajien työllistymisen edistämisessä. Kuitenkin, hankkeella voi olla epäsuoria vaikutuksia ympäristönsuojeluun, esimerkiksi seuraavilla tavoilla:

1. Ympäristötietoisuuden lisääminen: Hankkeen kautta voidaan lisätä osallistujien tietoisuutta ympäristöasioista ja kestävä kehityksen periaatteista. Tämä voi tapahtua esimerkiksi suomen kielen valmennusten yhteydessä.
2. Työllistyminen ympäristöalalle: Hankkeen osallistujat voivat löytää työllistymismahdollisuuksia ympäristöalalta, mikä edistää ympäristönsuojelua ja kestävä kehitystä.
3. Yhteistyö ympäristöalan yritysten kanssa: Hanke voi luoda kumppanuuksia ympäristöalan yritysten kanssa, mikä voi johtaa ympäristöystävällisten käytäntöjen ja toimintatapojen leviämiseen. Vaikka hanke ei suoraan liity esimerkiksi Natura 2000 -ohjelmaan tai muihin ympäristönsuojeluhankkeisiin, sen kautta voidaan edistää ympäristötietoisuutta ja kestävä kehitystä osallistujien ja yhteistyökumppaneiden keskuudessa.

## 5.6 Kestävä kehitys: Ekologinen kestävyys

### Luonnonvarojen käytön kestävyys

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

KARTTA työelämään -hanke pyrkii toimenpiteillään tietoisesti edistämään kestävää kehitystä ja hakemuksessa aikaisemmin kuvattujen toimenpiteiden kautta edistämään tasa-arvoista ja oikeudenmukaista yhteiskuntaa. Hanke pyrkii uusiutuvien luonnonvarojen käytön kestävyteen ja käyttämään harkintaa myös uusiutuvien luonnonvarojen käytössä (esim. pakkausmateriaalit) luontoa säästäten. Tähän liittyy sekä asianmukainen kierrätys että kestävä kehityksen mukaisten, tarpeen mukaisten tuotteiden ja palvelujen hankinta (luonnonmukaisten, hajoavien), jotka eivät itsessään tuhoa esimerkiksi valmistumistavoillaan luontoa. Tähän liittyy sekä hankkeen vastuu tiedon hankkimisesta, jotta voidaan vaikuttaa valintojen vaikutuksiin, että tarvitsemisperiaate. Voidaanko hankittua tavaraa käyttää hankkeen varsinaisen käytön jälkeen tai palvelua juurruttaa työllisyysalueen palveluvalikoimaan. Jos kävisi niin, ettei hankitulle tuotteelle olisi hankkeen jälkeen käyttöä (epätodennäköistä), hanke pohtii löytyisikö käyttöä muualla, hävittämisen sijaan.

Ympäristönsuojelun korkea taso ja ympäristön laadun parantaminen sisällytetään kaikkeen hankesuunnitteluun. Kestävä kehityksen periaatteiden toteutuminen varmistetaan hankkeen toiminnassa. Toiminnassa käytetään ympäristöystävällisiä toimintatapoja, kierrätetään ja tietoisuutta pyritään tuomaan esille toiminnassa.

Hankkeen osallistujat ja hanketyöntekijät työskentelevät myös tarpeen mukaan tekoälyä hyödyntäen. Muiden tekoälyyn liittyvien eettisten asioiden lisäksi hankkeessa tiedostetaan tekoälyn aiheuttamat ekologiset haasteet, esimerkiksi tekoälyn suuri vedenkulutus sekä vaikutukset hiilijalanjälkeen. Osassa tutkimuksissa on esimerkiksi laskettu yhden 100 sanan sähköpostin kirjoittamisen tekoälyllä kuluttavan jopa 0,5 litraa vettä. (mm. Töyrylä 2024, Verman & Tam 2024, Sellman & Vaughan 2024). Vastuullinen tekoälyn käyttö tarkoittaa myös sitä, että tekoälyjärjestelmät ovat läpinäkyviä, oikeudenmukaisia ja turvallisia. Näin varmistetaan, että tekoäly tukee hankkeen tavoitteita ja edistää osallistujien hyvinvointia.

### Ilmastonmuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen

Ei myönteistä vaikutusta

Ei myönteistä vaikutusta. Hankkeen keskeinen fyysinen sijainti ja tilat tukevat saavutettavuutta kohderyhmän kannalta. Tarpeetonta matkustamista vältetään. Hankkeen tapahtumat erityisesti valtakunnallisessa kontekstissa toteutetaan osin etä- verkkoratkaisuin. Lisäksi hankkeen työntekijöille järjestetään etätyöskentelyn mahdollisuuksia, jolloin tarpeettoman liikkumisen vähentäminen pienentää ilmastonmuutoksen riskejä. Hankkeessa tiedostetaan, että kohderyhmän osallistujissa voi olla pakolaisena, myös ympäristöpakolaisena maahan saapuneita henkilöitä, joille pakolaisuuden aiheuttama trauma saattaa näyttäytyä haitallisina mielenterveys- ja hyvinvointivaikutuksina.

### Kasvillisuus, eliöt ja luonnon monimuotoisuus

Ei myönteistä vaikutusta

Hankkeen edistämä elinkaariajattelu ja jatkuvuuden hallinta sekä palveluiden juurruttaminen luovat kuitenkin pohjaa luonnonvarojen kestäväälle käytölle.

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

Ei myönteistä vaikutusta

Hankkeella ei ole suoria vaikutuksia pinta- ja pohjavesiin, maaperään, ilmaan tai kasvihuonekaasujen vähenemiseen. Hankkeen kautta voidaan kuitenkin edistää ympäristöystävällisiä käytäntöjä, kuten energiatehokkuutta ja vähäpäästöisiä teknologioita, jotka voivat vähentää ilman saastumista. Kasvihuonekaasujen vähentämiseen voidaan vaikuttaa kiinnittämällä

huomiota erityisesti liikkumiseen. Lisäksi hankkeessa hyödynnetään julkista liikennettä esimerkiksi työnantajien luona vieraillessa. Mikäli oman auton käyttö välttämätöntä, hyödynnetään kaupungin sähköllä toimivia yhteiskäyttöautoja.

### **Natura 2000 -ohjelman kohteet**

Ei myönteistä vaikutusta

Natura 2000 -ohjelma on Euroopan unionin laajin suojelualueverkosto, joka kattaa arvokkaimmat ja uhanalaisimmat lajit ja elinympäristöt. Koska KARTTA työelämään -hanke keskittyy maahanmuuttajien työllistymiseen ja kotoutumiseen, joten suoria vaikutuksia Natura 2000 -ohjelman kohteisiin ei ole.

Kuitenkin, hankkeen kautta voidaan edistää ympäristötietoisuutta ja kestävästä kehitystä, mikä voi epäsuorasti tukea Natura 2000 -kohteiden suojelua. Esimerkiksi, jos hankkeessa mukana olevat maahanmuuttajat saavat työllistymismahdollisuuksia ympäristöalalla tai oppivat ympäristönsuojeluun liittyviä taitoja, tämä voi edistää Natura 2000 -kohteiden suojelua ja ylläpitoa.

## **5.7 Kestävä kehitys: Taloudellinen kestävyys**

### **Materiaalit ja jätteet**

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Hankkeessa kannetaan taloudellista vastuullisuutta ja huomioidaan, ettei resursseja käytetä liikaa, esimerkiksi ei osteta mitään turhaa. Hanke pyrkii uusiutuvien luonnonvarojen käytön kestävyteen ja käyttämään harkintaa myös uusiutuvien luonnonvarojen käytössä luontoa säästämällä. Tähän liittyy energian (sähkön ja veden tuhlauksen välttäminen) säästäminen, koska edellä mainittujen tuhlauksen ei ole pitkällä aikavälillä taloudellisesti tai ekologisesti järkevää. Materiaalien ja jätteiden taloudelliseen kestävyteen liittyy niiden asianmukainen kierrätys, että kestävä kehityksen mukaisten, tarpeen mukaisten tuotteiden ja palvelujen hankinta (luonnonmukaisten, hajoavien), jotka eivät itsessään tuhoa esimerkiksi valmistustavoillaan luontoa. Tähän liittyy sekä hankkeen vastuu tiedon hankkimisesta, jotta voidaan vaikuttaa valintojen vaikutuksiin, että tarvitsemisperiaate. Voidaanko hankittua tavaraa käyttää hankkeen varsinaisen käytön jälkeen tai palvelua juurruttaa työllisyysalueen palveluvalikoimaan. Jos kävisi niin, ettei hankitulle tuotteelle olisi hankkeen jälkeen käyttöä (epätodennäköistä), hanke pohtii löytyisikö käyttöä muualla, hävittämisen sijaan.

### **Uusiutuvien energialähteiden käyttö**

Ei myönteistä vaikutusta

Kohderyhmään kuuluvien henkilöiden työmarkkina-asemaa ja aiempaa koulutusta sekä työkokemusta parantamalla voidaan mahdollisesti vaikuttaa uusiin, uusiutuvien energialähteiden käyttöön liittyviin projekteihin sekä tuoda lisäarvoa jo käynnistyneisiin hankkeisiin.

### **Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä kehittäminen**

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Keski-Suomen liitto on käynnistänyt maakuntastrategian päivittämisen tammikuussa 2025. Strategiatyö on vielä kesken. Maakuntastrategia koostuu pitkän aikavälin suunnitelmista, joiden avulla Keski-Suomi suuntaa kohti kestävästä ja elinvoimaista tulevaisuutta. Keski-Suomen liiton verkkosivuilla mainitaan, että osaava työvoima on maakunnan elinvoimaisuudelle tärkeä voimavara, mutta useat maakunnat ovat kärsineet osaajapulasta jo ennen koronakriisiä.

Keski-Suomen liiton 31.1.2025 julkaistun tiedotteen mukaan talous ja työmarkkinat ovat heikossa jamassa Keski-Suomessa. Kohdennettujen tukitoimien ja alueen elinkeinoelämän tarpeisiin räätälöityjen palvelujen – joita hanke tarjoaa – tarve yritysten koko huomioiden (mikroyritykset) on huutava. Osallistujien työllistymistä tai työmarkkinoihin suuntaamista ja työelämään osallistumista edistetään sekä tuetaan ja pitkäaikaistyöttömyyttä pyritään

ehkäisemään hankkeen työpaketteihin kuuluvien tukitoimien. Hankkeessa tehdään toimenpiteitä vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen tueksi ja työelämän vastaanottokyvykkyyden vahvistamiseksi, joka tukee kestävästä kaupunkikehittämisestä pitkällä aikajänteellä. Työmarkkinoiden osajapulaa kavennetaan ja alueen työnantajien ja yritysten rekrytointimahdollisuuksia parannetaan. Täten hanke parantaa Jyväskylässä muun muassa yrityskentän muutosjoustavuutta ja toimintaedellytyksiä tukemalla kohdennettujen toimien avulla työvoiman ulkopuolella olevien henkilöiden työelämään kiinni pääsyä lisäten alueen veto- ja pitovoimaa. Edelleen tätä kautta hanke tukee kestävästä kehityksen periaatetta taloudellisesta kestävästä alueella sekä Itämeren alueen strategiaan liittyvää pk-yrityksen kansainvälistymistä (EUSBSR 2015).

Mikäli hankkeen kohderyhmään kuuluvilla henkilöillä on yrittäjäyshalukkuutta, pyritään sitä edistämään ja kannustamaan jatko-ohjaamalla heidät oikeisiin palveluihin, joita löytyy omalta toimialalta.

Paikallinen elinkeinorakenne ja hankkeeseen osallistuvien yritysten lukumääräarvioin perustelut

Tämän hankkeen keskeisenä tavoitteena on edistää työttömien ja työelämän ulkopuolella olevien maahan-muuttaneiden henkilöiden työllistymistä, Jyväskylän alueella. Onnistuaksemme tässä, hyödynnämme myös eri kokoisten yritysten vahvuuksia, sillä jokainen yrityskoko tuo hankkeeseen ainutlaatuisia etuja, jotka tukevat kohderyhmämme polkua työelämään.

Viimeisin työ- ja elinkeinoministeriön työllisyyskatsaus (2025) osoittaa, että Keski-Suomessa oli helmikuun lopussa 17 910 työtöntä työnhakijaa. Työttömien osuus maakunnan työvoimasta oli 14,2 prosenttia. Tämä korkea työttömyysaste heijastaa talouden epävarmuutta, mikä vaikuttaa suoraan yritysten kasvunvalmiuteen ja rekrytointitarpeisiin. Yritykset ovat varovaisempia rekrytoinneissa, joka on otettava huomioon asettaessa yritysten tavoitemääriä, sillä hankkeen on oltava realistinen

Hankkeen yritysten tavoitemäärät (kts. hankehakemus kohta määrälliset tavoitteet) on asetettu nykyisen taloustilanteen ja aiempien hankekokemusten perusteella. Tavoitteet on arvioitu realistisesti, ottaen huomioon yritysten nykyinen rekrytointivalmius, hankkeen resurssit ja toiminta-aika. Perustelemme yritysten lukumäärää hankkeen resursseilla ja toiminta-ajalla, jotka vaikuttavat siihen, kuinka monta yritystä on mahdollista tavoittaa ja tukea. Lisäksi on huomioitava myös yritysten heterogeenisyys, sillä yritykset, jopa samassa kokoluokassa, voivat olla hyvin erilaisia. Yritysten tavoitemäärissä huomioidaan vaihteluvälit +/- 1, jotka mahdollistavat myös sen, että hanke voi myös sopeutua rajusti muuttuviin toimintaympäristön muutoksiin ja olosuhteisiin hankkeen aikana, jolloin tavoitemäärät voivat olla vaihteluvälillä alarajalla.

Vaikka taloustilanne voi vaikuttaa rekrytointipäätöksiin, keskisuurilla yrityksillä on usein vakaampi taloudellinen pohja ja suurempi potentiaali työllistää uusia työntekijöitä. Niillä on myös paremmat mahdollisuudet tarjota resursseja, joita ulkomaalaiset ja vaikeasti työllistyvät henkilöt tarvitsevat. Siksi hankkeen painotus keskisuurissa yrityksissä on perusteltua. Lisäksi keskisuurilla yrityksillä on usein laajemmat verkostot ja vaikutusmahdollisuudet, mikä voi edistää hankkeen tulosten leviämistä myös muihin yrityksiin. Ne voivat toimia esimerkkeinä ja kannustaa pienempiä yrityksiä osallistumaan hankkeen toimintaan.

Aikaisempi hankekokemus on auttanut arvioimaan, kuinka monta yritystä on mahdollista tavoittaa ja saada mukaan. Vaikka tavoitemäärissä painotetaan keskisuuria yrityksiä, mukaan otetaan myös mikro- ja pienyrityksiä, jotta varmistetaan hankkeen vaikuttavuus, sillä eri kokoiset yritykset voivat edistää hankkeen tavoitteita omilla vahvuuksillaan.

Mikroyritykset:

Mikroyritykset ovat usein joustavia ja pystyvät tarjoamaan henkilökohtaista ohjausta ja tukea työntekijöille. Tämä on erityisen tärkeää vaikeasti työllistyville henkilöille, jotka saattavat tarvita enemmän tukea työtehtävissä. Mikroyrityksissä työntekijät joutuvat usein tekemään monenlaisia työtehtäviä, mikä tarjoaa mahdollisuuden oppia ja kehittää monipuolisia taitoja. Mikroyritykset

ovat usein vahvasti myös sidoksissa paikallisyhteisöön, mikä voi luoda tunteen osallisuudesta ja yhteisöllisyydestä.

#### Pienet yritykset:

Pienet yritykset voivat tarjota monipuolisempia työtehtäviä kuin mikroyritykset ja mahdollisuuden erikoistua tiettyihin tehtäviin. Pienissä yrityksissä on usein myös vahva tiimihenki ja yhteistyö, mikä voi luoda positiivisen ja kannustavan työympäristön. Pienet yritykset ovat yleensä joustavia myös työaikojen ja työtehtävien suhteen.

#### Keski-suuret yritykset:

Keski- suurilla yrityksillä on usein vakiintunut toiminta ja enemmän resursseja kuin pienemmillä yrityksillä, mikä voi tarjota vakautta ja turvallisuutta työntekijöille. Keski-suuret yritykset voivat tarjota monipuolisia työtehtäviä ja mahdollisuuden erikoistua tiettyihin tehtäviin

#### Suuret yritykset:

Suurilla yrityksillä on usein laajat resurssit ja mahdollisuus Ne pystyvät tarjoamaan monimuotoisia työympäristöjä ja monipuolisia tehtäviä sekä mahdollisuuden työskennellä kansainvälisessä ympäristössä. Suurilla yrityksillä on usein vahva yhteiskuntavastuu ja mahdollisuus vaikuttaa positiivisesti henkilön osaamisen kehittymiseen.

### **Aineettomien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen**

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Hanke edistää ja tukee kohdennettujen toimien avulla heikossa työmarkkina-asemassa ja työvoiman ulkopuolella olevien henkilöiden pääsyä työelämään poistamalla työllistymisen esteitä sekä täten edesauttaa yritysten ja työnantajien vahvemman ja osallistavamman liiketoiminnan kehittämistä (huom. työvoimapula-alat) muuttuneessa toimintaympäristössä. Hankkeessa kehitetään aineettomia palveluja sekä yhteistyötä työllisyyden edistämiseen, joten sillä on sekä välittömiä että välillisiä vaikutuksia.

Hankkeen ekososiaalinen lähestymistapa ottaa huomioon erilaisten oppijoiden polut ja lähtötilanteet. Palveluja kehittämällä pyritään edistämään kestävää kehitystä, jolla tarkoitetaan kehitystä, joka turvaa nykyisille ja tuleville sukupolville hyvät elämisen mahdollisuudet Jyväskylässä. Hankkeen edistämä osallistujien elämäntilannelähtöinen ajattelu luo pohjaa myös elinvoiman, yhteiskunnallisen osallisuuden ja perheiden talouden vahvistumiselle. Tätä kautta hanke luo Jyväskylän kaupungin työllisyys- ja elinkeinoelämälle edellytyksiä.

### **Liikkuminen ja logistiikka**

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Uudet ratkaisut ovat mahdollisia liiketoiminnan kehityskohteita, jotka hankkeen myötä käynnistyvät yrityksissä, etätulkitsemisen hyödyntäminen tarvittaessa yhtenä esimerkkinä joustavasta työn tekemisen tavasta. Hankkeen edistämä elämäntilannelähtöinen ajattelu on keskeinen lähtökohta niiden kehittämisessä. Hankkeessa hyödynnetään etätöiden mahdollisuutta ja julkista liikennettä, pyöräilyä ja kävelyä esimerkiksi työnantajien luona vieraillessa. Mikäli oman auton käyttö välttämätöntä, hyödynnetään kaupungin sähköllä toimivia yhteiskäyttöautoja.

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

### **Kulttuuriympäristö**

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Jyväskylä tunnetaan erityisesti korkeatasoisena koulutus- ja tutkimuskaupunkina sekä Suomen liikuntapäätkaupunkina. Jyväskylällä on hyvä maine, ja kaupunki on tutkimusten mukaan vuodesta toiseen yksi Suomen halutuimmista muuttokohteista. Keski-Suomen maakuntabrändin mukaan sydämen sivistys kuuluu kaikille ja näkyy arjen teoissa. Hankkeen tavoitteet ja



työpaketit tukevat edellä mainittua ja vastaavat osaltaan työvoiman ulkopuolisten henkilöiden kohtaamiin haasteisiin työelämään siirtymisessä.

Hankkeessa korostuu yhdenvertaisuuteen tähtäävä sosiaalinen kestävyys, jossa rakennetaan sellaista yhteiskuntaa ja maailmaa tukien hyviä väestösuhteita, joka voi kestää pidemmän aikaa. Hankkeen tavoitteena on, että heikommista lähtötilanteista ponnistavat ihmiset kokevat tulevaisuutensa oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti kohdelluiksi. Ne, joilla menevät paremmin, tulee huolehtia heistä, joilla ei mene niin hyvin – tähän oheisella hankkeella pyritään. Näin rakennetaan myös sosiaalisesti kestävää yhteiskuntaa. Hanke edistää myös elinkaariajattelun omaksumista. Täten hanke tukee kestävästä kehityksen periaatetta ekologisesti kestävästä. Hanke on kaikilta osin "do no significant harm" -periaatteen mukainen.

Yhteenvedon hankkeessa kehitetyillä toiminnoilla tehostetaan työelämäosaamista suomalaisessa kulttuuriympäristössä sekä edistetään työnantajien positiivista asennemuutosta kansainvälistyvässä kaupungissa ja suomalaisessa yhteiskunnassa.

### **Ympäristöosaaminen**

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Hanke edistää elinkaariajattelun ja jatkuvuuden hallinnan osaamista. Tätä kautta hanke luo pohjaa resurssitehokkuuden parantamiselle palveluissa. Hankkeessa valitaan materiaaleja, jotka ovat uusiutuvia mahdollisimman paljon. Haavoittuvassa asemassa olevien henkilöiden ekologinen jalanjälki on tutkimusten mukaan jo valmiiksi hyväosaista väestönosaa pienempi. (Närhi & Matthies 2018; Ranta-Tyrkkö 2025.) Toisaalta niukat taloudelliset resurssit saattavat kannustaa kertakäyttökulttuuriin ja lisätä taloudellisen hyväksikäytön riskiä. Toiminnassa käytetään ympäristöystävällisiä toimintatapoja ja tuotteita ja tietoisuutta pyritään tuomaan esille toiminnassa.

Hankkeessa korostuu sosiaalinen kestävyys, jossa rakennetaan sellaista yhteiskuntaa ja maailmaa tukien hyviä väestösuhteita, joka voi kestää pidemmän aikaa. Hankkeen tavoitteena on, että heikommista lähtötilanteista ponnistavat ihmiset kokevat tulevaisuutensa oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti kohdelluiksi. Ne, joilla menevät paremmin, tulee huolehtia heistä, joilla ei mene niin hyvin. Näin rakennetaan myös sosiaalisesti kestävää yhteiskuntaa. Hanke edistää myös elinkaariajattelun omaksumista. Täten hanke tukee kestävästä kehityksen periaatetta ekologisesti kestävästä. Hanke on kaikilta osin "do no significant harm" -periaatteen mukainen. Edelleen hanke tukee EU:n Itämeren alueen strategiaa edistämällä Jyväskylän alueen kilpailukykyyn parantamista, työelämään ja koulutukseen pääsyä sekä turvallisuutta.

## **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?**

Ei

## **6 Arviot määrällisistä tavoitteista**

**Hakemusvaiheessa ilmoitettavat arviot määrällisistä tavoitteista**

### 6.1 Hankkeeseen osallistuvien yritysten arvioitu lukumäärä henkilöstömäärän mukaan

Yrityksen koko	Yrityksiä, kpl
Mikroyritys	3
Pieni yritys	10
Keskisuuri yritys	10
Suuryritys	2
<b>Yhteensä</b>	<b>25</b>

#### 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		30	60	10	100
joista pitkäaikaistyöttömiä (yli 12 kk)		20	20	8	48
Yleissivistävässä/ ammattillisessa koulutuksessa olevat		1	1	1	3
Työssä olevat (ml. yrittäjät)		1	1	1	3
Työmarkkinoiden ulkopuolella olevat		8	8	8	24
<b>Yhteensä</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>70</b>	<b>20</b>	<b>130</b>
joista naisia		25	25	10	60

### 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		10	15	3	28
Alemman perusasteen (ISCED 1) ja ylemmän perusasteen (ISCED 2) koulutuksen suorittaneet		12	15	5	32
Keskiasteen (ISCED 3) tai keskiasteen jälkeisen (ISCED 4) koulutuksen suorittaneet		12	35	4	51
Korkea-asteen koulutuksen (ISCED 5-8) suorittaneet		6	5	3	14
<b>Yhteensä</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>70</b>	<b>15</b>	<b>125</b>
joista naisia		25	25	10	60

#### 6.4 Osallistujia koskevat lyhyen aikavälin tavoitteet

	Tavoite
Osallistujat, jotka ovat ryhtyneet työnhakuun jättäessään hankkeen	65
Osallistujat, jotka ovat koulutuksessa jättäessään hankkeen	40
Osallistujat, jotka saavat ammattipätevyyden jättäessään hankkeen	0
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	Tosiasiallisesti aiheutuneet palkkakustannukset

#### 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 kynnyksarvot ylittävien hankintojen tekemistä?	Ei

**Kustannusarvion tiivistelmä**

	<b>Yhteensä €</b>
1 Palkkakustannukset	411 814
Flat rate 40 % kehittäminen	164 725
2 Tulot (vähennetään kustannuksista)	0
<b>Nettokustannusarvio yhteensä</b>	<b>576 539</b>

**Rahoitussuunnitelman tiivistelmä**

	<b>Yhteensä €</b>	<b>Osuus %</b>
1 Haettava EU- ja valtion rahoitus	432 405	75,00
2 Omarahoitus: Kuntarahoitus	144 134	25,00
3 Kuntarahoitus	0	0
4 Muu julkinen rahoitus	0	0
5 Yksityinen rahoitus	0	0
<b>Rahoitussuunnitelma yhteensä</b>	<b>576 539</b>	<b>100,00</b>

**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 rakennepoliitikan 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 rakennepoliitikan ohjelman verkkopalvelun tietopalvelussa.

### Valtionavustuksen hakijan pakotevakuutus

Yhdistyneet kansakunnat ja Euroopan unioni ovat asettaneet pakotteita lainsäädännössään tai toimielintensä päätöksillä.

Valtionavustuksen hakija vakuuttaa, että

a) YK:n tai EU:n pakotteita ei ole asetettu

- avustuksen hakijalle,
- avustuksen hakijan välittömille tai välillisille omistajille, tai rahanpesulain 1. luvun 5 §:ssä tarkoitetuille tosiasiallisille edunsaajille,
- avustuksen hakijan hallinto-, johto- tai valvontaelimen jäsenille tai määräys-, edustus-, päätös- tai valvontavaltaa käyttäville henkilöille,
- avustuksen hakijan alihankkijoille tai muille sopimuskumppaneille,
- avustuksen hakijan alihankkijoiden tai muiden sopimuskumppaneiden välittömille tai välillisille omistajille, tai rahanpesulain 1. luvun 5 §:ssä tarkoitetuille tosiasiallisille edunsaajille,
- avustuksen hakijan alihankkijoiden tai muiden sopimuskumppaneiden hallinto-, johto- tai valvontaelimen jäsenille tai määräys-, edustus-, päätös- tai valvontavaltaa kyseisissä alihankkijoissa tai muissa sopimuskumppaneissa käyttäville henkilöille,
- valtionavustuksen lain 7 §:n 3 momentin mukaisesti muun kuin avustuksen saajan toiminnan tai hankkeen avustamiseen haetun ja valtionapuviranomaisen myöntämän avustuksen käyttäjille (jäljempänä siirron saaja)
- sellaisille avustuksen hakijan valtionavustushakemuksen ja -päätöksen mukaisille yhteistyökumppaneille, jotka eivät saa tai käytä avustusta, eivätkä tuota ostopalveluja, mutta osallistuvat avustettavaan toimintaan tai hankkeeseen tekemällä yhteistyötä avustuksen saajan kanssa,
- siirron saajien tai yhteistyökumppanien välittömille tai välillisille omistajille, tai rahanpesulain 1. luvun 5 §:ssä tarkoitetuille tosiasiallisille edunsaajille,
- siirron saajien tai yhteistyökumppanien hallinto-, johto- tai valvontaelimen jäsenille tai määräys-, edustus-, päätös- tai valvontavaltaa kyseisissä siirron saajissa ja yhteistyökumppaneissa käyttäville henkilöille;

b) avustuksen hakija noudattaa täysimääräisesti neuvoston asetuksen (EU) 833/2014 5 k artiklaa sekä kaikkia muita YK:n ja EU:n asettamia pakotteita.

Valtionavustuksen hakija vakuuttaa, että

- avustuksen hakija ja muut edellä mainitut tahot eivät ole YK:n tai EU:n asettamien pakotteiden kohteena;
- avustuksella rahoitettava toiminta tai hanke taikka avustuksella hankittavan tuotteen tai palvelun toimittajan tai sen alihankkijoiden tuottamien tuotteiden tai palvelujen käyttö ei riko YK:n tai EU:n asettamia pakotteita;
- avustuksen hakija antaa välittömästi kirjallisesti valtionapuviranomaiselle tämän kirjallisesta pyynnöstä tiedot hakijan välittömistä ja välillisistä omistajistaan, rahanpesulain 1. luvun 5 §:ssä tarkoitetuista tosiasiallisista edunsaajistaan, alihankkijoistaan, sekä muista sopimuskumppaneistaan, siirron saajista, yhteistyökumppaneista ja muista edunsaajista;

Hankkeen nimi: KARTTA työelämään

- avustuksen hakija ilmoittaa välittömästi valtionapuviranomaiselle, jos valtionavustukseen tai avustuksella tehtävään hankintaan liittyvät suoritukset tai valtionavustus itsessään voi välillisesti tai välittömästi päätyä YK:n tai EU:n pakotteiden kohteena olevalle taholle;
- avustuksen hakija noudattaa täysimääräisesti YK:n ja EU:n asettamia pakotteita sekä tämän vakuutuksen antohetkellä, että tämän vakuutuksen antamisen jälkeen esimerkiksi silloin kun avustuksen hakija saa tai käyttää tässä vakuutuksessa tarkoitettua valtionavustusta.

## 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
Liite_1._Vieraskielisten_ty_nhakijoiden_verrokkitiedot_ajalla_1.1.2024-31.12.2024.pdf	Vieraskielisten työnhakijoiden verrokkitiedot.	
Liite_2._Hankkeen_ty_paketit_1-4.pdf	Hankkeen työpaketit 1-4	
Liite_3._ESR_Rahoitus suunnitelma_Kululajikohtainen_erittely_henkilöstökulut_KARTTA_tyy_el_m_n.pdf	Rahoitussuunnitelma_kululajikohtainen erittely_henkilöstökulut	
Liite_4._ESR_Rahoitus suunnitelma_Kululajikohtainen_erittely_KARTTA_tyy_el_m_n.pdf	Kululajikohtainen erittely	
Liite_5._L_hdeluettelo.pdf	Lähdeluettelo	

## Kustannusarvio

### 1 Palkkakustannukset

#### Tosiasiallisesti aiheutuneet palkkakustannukset: kokoaikaiset

<b>1. Tehtävänimike</b>	Hankepäällikkö
<b>Työaika</b>	Kokoaikainen
<b>Arvioitu aloituspäivä</b>	1.9.2025
<b>Arvioitu lopetuspäivä</b>	31.12.2027
<b>Hanketyökuukaudet</b>	28

#### Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

- Hankepäällikkö johtaa KARTTA työelämään hanketta ja vastaa hankkeen toimenpiteiden suunnittelusta, tavoitteiden asettamisesta ja toteutuksen koordinoinnista. Tämä sisältää projektisuunnitelman laatimisen ja aikataulujen hallinnan
- Vastaa hankkeen toimenpiteiden toteutumisesta hankesuunnitelman mukaisesti: taloudesta, hallinnosta, seurannasta, viestinnästä (sisäinen ja ulkoinen/sidosryhmät ja osallistujat) ja raportoinnista
- Tunnistaa ja hallitsee hankkeen riskejä, jotta tavoitteet saavutetaan suunnitellusti
- Vastaa hankkeen etenemisen seurannasta ja raportoinnista rahoittajille ja muille sidosryhmille. Tämä sisältää tulosten arvioinnin ja raporttien laatimisen
- Varmistaa hankkeen onnistumisen laadun, aikataulun ja kustannusten mittareilla
- Vastaa ESR-hankkeen hallinnointiin liittyvistä työtehtävistä ja raportoinnista ja vastaa yhteistyöstä rahoittajan kanssa.
- Toimii yhteyshenkilönä eri sidosryhmien, kuten rahoittajien, yhteistyökumppaneiden ja kohderyhmien välillä. Tämä sisältää viestinnän ja yhteistyön koordinoinnin.
- Hankepäällikkö johtaa ja tukee hankkeen kumppanuuskoordinaattorin ja suomen kielen valmentajan työskentelyä hankkeen kaikkien työpakettien toteutuksessa. Tähän liittyy rekrytointi, koulutus ja tiimin motivointi.
- Hankepäällikkö osallistuu tarvittaessa henkilöasiakastyöhön yhdessä muun hankehenkilöstön kanssa.
- Hankepäällikkö hoitaa hankkeeseen liittyvien hankintojen suunnittelua ja toteutusta kaupungin hankintayksikön kanssa.
- International House Jyväskylän asiantuntemuksen ja palveluiden aktiivinen esille tuominen työnantajille ja yhteistyökumppaneille. Verkostoituminen ja hankkeen tuloksista tiedottaminen sekä tulosten esille tuominen alueellisille ja valtakunnallisille yhteistyökumppaneille. Esimerkkinä Keski-Suomen tulevaisuusfoorumiin osallistuminen.
- Säännöllinen osallistuminen Elinkeino- ja työllisyystoimialan sisäiseen toimialatyöskentelyyn mahdollisten uusien näkökulmien ja näkymien esille tuomiseksi ja hyödyntämiseksi. Toimialatyöskentelyllä läpileikkaava merkitys koko työllisyyspalveluissa.

	2025	2026	2027	Yhteensä
Palkkakustannukset	16 255	49 838	50 935	117 028
Palkan sivukulut (26,44 %)	4 298	13 177	13 467	30 942
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	20 553	63 015	64 402	147 970

### Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Hankepäällikön tehtävä on hankkeen toteuttamisen kannalta olennainen ja ilman hankepäällikköä hanketta ei voida toteuttaa.

### Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Palkkakustannukset on laskettu samantyyppistä työtehtävää tekevien työtehtävien keskiarvon ja erikoisarvon mukaan (KVTES). Samasta tehtävästä maksetaan samaa peruspalkkaa, jonka lisäksi otetaan huomioon mahdolliset ikä- ja työkokemuslisät sekä mahdollinen yleiskorotus.

### Tietojen oikeaksi vakuuttaminen

Tuen hakija vakuuttaa, että ilmoitetut tiedot ovat oikeat.

### Aineiston säilyttäminen

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.

### Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Sari	Miettinen	Työllisyyspalvelupäällikkö

<b>2. Tehtävänimike</b>	Kumppanuuskoordinaattori
<b>Työaika</b>	Kokoaikainen
<b>Arvioitu aloituspäivä</b>	1.9.2025
<b>Arvioitu lopetuspäivä</b>	31.12.2027
<b>Hanketyökuukaudet</b>	28

### Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa



Hankkeen nimi: KARTTA työelämään

- Hankkeeseen hakeutuneiden kansainvälisten osaajien työllistymismahdollisuuksien kartoittaminen ja edistäminen yhteistyössä hankkeeseen ohjautuvien henkilöiden, hankehenkilökunnan sekä muiden toimijoiden kanssa.
- Työnantaja- ja yritysrajoitusten tehtävä tiivis kumppanuusyhteistyö
- Olemassa olevien yritysten ja työnantajien palvelutarpeiden kartoitus, jalkautuvat työnantaja- ja yrityskäynnit sekä niiden avulla työpaikkojen ja työkokeilupaiikkojen synnyttäminen (piilotyöpaikkojen löytäminen, työn räätälöinti), luominen ja tuki työllistämisen prosessiin.
- Erilaisten mahdollisuuksien (tukimuodot ja palvelut) esille tuominen ja keskustelunavaukset hankkeen osallistujista työnantajien suuntaan.
- Kumppanuuskoordinaattorin työkuvaan kuuluu työkokeilijoista tehtävien ”esittelykorttien” valmistelu työnantajille
- Henkilöasiakasrajoitusten tehtävä työ, esimerkkinä tuki työkokeilijoiden haastattelutilanteisiin työnantajien kanssa.
- Jalkautuminen työkokeilupaiikoille ja kielellisen sekä kahdenkeskisen ohjauksellisen tuen antaminen työkokeilun aikana.
- Työnantajien arvojen ja asenteiden laadullisen mittarin kehittäminen yhteistyössä työnantajien ja hankehenkilökunnan sekä JALAVA-hankkeen kanssa
- International House Jyväskylän asiantuntemuksen ja palveluiden aktiivinen esille tuominen työnantajille ja yhteistyökumppaneille
- Säännöllinen osallistuminen Elinkeino- ja työllisyystoimialan sisäiseen toimialatyöskentelyyn mahdollisten uusien näkökulmien ja näkymien esille tuomiseksi ja hyödyntämiseksi.
- Tuki hankepäällikölle strategisten ja merkittävien yhteistyökumppanuuksien rakentamisessa
- Työhön kuuluu myös hankepäällikön avustamista hankkeen päivittäisessä hallinnassa ja toteutuksessa, kuten viestintää ja tulosten seuranta.

	2025	2026	2027	Yhteensä
Palkkakustannukset	14 832	45 475	46 475	106 782
Palkan sivukulut (26,44 %)	3 922	12 024	12 288	28 234
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	18 754	57 499	58 763	135 016

### Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Hankkeen ja siihen kuuluvien työpakettien toteuttamista ja työnantaja- sekä yritys yhteistyökumppanuuksien rakentamista varten tarvitaan resurssia. Kumppanuuskoordinaattorilla keskeinen ja merkittävä rooli hankkeessa kumppanuuksien henkilökohtaisessa rakentamisessa, esittelykorttien tekemisessä, jalkautuvassa työssä asiakkaan kanssa rakentaen työkokeilujen kautta asiakkaan työelämäpolkuja ja piilotyöpaikkojen saavuttamisessa. Erona aikaisempiin työnkuviin on ensinnä kumppanuuskoordinaattorin henkilökohtainen työskentely Suomessa jo pidempään asuneiden vaikeassa työmarkkinatilanteessa olevien vieraskielisten kanssa. Toisekseen erona on kumppanuuskoordinaattorin työskentely henkilökohtaisesti sekä työnhakijan (hankkeen osallistuja) että työnantajan kanssa sekä se, että hän kohtaa heidät molemmat tosiasiallisessa työympäristössä. Vrt. työskentely etupäässä yritysten kanssa.

### Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Hankkeen nimi: KARTTA työelämään

Palkkakustannukset on laskettu samantyyppistä työtehtävää tekevien työtehtävien keskiarvon ja erikoisarvon mukaan (KVTES). Samasta tehtävästä maksetaan samaa peruspalkkaa, jonka lisäksi otetaan huomioon mahdolliset ikä- ja työkokemuslisät sekä mahdollinen yleiskorotus.

### Tietojen oikeaksi vakuuttaminen

Tuen hakija vakuuttaa, että ilmoitetut tiedot ovat oikeat.

### Aineiston säilyttäminen

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.

### Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava esihenkilö

<b>Etunimi</b>	<b>Sukunimi</b>	<b>Asema organisaatiossa</b>
Sari	Miettinen	Työllisyyspalvelupäällikkö

<b>3. Tehtävänimike</b>	Suomen kielen valmentaja
<b>Työaika</b>	Kokoaikainen
<b>Arvioitu aloituspäivä</b>	1.9.2025
<b>Arvioitu lopetuspäivä</b>	31.12.2027
<b>Hanketyökuukaudet</b>	28

### Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

- Työpakettiryhmien suomen kielen valmennuksen suunnittelu sekä materiaalien tuottaminen, kielivalmennuksen käytännön opetusjärjestelyt ja toteutus, sekä kielitaidon arviointi. Mahdollisuus vaikuttaa merkittävästi käytettäviin valmennusmenetelmiin sekä oman työn toteuttamistapoihin.
- Digitaalio-petus osana kielivalmennusta.
- Jalkautuminen työkokeiluapaikoille ja kielellisen sekä ohjauksellisen tuen antaminen työkokeilun aikana.
- Kielitietoisien monistettavan ohjausmallin kehittäminen työpaikoilla yhteistyössä työnantajien kanssa.
- Suomen kielen valmentaja etsii ratkaisuja ja tuottaa materiaaleja ja koulutusta siihen, kuinka tukea kielenoppijaa kielitaidon kehittämisessä ja ammattisuomen haltuunotossa työpaikalla.
- Työhön kuuluu myös hankkeen toteuttamiseen kuuluvia tehtäviä, kuten saavutettavaa osallistuja- ja sidosryhmäviestintää ja verkostotyötä.
- Suomen kielen valmentaja osallistuu mahdollisuuksien mukaan toimialatyöskentelyyn, jolla läpileikkaava merkitys koko elinkeino- ja työllisyyspalveluissa.

	2025	2026	2027	Yhteensä
Palkkakustannukset	14 152	43 391	44 345	101 888
Palkan sivukulut (26,44 %)	3 742	11 473	11 725	26 940
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	17 894	54 864	56 070	128 828

### Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Suomen kielen valmentajan tehtävä on keskeinen ja merkittävä hankkeen osallistujien ja työnantajien kannalta. Suomen kielen valmentaja vastaa polkuihin kuuluvasta suomen kielen valmennuksesta, jonka toteuttamiseen vaaditaan vankkaa kokemusta suomen kielestä ja pedagogiikasta. Suomen kielen valmentajan tehtäviin kuuluu myös kielivalmennukseen kuuluvien materiaalien tekeminen, kielivalmennuksen käytännönjärjestelyt ja toteuttaminen. Suomen kielen valmentaja tukee osallistujia kielenoppimisen taitojen kehittämisessä ja valmentaa heitä oppimaan kieltä ympäristön avulla. Lisäksi työhön kuuluu osallistujien kielitaidon arviointia. Polkuihin kuuluu myös digitaitojen vahvistamista, jossa suomen kielen valmentaja tukee. Tarkoituksena on myös kehittää kielitietoinen ja monistettava ohjausmalli työpaikoille yhdessä työnantajien kanssa. Kielivalmennusten lisäksi suomen kielen valmentaja osallistuu Elinkeino- ja työllisyystoimialan sisäiseen toimialatyöskentelyyn mahdollisten uusien näkökulmien ja näkymien esille tuomiseksi ja hyödyntämiseksi. Lisäksi työtehtäviin kuuluu hankepäällikön avustamista hankkeen päivittäisessä hallinnassa ja toteutuksessa, kuten viestintää ja tulosten seuranta

Suomen kielen valmennukselle on ollut jo vuosia tarve Jyväskylässä, mistä johtuen hankkeessa toteuttavalle intensiivisen kielivalmennuksen toteutuminen on keskeisessä osassa osallistujien työllistymistä ajatellen. Hankkeessa toteutettava kielituki on luonteeltaan erilaista sekä huomattavasti intensiivisempää kuin International House Jyväskylän (IHJ) suomen kielen valmentajan tarjoama kielituki. Hankkeen toimenpiteiden laajuista ja alueella tarvittavaa palvelua ei ole mahdollista toteuttaa IHJ:n nykyisellä työntekijäresurssilla, joka on yksi HTV koko kaupungissa.

### Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Palkkakustannukset on laskettu samantyyppistä työtehtävää tekevien työtehtävien keskiarvon ja erikoisarvon mukaan (KVTES). Samasta tehtävästä maksetaan samaa peruspalkkaa, jonka lisäksi otetaan huomioon mahdolliset ikä- ja työkokemuslisät sekä mahdollinen yleiskorotus.

### Tietojen oikeaksi vakuuttaminen

Tuen hakija vakuuttaa, että ilmoitetut tiedot ovat oikeat.

### Aineiston säilyttäminen

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.

### Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava esihenkilö

Hankkeen nimi: KARTTA työelämään

**Etunimi**                      **Sukunimi**                                      **Asema organisaatiossa**  
Sari                                      Miettinen                                      Työllisyyspalvelupäällikkö

**Palkkakustannusten yhteenveto**

	2025	2026	2027	Yhteensä
Kokoaikaiset (3 kpl)	57 201	175 378	179 235	411 814
Osa-aikaiset (0 kpl)	0	0	0	0
<b>Palkkakustannukset yhteensä</b>	<b>57 201</b>	<b>175 378</b>	<b>179 235</b>	<b>411 814</b>

**2 Tulot****3 Nettokustannusten yhteenveto**

	2025	2026	2027	Yhteensä
<b>Nettokustannukset yhteensä</b>	<b>80 081</b>	<b>245 529</b>	<b>250 929</b>	<b>576 539</b>

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

	2025	2026	2027	Yhteensä	Osuus
EU- ja valtion rahoitus kehittäminen	60 061	184 147	188 197	432 405	75,00 %

**2 Omarahoitus**

	2025	2026	2027	Yhteensä	Osuus
Omarahoitus	20 020	61 382	62 732	144 134	25,00 %

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

	2025	2026	2027	Yhteensä	Osuus
Haettava EU- ja valtion rahoitus	60 061	184 147	188 197	432 405	75,00 %
Kuntarahoitus	20 020	61 382	62 732	144 134	25,00 %
Muu julkinen rahoitus	0	0	0	0	0 %
Yksityinen rahoitus	0	0	0	0	0 %
<b>Rahoitus yhteensä</b>	<b>80 081</b>	<b>245 529</b>	<b>250 929</b>	<b>576 539</b>	<b>100,00 %</b>
Julkinen rahoitus yhteensä	80 081	245 529	250 929	576 539	100,00 %
Julkinen tuki yhteensä	60 061	184 147	188 197	432 405	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