

Sujuvasti arktiseen elämään - työperäisten maahanmuuttajien asettautumispalvelujen kehittäminen Inarissa 2019-2021

-hankesuunnitelma



Vastaanottaja: Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus
Sähköinen Eura2014-järjestelmä/ESR
Hankesuunnitelma
Inarin kunta
15.2.2019
Elinvoimalautakunta 11.2.2019 §15

1 VIRANOMAINEN JOLLE HAKEMUS OSOITETAAN

Pohjanmaan Ely-keskus

2. HAKIJAN PERUSTIEDOT

Hakijan nimi	Inarin kunta / Elinkeinot & kehitys
Organisaatiotyyppi	Kunta
Y-tunnus	0190758-7
Lähiosoite	Sairaalantie 3 b
Postinumero	99800
Postitoimipaikka	Ivalo
Tilinumero (IBAn) ja BIC	FI64 5641 4220 0539 34, OKOYFIHH
www-osoite	www.inari.fi
Hankkeen vastuhenkilö	Samuli Mikkola
Asema organisaatiossa	elinkeinojohtaja
Sähköpostiosoite	samuli.mikkola@inari.fi
Hankkeen yhteyshenkilön nimi	Marja Männistö
Asema organisaatiossa	kehittämiskoordinaattori
Sähköpostiosoite:	marja.mannisto@inari.fi
Puhelin	0400 231 765
Hankepäällikkö	Ei tiedossa
Hakijoiden lukumäärä tai tuen siirto –menettely	x vain yksi hakija

3. HANKKEEN PERUSTIEDOT

Hankkeen julkinen nimi	Sujuvasti arktiseen elämään, työperäisten maahanmuuttajien asettautumispalvelujen kehittäminen Inarissa 2019-2021
Alkamispäivämäärä	1.9.2019
Päätymispäivämäärä	31.8.2021
Toimintalinja	TL3 Työllisyyden ja työvoiman liikkuvuus (ESR
Erytystavoite:	6.1. Nuorten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistäminen

4. TIIVISTELMÄ (JULKAISTAAN INTERNETIN TIETOPALVELUISSA)

4.1. Sujuvasti arktiseen elämään - työperäisten maahanmuuttajien asettautumispalvelujen kehittäminen Inarissa 2019-2021

Kasvavan matkailun globaalit vaikutukset ulottuvat myös pohjoisen paikallistalouteen merkittävästi. Työelämän trendinä on, että tietyille aloille kuten matkailuun ei ole saatavissa tarpeeksi työntekijöitä paikallisilta työmarkkinoilta eivätkä tietyt työtehtävät edes kiinnosta paikallisia työnhakijoita. Saadaksemme yritykset toimimaan ja matkailijat tyytyväisiksi, Lapissa on tehty aktiivista ja tuloksekasta rekrytointia myös ulkomaille. Asettautuakseen työskentelemään ja elämään alueella, työntekijöiden on löydettävä asunto sekä järjestettävä työ ja vapaa-aika toimivaksi. Inarin kunnassa oli 136 kirjoilla olevaa ulkomaalaista vuonna 2017, mutta ei-kirjoilla olevien kausityöläisten määrä on huomattava, joskin tarkkaa määrää ei ole käytettävissä. Pohjoisen alueen haasteet kietoutuvat maahanmuuttajien näkökulmasta pitkiin välimatkoihin, palvelujen vähyyteen, joskus armottomaan säähän, vähälukuisen väestömäärään ja erilaisiin kulttuureihin huolimatta Inarin matkailun pitkästä kansainvälisestä historiasta.

Matkailualan lisäksi työvoiman saatavuus heikkenee sosiaali- ja terveydenhuollon ammateissa. Julkisen sektorin työvoiman saatavuus on kääntynyt laskuun kasvavan työstäpoistumisen myötä. Erityisesti vanhuuseläkkeelle siirtyvien määrä on kasvanut, mutta kasvua on tapahtunut myös työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvien henkilöiden määrissä. Eläköitymisen vaikutukset arvioidaan olevan erityisen suuria Lapin ja Kainuun maakunnissa. Matkailun sekä sosiaali- ja terveysalan työperäisten maahanmuuttajien asettautumispalvelujen kehittämisessä voidaan saada synergiaetuja mm. tilanteissa, joissa muuttavista pariskunnista toisella olisi jo kotimaassa suoritettuja sosiaali- ja terveydenhuollon opintoja.

Inarin kunnassa tehtiin tammikuussa 2019 kysely inarilaisille matkailuyrityksille ja heidän ulkomaalaisille työntekijöille asettautumispalvelujen tämän hetkisestä haasteista ja kehittämisideoista hankesuunnittelun pohjaksi. Kyselyn perusteella voidaan todeta olevan tarvetta ottaa ulkomaalaisten kausityöntekijöiden ja maahanmuuttajien asettautuminen ja kotouttaminen kehittämisen painopisteeksi. Tässä hankkeessa keskitytään työperäisen maahanmuuttajan työelämän ja vapaa-ajan integroimiseen liittyviin kehittämiskohtiin.

Sujuvasti arktiseen elämään –hankkeen tavoitteena on luoda toimintamalli kotouttamiselle ja asettautumispalveluille, ja sen toteuttamiseksi pilotoidaan käytännön toimenpiteitä sekä suunnitellaan perheen tukemisen ja työelämäpalvelujen saumatonta yhteentoimimista ottaen huomioon ympäröivä elinympäristö ja paikallinen väestö. Kehittämisen visiona on ”elä kuin inarilainen” eli kunnan näkökulmasta päämääränä on myös uusien asukkaiden saaminen kuntaan. Hankkeen avulla parannetaan työmarkkinoilla olevien maahanmuuttajien osaamista ja työmarkkinavalmiuksia. Toiminnassa paneudutaan eri palvelujen toimivuuden selvittämiseen ja varmistamiseen sekä palvelujen kohdentamisen problematiikkaan esimerkiksi palvelumuotoiluun menetelmiä hyödyntäen. Toiminnassa käytetään monialaista yhteistyötä ja verkostomaista toimintaa. Hankkeessa testataan ja kehitetään erilaisia palvelu- ja tukirakenteita, yritys yhteistyötä sekä edistetään ammatillista ja alueellista liikkuvuutta eli tarvittaessa autetaan työntekijöitä löytämään työpaikka alueelta tai kunta- tai maakuntarajat ylittäen. Sosiaali- ja terveydenhuollon aloilla voidaan tavoitella myös pysyviä työsuhteita. Työperäisten maahanmuuttajien integroimiseksi hankkeessa kehitetään ja tuoteistetaan kotoutumista edistäviä malleja ja toimintatapoja ja edistetään palvelujen saatavuutta ja palvelutarpeiden tunnistamista. Hankkeen kautta voidaan miettiä pelisääntöjä paikallisyhteisön ja kansainvälisten työntekijöiden kohtaamisissa. Asettautumispalvelujen merkittävyys näyttäytyy sosiaalisessa kestävyudessa, asukkaiden yhdenvertaisessa kohtelussa ja asioiden sujuvuuden varmistamisessa.

Hankkeen toimenpiteet koskevat seuraavia teemoja: 1. asettautumispalvelujen toimintamallin tekeminen, 2. ulkomaalaisten työntekijöiden avustaminen viranomaispalveluissa, 3. asumispalveluissa auttaminen, 4. perheen

tukeminen, 5. työelämäpalveluissa auttaminen, 6. koulutusten ja kurssien koordinointi ja järjestäminen sekä 7. tilaisuuksien ja kohtaamisten järjestäminen. Käytännössä toimenpiteinä on saada selville kohderyhmien tarpeet, suunnitella ne toimenpiteiksi ja testata asiakaspolkua esimerkiksi palvelumuotoilun kautta. Hankkeessa järjestetään teemallisia aktivointitapahtumia, käännetään tärkeimmät viranomaisohjeet ja -lomakkeet ja koordinoidaan tarvittavia koulutuksia ja kursseja. Hankkeessa autetaan työnantajia erilaisten lupien ja lomakkeiden täyttämässä ja kulttuurierojen ymmärtämässä eli pääasiassa esimiestäidoissa.

Hankkeen pääkohderyhmänä ovat Inarin kunnassa asuvat ulkomaalaiset työntekijät ja alueen työnantajat. Välillisenä kohderyhmänä on paikalliset viranomaiset, sillä heidän työtehtävänsä ovat lisääntyneet kasvavan matkailun myötä.

Hanketta hallinnoi Inarin kunnan Elinkeinot & kehitys Nordica. Hankeaika on 1.9.2019 – 31.8.2021 ja hankebudjetti on 150.746 euroa.

4.2. Hankkeen nimi englannin kielellä

Smoothly into Arctic Life - Developing settling-in services for work-related immigrants in Inari 2019-2021

4.3. Hankkeen julkinen tiivistelmä englannin kielellä

Growing tourism industry has had a significant impact on local economies in the North. A current trend in working life is the lack of local employees available. There are also certain tasks that are not interesting for the locals. Active and successful recruitment has been implemented in Lapland from abroad in order to help the enterprises function and to make visitors happy. To work and to live in the region, employees need housing and functional arrangements for work and for leisure-time activities. There are 136 people from abroad registered as residents in Inari Municipality in 2017, but the number of unregistered seasonal workers is significant. Unfortunately the exact number is not available. From the international workers' point of view, the challenges of the northern regions are connected to long distances, a limited supply of services, occasional harsh weather, sparse population and intercultural differences, despite the long and international history of tourism in Inari.

In addition to tourism, availability of work force is decreasing also in social and health sector. This is due to growing number of retirements on both old-age pension and on disability pension. Increasing retirement numbers have a significant impact especially in the Provinces of Lapland and Kainuu. There could be synergy benefits in developing settling-in services for work-based immigrants both in tourism industry and in social and health sector, for example when one of the immigrating partners has taken a degree in social and health studies in their country of origin.

A questionnaire was sent to tourism companies and their international workers in January 2019 about present challenges in and development ideas for settling-in services in Inari Municipality, in order to get information needed for this project plan. The answers showed a need to focus on settling-in and integration of international seasonal workers and immigrants. In this project the focus will be on assisting work-based migrants in issues concerning their working life and free-time.

Smoothly into Arctic Life -project aims at creating an operating model for integration and settling-in services. Practical measures will be piloted, and smooth integration of family support and working life services will be planned, taking into consideration the surrounding living environment and local population. The vision of the development is "Live like people in Inari". From the local authorities' point of view, one target is to get new inhabitants to the municipality. The project improves competence and working life readiness of immigrants.

Functionality of services will be reviewed and improved, and the problems with allocation of services will be addressed through service design or similar measures. Multi-field collaboration and network-based activities will be applied. Service and support structures and cooperation between enterprises will be reviewed and developed. Vocational and regional mobility will be enhanced. It means that employees will get help in finding jobs in the region across municipal or provincial borders. Also permanent employment might be targeted at in social and health sector. Models and actions promoting integration of work-based migrants will be developed and productized, and availability of services as well as identification of service needs will be enhanced. Common rules in encounters between local community and international workers can be reflected in the framework of the project. The significance of settling-in services shows in social sustainability, equal treatment of community members and in ensuring smooth functioning of the process.

Project actions concern the following themes: 1. creating an operating model for settling-in services, 2. assisting international workers in public services, 3. assisting in housing services, 4. family support, 5. assisting in working life services, 6. coordinating and arranging training and courses (in social and health sector there is a need to start primary and further studies in Finnish language) and 7. arranging events and joint meetings. Practical measures are to map the needs of target groups, plan measures on the basis of them and test the customer journey through service design. Thematic activation events will be organized in the project, important public instructions and forms will be translated and relevant training and courses will be coordinated. Employers will get guidance in filling in permits and forms and understanding intercultural differences; in conclusion they will be assisted mainly in managerial skills.

Main target group are the employers and international workers in Inari Municipality. Indirect target group are local civil servants, whose tasks have been increasing as tourism industry grows.

The project will be implemented by Inari Municipal Business & Development Nordica. Project period is 1.9.2019 – 31.8.2021 and the budget 150 746 euro.

5. HANKKEEN TARVE, TAVOITTEET JA KOHDERYHMÄ

5.1. Mihin tarpeeseen tai ongelmaan hankkeella haetaan ratkaisua? Miten hanke on valmisteltu? Miten valmistelussa on otettu huomioon aiemmin rahoitettujen hankkeiden tulokset?

Matkailun kasvaessa globaalisti myös Pohjois-Lapissa sen vaikutukset ulottuvat aina paikallistalouteen ja jopa yksilöihin saakka ja muutoksiin on varauduttava. Työelämän trendinä on, että tietyille aloille kuten matkailuun ja sosiaali- ja terveydenhuollon aloille ei ole saatavissa tarpeeksi työntekijöitä paikallisilta työmarkkinoilta eivätkä tietyt työtehtävät edes kiinnosta paikallisia työnhakijoita. Saadaksemme yritykset toimimaan ja matkailijat tyytyväisiksi, Lapissa House of Lapland ja Inari-Saarisekä Matkailu Oy ovat toteuttaneet aktiivisesti viime vuosina rekrytointikampanjoita Etelä-Suomeen ja etenkin ulkomaille. Nämä rekrytointikampanjat ovat tuottaneet tulosta ja Lappiin on saatu ulkomaalaisia työntekijöitä, lukuunottamatta sosiaali- ja terveydenhuoltoa. Jotta ulkomaalaiset työntekijät voivat aloittaa työnsä ja elämänsä pohjoisessa, heidän on löydettävä asunto sekä järjestettävä muutenkin työ- ja vapaa-aika. Suomen kieltä osaamattomana viranomaispalvelujen byrokratiaviidakko voi olla haastava ja osalle mahdoton tehtävä. Yhdenvertaisen kohtelun johdosta myös suomen kieltä osaamattomien elämän sujumiseen tulee panostaa myös Inarin kunnassa ja samalla auttaa esimiehiä kehittämään rekrytointitaitoja ja kohtaamaan eri kulttuureista tulevia työntekijöitä. Pohjoisen alueen asettautumispalvelujen haasteet kietoutuvat pitkiin välimatkoihin, erilaisiin kulttuureihin, joskus armottomaan säähän, vähälukiseen väestömäärään ja paikallispalvelujen vähyyteen sekä eri tahojen kielitaidottomuuteen. Toisaalta alueen pitkän kansainvälisen matkailuhistorian johdosta paikallisyhteisön vastaanottohalu ja ulkomaalaisten työntekijöiden asettautuminen voivat integroitua vaivattomasti, mutta paljon on tehtävää ja monenlaisiin asioihin on varauduttava.

Tässä hankkeessa on pääasiassa kyse maahanmuuttajista, mutta toiseksi myös siirtotyöläisistä tai kausityöläisistä, sillä heidät haluttaisiin maahanmuuttajiksi. Hankkeella on vahvasti elinkeinollinen lähestymistapa.

Maahanmuuttajalla tarkoitetaan yleensä sellaista Suomeen muuttanutta ulkomaan kansalaista, joka aikoo asua maassa pidempään. Paluumuuttajalla tarkoitetaan henkilöä, joka palaa lähtömaahansa. Siirtotyöläinen muuttaa työn vuoksi tilapäisesti asumaan toiseen maahan eli työkomennuksella tai lyhytaikaisessa kausityössä oleva ulkomaalainen ei ole maahanmuuttaja. Turvapaikanhakija on henkilö, joka on kotimaassaan joutunut vainon kohteeksi ja joka anoo kansainvälistä suojelua ja oleskeluoikeutta toisesta maasta. Pakolainen on henkilö, jolla on perusteltu aihe pelätä joutuvansa vainotuksi kotimaassaan. (Lähde: maahanmuutto.net). Kotouttaminen tarkoittaa sitä, että maahanmuuttaja sopeutuu uuteen maahan ja löytää oman paikkansa yhteiskunnassa. Kotouttamisen tavoitteena on, että he oppivat suomen kielen, oppivat selviämään arjessa itsenäisesti sekä huolehtimaan omasta toimentulostaan (maahanmuutto.net). Käytössä on myös sana asettautumispalvelut (engl. relocation), joka tarkoittaa alueelle tulevaa työntekijää tukevia palveluja sekä ennen Suomeen tuloa että sen jälkeen. Esimerkkeinä asettautumispalveluista ovat mm. auttaminen lupien saannissa eli viranomaispalveluissa, asunnon etsimisessä ja pankkitilin avaamisessa sekä neuvontapalveluissa (help-desk, nettisivusto, tukihenkilö/trainer tms.).

Sisäministeriön mukaan ”Suomi kehittää työvoiman maahanmuuttoa niin, että lainsäädäntö vastaisi työvoiman kysyntää Suomessa. Suomen väestö ikääntyy eikä syntyvyys riitä ylläpitämään väestönkasvua. Tämä tarkoittaa, että työikäisen väestön määrä vähenee eikä työntekijöitä riitä kaikilla aloilla. Yksi vastaus työmarkkinoiden ongelmiin on maahanmuutto. Työvoiman maahanmuuton lähtökohtana on turvata työvoiman saanti Euroopan ulkopuolelta silloin, kun työvoimaa ei kotimaasta eikä Euroopan sisämarkkinoilta löydy. Tällaista työvoimaa ovat esimerkiksi kausityöntekijät, joita tulee Suomeen vuosittain 13 000 - 15 000. Kausityöntekijät ovat tärkeitä erityisesti maataloudelle ja matkailulle sekä sosiaali- ja terveydenhuollolle, joissa työvoiman tarve vaihtelee sesonkien mukaan ja julkisella sektorilla vuosilomakausien aikana. Työvoimaa tarvitaan ulkomailta, koska kotimaasta ei löydy näille aloille riittävästi työntekijöitä. Kausityöntekijät eivät tule jäädäkseen vaan palaavat kauden päätyttyä kotiin.” (Lähde intermin.fi)

Hankkeen konteksti sivuaa myös työhyvinvointia, sillä työntekijöiden ja työyhteisöjen tulee kokea työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi. Etenkin monikulttuurisessa työpaikassa on varmistettava, että työpaikan esimiehillä on osaamista ja työkaluja monikulttuuristen työyhteisöjen johtamiseen. Lisäksi heillä on tilanneherkkyyttä, avoimuutta ja vuorovaikutustaitoja esimiesominaisuuksina. Monikulttuurisuuden arvostaminen ja yhdenvertaisuuden edistäminen on nostettava esiin strategiassa ja toiminnan suunnittelussa ja eri osapuolten yhteistyössä. (Lähde: ttl.fi)

Inarin kunnassa oli vuonna 2018 yhteensä 6908 asukasta. Vahvistettu ja tilastoitu asukasmäärä vuonna 2017 oli yhteensä 6869 asukasta, joista suomalaisia oli 6733 henkilöä eli 98 % asukkaista ja ulkomaalaisia oli 136 henkilöä eli 2 % asukkaista (Ks. kaavio 1). Huomioitavaa on, että asukasluvuissa ei ole näkyvissä suomalaisia eikä ulkomaalaisia kausityöntekijöitä.

Inarilaiset asukkaat kansallisuuksittain yhteensä vuonna 2017	6869
Suomi	6733
Venäjä	34
Saksa	15
Ranska	10
Viro	10
Muut	67

Kaavio 1: Inarin kunnan asukkaat 31.12.2017 jaoteltuna suomalaisiin ja viiteen muuhun kansallisuusryhmään. Lähde: Tilastokeskus 2019.

Aloite hankeideasta tuli Inari-Saariselkä-matkailualueen yrityksiltä. Merkittävimmän ”sytykkeen” asiaan paneutumiseksi ja hankerahoituksen hakemiseksi oli yritysten palaute viranomaispalvelujen haasteellisuudesta sekä työntekijöiden että työnantajien näkökulmasta. Jotain on tehtävä yhdessä, jotta myös vieraskieliset ja vierasmaalaiset asukkaat tuntevat itsensä kotoiseksi Inarissa ja haluavat jopa jäädä tai viihtyä pitempään alueella. Inarin kunnan Elinkeinot & kehitys Nordica otti yrittäjien haasteen vastaan ja päätti valmistella hankehakemusta työkaluksi maahan muuttajien kotouttamisen ja siirtotyöläisten tai kausityöläisten asettautumispalvelujen kehittämiseksi. Elinkeinot & kehitys Nordicassa tehtiin tammikuussa 2019 kysely inarilaisille matkailuyrityksille ja heidän ulkomaalaisille työntekijöilleen asettautumispalvelujen haasteista ja kehittämisideoista hankesuunnittelun pohjaksi. Kyselyn perusteella voidaan todeta olevan tarvetta ottaa asettautumispalvelujen kehittäminen painopisteeksi. Lisäksi tulee huomioida, että Inari-Saariselkä matkailualueen yritykset ja Inarin kunta ottaisivat ensiaskeleet kotouttamisen ja asettautumispalvelujen kehittämiseen eritoten elinkeinojen näkökulmasta tarkasteltuna.

Kyselyn perusteella voidaan todeta, että työnantajien näkökulmasta eniten on haastetta asunnon saannissa, paikallisten viranomaispalvelujen löytämisessä, työn sesonkiluonteisuudessa ja jopa työnjohdon kielitaidossa. Työnantajat haluavat hankkeen kautta helpottaa ulkomaalaisten työntekijöiden viranomaispalveluissa asiointia, asuntojen löytymistä sekä osaamisen kehittymistä. Hankkeelta toivottiin myös tärkeimpien lomakkeiden käännättämistä englanniksi, jotta asiat sujuisivat nopeammin ja helpommin. Ulkomaalaiset työntekijät näkivät suurimpana ongelmana asunnon saamista ja toisekseen viranomaispalvelujen saannin byrokratiaa monesti autottomille kausityöntekijöille. Ulkomaalaiset työntekijät halusivat tuntea asettautuvansa paikkakunnalle, tuntea olevansa kuin ”kotona”. Heille tärkein asia olisi viranomaispalveluissa auttaminen, toisten tapaamiset, harrastuksien löytäminen ja kursseille pääseminen. Ulkomaalaisille työntekijöille kohdennettu paikallinen nettisivusto ja Facebook-sivustot auttaisivat heitä tiedon saannissa.

Paikallisista viranomaisista verotoimisto, TE-toimisto, terveyskeskus, Kela ja kunta tekevät hyvin omaa lakisääteistä tehtävänsä eikä tämän hankkeen tarkoituksena ole paneutua heidän palvelujen asiasisältöön. Tässä hankkeessa testataan, että asiakaspolku kaikkien toimijoiden välillä toimii, palvelut ovat saatavana vieraila kielillä, työntekijät ja työnantajat tietävät lupien ja palvelujen olemassa olosta ja saavat ongelmiinsa apua. Viranomaisten hankkeessa mukanaolo voidaan varmistaa esimerkiksi ohjausryhmän jäsenyydellä ja infotilaisuuksiin osallistumisilla. Inarin kunnan elinkeinotoimen osuutena on hankehallinnointi, mutta myös konkreettinen tulosten hyödyntäminen eri hallintokunnissa.

Hankkeen valmisteluvaiheessa on tullut esille myös alueen sosiaali- ja terveydenhuollon kasvava työvoimantarve, jota ei ole mahdollista paikallisella työvoimalla täyttää. Yhteistyötä sijaisrekrytoinnin osalta on yritetty jo vuosien ajan järjestää mm. Lapin sairaanhoitopiirin sijaisrekrytoinnin kanssa. Tulokset ovat kuitenkin jääneet vaatimattomiksi. Työperäisen maahanmuuton kautta olisi mahdollista löytää uusia mahdollisuuksia työvoiman tarpeen tyydyttämiseen.

Hanke vastaa *Kestävää kasvua ja työtä 2014-2020* –ohjelman erikoistavoitteen nro 6.1. nuorten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistämisen haasteeseen pyrkimällä parantamaan työmarkkinoilla olevien maahanmuuttajien osaamista ja työmarkkinavalmiuksia. Toiminnassa paneudutaan eri palvelujen toimivuuden selvittämiseen ja varmistamiseen sekä palvelujen kohdentamisen problematiikkaan esimerkiksi palvelumuotoilun menetelmiä hyödyntäen. Toiminnassa käytetään monialaista yhteistyötä ja verkostomaista toimintaa. Hankkeessa testataan ja kehitetään erilaisia palvelu- ja tukirakenteita, yritysyritystä sekä edistetään ammatillista ja alueellista liikkuvuutta eli työntekijöitä autetaan löytämään uusia työpaikkoja alueelta eri sesongeiksi. Työperäisten maahanmuuttajien integroimiseksi hankkeessa kehitetään ja tuotteistetaan kotoutumista edistäviä malleja ja toimintatapoja ja edistetään palvelujen saatavuutta ja palvelutarpeiden tunnistamista. Hankkeen kautta voidaan miettiä pelisääntöjä paikallisyhteisön ja kansainvälisten työntekijöiden kohtaamisissa. Asettautumispalvelujen merkittävyys näyttäytyy sosiaalisessa kestävyudessa, asukkaiden yhdenvertaisessa kohtelussa ja asioiden sujuvuuden varmistamisessa.

Hanke vastaa Lapin liiton vuosien 2017-2022 Lappi-sopimuksen tavoitteisiin maahanmuuton lisäämisestä, sillä alueelle on houkuteltava erityisesti nuorta väkeä. Lisäksi Lappiin on saatava lisää työpaikkoja, lisätä yrittäjyyttä sekä varmistaa nykyisen yrityskannan jatkuvuus. Samalla toimenpiteissä on huomioitu kestävä kehitys, erityisesti sosiaalinen ja kulttuurinen kehitys.

Lappi-sopimuksen yhtenä tavoitteena on ”Pitää huolta lappilaisista – täällä syntyneistä ja tänne muuttavista. Lappi on luonnostaan hyvinvoinnin alkulähde, varmistetaan, että se myös näkyy alueen ihmisten hyvinvointina. Teemme täällä töitä #RakkaudestaLappiin. Parhaat asiat tehdään yhdessä, koko Lapin voimin.” (Lähde: Lapinliitto.fi/Lappi-sopimus)

Lappi-sopimuksen ”Työ ja osaaminen uudistuvat rajattomassa ympäristössä” strategisen painopisteen tavoitteet osuvat kohdilleen myös tämän asettautumispalveluhankkeen tavoitteisiin.

”Työelämä muuttuu niin yrityksissä kuin julkisella sektorilla. Työtä leimaa yhä enemmän kansainvälistyminen, digitaalisten taitojen hallinta ja verkostoissa toimiminen. Yrityksiltä edellytetään jatkuvaa uudistumista, panostusta kansainvälistymiseen ja innovaatiotoimintaan sekä oman paikkansa löytämistä ekosysteemeissä” (Lähde: Lapin liitto/Lappi-sopimus)

Voimassa olevan Lapin matkailustrategian visiota 2025 hanke tulee toteuttamaan, sillä Lapista halutaan elinvoimainen, kansainvälinen, helposti saavutettava ja ympärivuotinen matkakohde.

Hanke toteuttaa myös Inarin kunnan elinkeino-ohjelman painopisteitä kansainvälisyyden ja matkailun osalta. Sosiaali- ja terveydenhuollon sekä Saariselän alueella myös päivähoiton palvelut ovat kansainvälistyneet. Matkailun vaikutukset näkyvät erityisesti terveydenhuollon päivystyspalveluissa, joiden asiakkaista noin 30 %:a on ulkomaalaisia matkailusesongin aikana. Ulkomaalaisille työntekijöille on näin ollen jo jonkin verran luonnollista kysyntääkin.

Alueen matkailumarkkinoinnista vastaava Inari-Saariselkä Matkailu Oy ja maakunnallinen matkailumarkkinointiorganisaatio House of Lapland Oy ovat toteuttaneet menestyksekkäästi kansainvälisiä rekrytointikampanjoita en. Nyt on tärkeä saada myös työntekijät ja viranomaiset miettimään asettautumis- ja kotouttamiskysymyksiä.

Suomen ja Lapin tasolla on kiinnitetty vakavaa huomiota kansainvälisten asiakkaiden puutteelliseen ymmärrykseen ja tietoon arktisissa olosuhteissa oleskeluun ja liikkumiseen etenkin talviaikana. Jotta matkailijat ymmärtävät ja saavat tietoa, on koulutettava yritysten edustajat ja myös vieraista kulttuureista ja olosuhteista tulleet työntekijät, juuri asiakasrajapinnassa olevat henkilöt. Turvallisuusnäkökulmat ovat tehokkainta järjestää koordinoitusti ja yhteisesti siten, ettei jokainen yritys tarvitse ratkaista samoja asioita yksin.

Inarin kunnassa ei ole aikaisemmin paneuduttu keskitetysti ja alueellisella tasolla maahanmuuttajien kotouttamiskysymyksiin elinkeinollisesta näkökulmasta, vaikka alueella on työskennellyt vuosikymmenien ajan vieraskielisiä ja –maalaisia ihmisiä. Inarissa ei ole pakolaisia tai turvapaikan hakijoita.

Hankkeen valmistelussa on otettu huomioon maakunnallisia ja valtakunnallisia suunnitelmia työperäiselle maahanmuutolle.

5.2. Mitkä ovat hankkeen tavoitteet

Sujuvasti arktiseen elämään –hankkeen tuloksia ovat:

1. testataan ja kehitetään erilaisia palvelu- ja tukirakenteita
2. edistetään ammatillista ja alueellista liikkuvuutta
3. tunnistetaan palvelutarpeet
4. kehitetään ja tuoteistetaan kotoutumista edistäviä malleja ja toimintatapoja
5. edistetään palvelujen saatavuutta
6. kestävän kehityksen osa-alueiden, eritoten kulttuurisen ja ekologisen kestävyuden, ymmärtäminen kontekstissa sekä vastuullisuuden lisääminen
7. työllistyminen ja töiden ympärivuotisuuden selvittäminen
8. ulkomaalaisten työntekijöiden, alueen yritysten ja alueen viranomaisten parantunut sopeutumiskyky muutostilanteissa
9. monialainen yhteistyö
10. sukupuolten tasa-arvon edistäminen
11. alueen matkailuimagon parantuminen
12. yritysilmapiirin parantuminen ymmärryksen kasvaessa
13. työntekijöiden työn ja yksityisen elämän yhteensovittaminen vieraassa kulttuurissa
14. globalisaation aiheuttamien rakenteellisiin muutossaasteisiin vastaaminen
15. turvallisuuden lisääntyminen
16. ammattitaidon lisääminen johdon, viranomaisten ja itse työntekijöiden keskuudessa
17. uusien kuntalaisten sekä mahdollisten uusien yritysten ja yrittäjien saaminen
18. tasa-arvoinen ja yhdenmukainen johtaminen yrityksissä

Hankkeen visio voisi olla ”Elä kuin inarilainen”.

Kehittämisen visioiden kautta tavoitellaan seuraavaa:

1. **Turvallisin;** matkailijat ja työntekijät tuntevat turvallisuuden tunnetta, kun ammattitaito on kohdallaan ja asiakkaat saavat parhaan mahdollisen palvelun.
Tavoite: Järjestetään ulkomaalaisille työntekijöille turvallisuus- ja kulttuurikoulutusta. Koulutuksia on budjetoitu noin 13 kpl koko hankkeen aikana.
2. **Sujuvin;** Viranomaispalveluista tiedon saanti on ulkomaalaisille hankalaa esim. kielimuurin ja joskus monimutkaisen byrokratian johdosta
Tavoite: Kartoitetaan lupalomakkeiden kieliversiot, käännetetään puuttuvat lomakkeet, luodaan tukihenkilö tai ”trainer”-verkosto”, joka auttaa työntekijöitä löytämään asianmukaisen viranomaispalvelun. Kerätään tiedot tarvittavista luvista ja dokumenteista. Kustannuksia tulee käännöskustannuksista ja toimintamallin testauksesta.
3. **Yhteisöllisin;** Tieto kulkee tekijältä toiselle, opitaan tuntemaan toisia ulkomaalaisia ja paikallisia sekä varmistetaan, että toimintamalli on oltava kohderyhmään soveltuva.
Tavoite: Järjestetään noin kerran kuussa (noin 13 kertaa hankkeen aikana) tilaisuuksia ja tapahtumia, jossa ulkomaalaiset voivat kokoontua ja tutustua toisiinsa sekä myös paikallisiin eri työ- ja harrastusteemojen kautta. Kuluja tulee tapahtumien tilavuokrissa, kuljetuskustannuksissa sekä tarjoilussa sekä opastuksissa.
4. **Osaavin;** matkailutyöntekijöiden pitää osata monta eri asiaa, olla monitaitoisia. Myös paikallisten yritysten esimiesten pitää tuntea eri kulttuureista tulevat työntekijät.
Tavoite: Järjestetään tai koordinoidaan koulutuksia ja kursseja ja varmistetaan matkailualan ”passien” (hygipassi, anniskelupassi, turvallisuuspassi yms.) saamista sekä annetaan paikallisten yritysten johdolle ja esimiehille koulutusta kohdata ja työskennellä ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa. Lisäksi sosiaali- ja terveysalalla kaivataan suomen kielen koulutuksia, kustannuksia tulee kouluttajan hankkimisesta.

5. **Jatkuvin;** Osa ulkomaalaisista työntekijöistä haluaa jäädä alueelle pitemmäksi aikaa kuin yhdeksi sesongiksi.
Tavoite: Autetaan heitä löytämään pysyvä asunto ja mahdollisesti uusi työpaikka. Lisäksi autetaan perheen tukemisessa kuten koulunkäynnissä, harrastuksissa ja terveydenhoidossa. Osa voi jopa haluta yrittäjäksi, joten ohjataan heidät yritysneuvontaan.
6. **Tunnetuin** Inari-Saariselkä-alueen ulkomaalaiset työntekijät tuntevat käytänteet ja pitävät alueen laatutasoa yllä
Tavoite: Käytetään informointikeinoina sosiaalisen median kanavia, ja hankkeessa tehtyä informoivaa YouTube-videota, nettisivustoa ja opasta. Suunnitellaan käytänteet tiedonkululle. Kustannuksia tulee viestintämateriaalin tuottamiseen.

Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys on myös matkailussa merkittävässä asemassa ja tämän hankkeen tavoitteena on saada myös paikallisyhteisön ääni kuuluviin. Hankkeessa pyritään järjestämään yhteisiä tapaamisia.

"The biggest challenge is getting that feeling of being settled and finding somewhere that you can call 'home'", kyselyyn vastanneen yhden ulkomaalaisen kausityöläisen vastaus.

5.3. Mikä on hankkeen uutuus- tai lisäarvo? Mitä toimintatapojen muutosta halutaan saada aikaan?

Hankkeen uutuusarvona on saada Inari-Saariselkä –matkailualueelle ensimmäistä kertaa työperäisen maahanmuuton kotouttamisen tai asettautumispalvelujen toimintamalli elinkeinollisesta näkökulmasta. Samanlaista uutuusarvoa tavoitellaan myös alueen sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa. Lyhyellä aikavälillä eli yhtenä sesonkina saadaan sesonkityöntekijöiden viranomaisasiointitarpeet selvitettyä, testattua sekä autettua maahanmuuttajia henkilökohtaisesti. Lisäksi hankkeen kautta saadaan luotua tukiverkosto ja lisää yhteisöllisyyttä. Pitkällä aikavälillä asettautumissuunnitelma vaikuttaa matkailun turvallisuuden sekä sosiaalisen ja kulttuurisen kestävyuden lisääntymiseen. Tärkeä on lisätä vuoropuhelua paikallisten ihmisten ja matkailutyöntekijöiden välillä, jotta saadaan moniäänisyys kuuluviin.

5.4. Mitkä ovat hankkeen varsinaiset kohderyhmät?

Hankkeen pääkohderymänä ovat Inarin kunnassa asuvat ulkomaalaiset työntekijät ja alueen työnantajat.

5.5. Mitkä ovat hankkeen välilliset kohderyhmät?

Välillisenä kohderymänä on paikallinen julkinen sektori eli viranomaiset, kuten Kela, verotoimisto, Maahanmuuttovirasto, kunta, TE-toimisto ja poliisi sekä toisaalta pankit, sillä heidän työtehtävät ovat lisääntyneet kasvavan matkailun myötä. Myös alueella asuvat työttömät tai oppilaitoksissa opiskelevat ulkomaalaiset ovat välillisinä kohderyiminä.

6. TOTEUTUS JA TULOKSET

6.1. Mitkä ovat hankkeen konkreettiset toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi?

Jotta hankkeen tavoitteet saadaan toteutettua, hankkeella on seuraavat toimenpideohjelmateemat:

- 1) toimintamallin tekeminen
- 2) koulutus, ohjaus ja neuvonta ja asiantuntijapalvelua sekä verkostoitumista
- 3) kehitetään maahan muuttaneiden vastaanoton palveluita ja tuetaan kotouttamistoimenpiteitä sekä tuetaan pysyvän poikkihallinnollisen kotouttamistyön tukirakenteen luomista
- 4) yleiset hanketehtävät

Tammikuussa 2019 tehdyn kyselyn mukaan yrittäjät ja ulkomaalaiset työntekijät näkivät tärkeimpänä toimenpiteenä viranomaispalveluissa asioimisen sujuvoittamisen ja toiseksi tärkeimpänä asumisasioiden helpottamisen. Kolmanneksi tärkeimpänä nähtiin koulutukset ja kurssit eli osaamisen kehittämisen, neljänneksi tärkein oli tapaamiset ja verkostoituminen, viidenneksi työelämäpalvelut eli miten ollaan töissä vieraalla, perustetaan yritys ja neuvotaan työnantajia sekä viimeisenä perheiden tukeminen. Käytännössä toimenpiteet ovat hyvin työkeskeisiä.

Toimenpide 1: TOIMINTAMALLIN TEKEMINEN

Tehdään Inari-Saariselkä-matkailualueen asettautumiseen toimintamalli. Suunnitelman tekoprosessissa on analysointivaihe, tavoitteiden asettamisvaihe ja toimenpidevaihe sekä vastuutus- ja aikataulusvaihe. Suunnitelman analysointiin tarvitaan hankkeen aikana tehtäviä kokeiluja ja pilotoiteja.

Toimenpide 2: VIRANOMAISPALVELUISSA ASIOINNIN TOIMIVUUDEN PILOTOINTI

Tehdään viranomaispalveluissa asiointista palvelukuvaus, jonka mukaan pilotoidaan etenkin vieraskielisille työntekijöille ja alueen työnantajille ”yhden luukun” asiointipiste tai -malli, mikä voi olla tukihenkilö, help-desk, virtuaalinen verkosto tai jotain muuta. Päätös asiointimallista tehdään hankkeen analysoinnin kautta. Hankkeessa käännetään tärkeimmät lomakkeet ja ohjeet sekä vaikutetaan edunvalvonnan kautta viranomaisiin, jotta he kääntävät ainakin englanniksi tarpeelliset lomakkeet ja ohjeet. Toimintaa testataan kahden sesongin ajan.

Toimenpide 3: ASUMISPALVELUISSA AUTTAMINEN

Koska asunnon saaminen oli työntekijöiden mielestä haasteellisin asia, hankkeessa kehitetään toimintamalli osaksi kokonaisuutta. Tämä kirjataan omaksi toimenpiteeksi sen tärkeyden johdosta.

Toimenpide 4: VIESTINTÄ

Tehdään opas, joka koostuu paperisesta oppaasta ja/tai informoivasta videosta ja nettisivustosta. Lisäksi pyritään löytämään apua tarvitsevien verkosto, joille luodaan heidän haluama viestintäkanava. Tehdään ulkomaalaisten työntekijöiden ”aapinen”. Järjestetään joka kuukausi teemallisia tilaisuuksia, jossa työntekijät voivat tavata toisiaan vapaamuotoisesti ja löytää jopa uusia harrastuksia ja harrastuspiirejä. Hankkeen kannalta tapaamiset tuottavat toimintamallin tekemiseen hyödynnettävää tietoa.

Toimenpide 5; TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖLLISTYMINEN YMPÄRIVUOTISESTI

Pyritään löytämään myös muille sesongeille avoinna olevat työpaikat, jotta yhteen sesonkiin tulleet työntekijät voivat työllistyä eikä heidän tarvitse palata välttämättä takaisin kotimaahansa yhden sesonkikauden jälkeen. Jatkotyöpaikat voivat olla myös muualla Lapissa tai Suomessa, joten hankkeessa kerätään tietoa ja verkostoa.

Toimenpide 6; KOHTI OSAAVAA TYÖYHTEISÖÄ

Järjestetään kohderyhmien tarvitsemia koulutuksia ja koordinoidaan tai markkinoidaan toisten järjestäjätahojen koulutuksia; koulutukset voivat olla mm. suomen kielen ja kulttuurin koulutuksia, hygi-, turvallisuus- ja

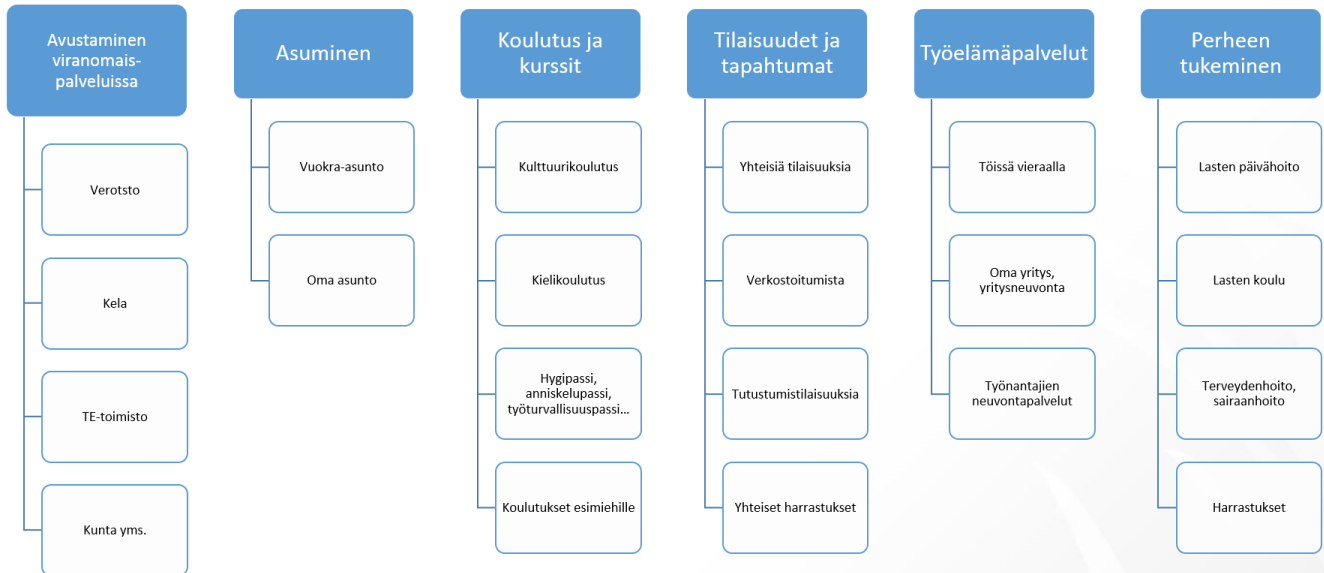
anniskelupassikoulutuksia. Paikallisten yritysten työntekijöille ja erityisesti esimiehille järjestetään esimerkiksi rekrytointi- ja kulttuurikoulutuksia (eri kulttuureiden kohtaaminen). Sosiaali- ja terveydenhuollon aloilla olisi tärkeää käynnistää myös suomen kielen alkeis- ja jatko-opintoja.

Toimenpide 7; YLEISET HANKETOIMENPITEET:

Lisäksi on yleiset hankehallinnointitehtävät kuten laskutusta, kirjanpitoa, raportointia ja henkilöstöhallinto osana Elinkeinot & kehitys Nordicaa. Ollaan yhteydessä yrittäjiin sekä tiedotetaan hankkeen ohjeiden mukaisesti.



Asu ja elä pohjoisessa! – Asettautumispalveluteemat työnantajille ja ulkomaalaisille työntekijöille



28.1.2019/Marja Männistö, Inarin kunta

Kuva 1: Asettautumispalveluteemat. Lähde: Inarin kunta, Marja Männistö, 2019.

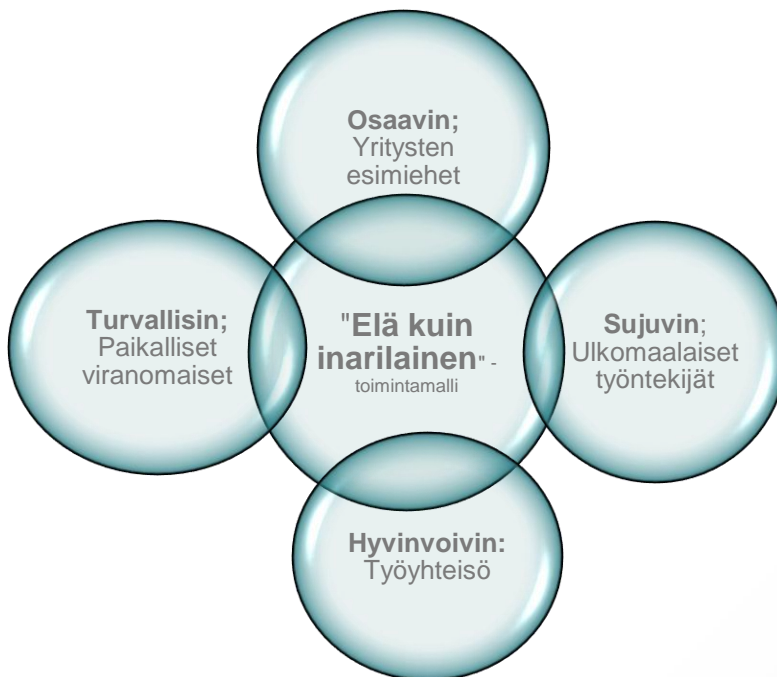
TOIMENPITEET AJOITETTUNA KAHDELLE VUODELLE

- Ensimmäinen puolivuotiskausi; 1.9.2019 – 28.2.2020
 - hankkeen aloittaminen ja järjestäytyminen
 - hankevetäjän rekrytointi; täysiaikainen henkilö kahdeksi vuodeksi
 - ensimmäisen ohjausryhmän kokouksen pitäminen
 - toimintamallin sisällön suunnittelu ja tarkentaminen
 - ensimmäisen työryhmän workshopin pitäminen
 - toimintasuunnitelman analysointivaiheen aloittaminen, tiedon keruuta talvisesongin työntekijöiltä, viranomaisilta ja yrityksiltä
 - kurssi- ja koulutussuunnitelman täsmentyminen (aikataulut, järjestäjät)
 - kurssien järjestäminen; 4 kpl, esim. turvallisuuskoulutus, hygieniapassi, anniskelupassi, kulttuurikoulutus
 - teemalliset tapaamiset sesonkina noin kerran kuussa; puolivuotiskaudessa 4 kertaa
 - hankehallinnointia
- Toinen puolivuotiskausi; 1.3.-31.8.2020
 - toinen ohjausryhmän kokous
 - toimintamallin tekemisen jatkotyöstö; tavoitteisto luodaan kauden alkuvaiheessa ja niiden testaus
 - teemalliset tapaamiset kerran kuussa; yhteensä 4 kertaa
 - kurssien järjestäminen; esim. suomen kielen koulutus (2 kurssia)
 - tehdään videosuunnitelma ja ensimmäiset kesäkuvaukset
 - hankehallinnointia
- Kolmas puolivuotiskausi 1.9.2020– 28.2.2021
 - kolmas ohjausryhmän kokous
 - toimintamallin toimenpiteiden asettaminen
 - teemalliset tapaamiset kerran kuussa; 5 kertaa
 - kurssien järjestäminen; 4 kpl; esim. hygieniapassi, turvallisuuskoulutus, anniskelupassi, kulttuurikoulutus
 - asettautumisen abc:n/videon ja nettisivuston tekoa
- Neljäs puolivuotiskausi 1.3.-31.8.2021
 - neljäs ohjausryhmän kokous
 - toimintamallin testaus
 - toimintamallin valmistuminen
 - kurssien järjestäminen; sis. myös suomen kielen koulutusta (3 kurssia tai koulutusta)
 - saadaan valmiiksi video
 - saadaan valmiiksi nettisivusto ja ”abc”
 - teemalliset tapaamiset kerran kuussa; yhtensä 3 kertaa
 - päätösseminaari; toimintamallin lanseeraus
 - hankkeen päätöstoimenpiteet (raportointi, talousasiat)

Edellä mainittua kausiaikataulua voidaan aikaistaa tai myöhentää hankkeen aikana täsmennetyn toimenpideohjelman mukaisesti.

6.2. Mitä tuloksia hankkeella saadaan aikaan? Mitä lyhyen ja pitkän aikavälin vaikutuksia sillä on?

Hankeen avulla saadaan aikaan maahanmuuton toimintamalli Inari-Saariselkä –alueelle. Lyhyellä aikavälillä saadaan sesonkityöntekijöiden viranomaisasiointitarpeet selvitettyä, testattua toimintamallin osia sekä autettua maahanmuuttajia ja ulkomaalaisia kausityöntekijöitä henkilökohtaisesti. Lisäksi hankkeen kautta saadaan luotua tukiverkosto ja lisää yhteisöllisyyttä sekä työhyvinvointia. Pitkällä aikavälillä asettautumissuunnitelma vaikuttaa matkailun turvallisuuden, sosiaalisen ja kulttuurisen kestävyuden lisääntymiseen. Tärkeä on lisätä vuoropuhelua paikallisten ihmisten ja matkailutyöntekijöiden välillä, jotta saadaan moniäänisyys kuuluviin.



Kuva 2: Inari-Saariselkä matkailualueen asettautumispalveluiden tavoiteympyrät. Lähde: Marja Männistö, Inarin kunta 2019

6.3. Miten hakemuksen kohteena olevaa toimintaa jatketaan ja tuloksia sekä kokemuksia hyödynnetään hankkeen päättymisen jälkeen

Tasapuolinen kohtelu kuuluvat kaikille yrityksille ja tässä hankkeessa on toimenpiteitä, jotka hyödyttävät useita osapuolia, joten hyöty on laaja ja monistettavissa. Yhteistyötä tehdään aktiivisesti paikallisten yritysten kanssa, joten jatkuvuus on suunnitelmallista. Inarin kunta ei ole aiemmin tehnyt toimintamallia maahanmuutolle eikä asettautumispalveluille, joten kunta sitoutuu päivittämään jatkossa suunnitelmaa ja kehittämään edelleen toimintamallia.

Alueen virallinen matkailumarkkinointiyhtiö Inari-Saariselkä Matkailu Oy auttaa alueen matkailuyrityksiä saamaan työvoimaa tarvittaessa ulkomailta saakka, jos paikallisilta markkinoilta sitä ei ole tarpeeksi saatavissa. Kyse on myös alueen matkailuimagosta ja yritysilmapiiristä ja toimivuudesta. Samalla myös sosiaali- ja terveystieteille saadaan uusia työntekijöitä ja toisaalta autetaan jo töissä olevia kotoutumaan alueelle.

Parempi osaaminen ja itsenäinen pärjääminen vaikuttavat positiivisesti yksilön eli työntekijän omassa henkilökohtaisessa elämässä ja työssä.

Turvallisuuskysymykset ovat tärkeitä koskien etenkin kansainvälisten uusien asiakasryhmien liikkumista alueella. Hankkeen jälkeen hyödynnetään tehtyä toimintamallia ja eri toimijoiden paremman tietoisuuden kautta toiminta on laadukkaampaa.

7. KUSTANNUSARVION JA RAHOITUSSUUNNITELMAN TIIVISTELMÄ

Hankkeelle
Kustannusmalli

Ei haeta ennakkoa
Flat rate 17 % palkkakustannuksista

KUSTANNUSARVIO	v 2019	v 2020	v. 2021	2 v yhteensä
Palkkakulut	15 063 €	45 190 €	30 127 €	90 380 €
Projektikoordinaattori 3000 €/kk, kokoaikainen	12 000 €	36 000 €	24 000 €	72 000 €
Lomaraha projektikoordinaattorin palkkaan, 4 %	480 €	1 440 €	960 €	2 880 €
Sivukulut projektikoordinaattorin palkkaukseen 20,7 % (*sotu, kvitel, tapaturmavakuutusmaksu, taloudellinen tuki, työttömyysvakuutusmaksu)	2 583 €	7 750 €	5 167 €	15 500 €
	4 kk	12 kk	8 kk	24 kk
Ostopalvelut	8 000 €	17 000 €	16 000 €	41 000 €
Kurssit/Asiantuntija- ja kouluttajapalvelut (max 13 kurssia)	4 000 €	5 000 €	4 000 €	13 000 €
Infomateriaalit/Abc:n tai videon ja nettisivuston tekeminen	1 000 €	2 000 €	7 000 €	10 000 €
Kokoontumiset/ Muut ostopalvelut (max 13 kertaa)	2 000 €	8 000 €	3 000 €	13 000 €
Toimintamalli/Palvelumuotoilun workshopit	1 000 €	2 000 €	2 000 €	5 000 €
Matkakulut	0 €	0 €	0 €	0 €
ovat flatratessa	0 €	0 €	0 €	0 €
MUUT KULUT	1 000 €	2 000 €	1 000 €	4 000 €
Tilaisuuksien ja workshoppien tilavuokrat ja ilmoitukset	1 000 €	2 000 €	1 000 €	4 000 €
FLAT RATE 17 (ESR) %	2 561 €	7 683 €	5 122 €	15 366 €
palkkakustannuksista 17 %	2 561 €	7 683 €	5 122 €	15 366 €
KOKONAISKUSTANNUKSET	26 624 €	71 873 €	52 249 €	150 746 €
Hankkeen tulot	0 €	0 €	0 €	0 €
KUSTANNUSARVIO YHTEENSÄ	26 624 €	71 873 €	52 249 €	150 746 €
vuosikustannusten osuus kokonaiskustannuksista	17,7 %	47,7 %	34,7 %	100 %
RAHOITUSSUUNNITELMA:	v. 2019	v. 2020	v 2021	YHTEENSÄ
Julkinen rahoitus 80 %	21 299 €	57 498 €	41 799 €	120 596 €
Kuntaosuus 20 %	5 325 €	14 375 €	10 450 €	30 150 €
Yritysosuus	0 €	0 €	0 €	0 €
RAHOITUSSUUNNITELMA YHT	26 624 €	71 873 €	52 249 €	150 746 €

8. MUILTA RAHOITTAJILTA HAETTU RAHOITUS

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

Inarin kunnan rahoituspäätös on tehty elinvoimalautakunnan kokouksessa 11.2.2019 § 15 (pöytäkirjaote liitteenä).

8.2. Onko hankkeeseen haettu tai ollaanko hakemassa rahoitusta muilta rahoittajilta? Mistä ja milloin rahoitusta on haettu? Kuinka paljon rahoitusta on haettu tai myönnetty?

Ei ole.

9. YHTEYDET MUIHIN HANKKEISIIN

9.1. Mihin muihin Manner-Suomen rakennerahasto-ohjelmasta rahoitettaviin hankkeisiin tai hankekokonaisuuksiin hakemus liittyy ja miten (Merkitse myös hakemusnumerot tai hankekoodit)

Inari-Saariselkä-matkailualueella ei ole eikä ole ollut maahanmuuttoon tai asettautumispalveluihin liittyviä hankkeita, joten tämä hakemus ei liity alueen omiin hankkeisiin.

Rekrytointikampanjoita on tehnyt myös House of Lapland Talent Boost, Lapin osaajamarkkinointikampanjalla ajalla 1.3.2018-31.8.2020, hankenumero on A73706. Talent Boost -hanke keskittyy vain markkinoimaan Lappia työkohteena ja asuinpaikkana, mutta hankkeen toimenpiteet eivät ulotu enää työntekijän alueella olemiseen ja elämiseen.

9.2. Mihin muista rahoituslähteistä rahoitettaviin hankkeisiin tai hankekokonaisuuksiin hakemus liittyy ja miten? Merkitse myös hakemusnumerot tai hankekoodit, jos niitä on

Ei muita yhteyksiä.

10. MAANTIETEELLINEN KOHDEALUE

- hankkeen toiminta kohdistuu yhden maakunnan alueelle

Maakunnat: Lappi
Seutukunnat: Pohjois-Lappi
Kunnat: Inari

Jos hanke toteutetaan yhdessä paikassa, mikä on toteutuspaikan osoite: Inarin kunta/ Elinkeinot & kehitys Nordica, Sairaalan tie 3 b, 99800 Ivalo

11. HAKIJAN OSAAMINEN, HANKKEEN RISKIARVIOINTI JA OHJAUSRYHMÄ

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

Elinkeinot & kehitys Nordica on riittävät resurssit hallinnoida suuriakin hankkeita ja sillä on vahva kokemus hankehallinnoinnista ja hankkeiden toteuttamisesta myös operatiivisella tasolla. Hankkeella on kiinteä yhteistyö alueen matkailumarkkinointiyhtiöön, Inari-Saariselkä Matkailu Oy:hyn (ISM). Lisäksi Inarin kunnan sosiaali- ja terveystoimi ovat aktiivisesti hankkeessa mukana sekä suunnittelun että toteutuksen aikana.

Hankkeesta vastaa kaksivuotinen täysiaikainen hankekoordinaattori, joka on Elinkeinot & kehitys Nordican työntekijä. Hankekoordinaattorin rekrytoinnissa tullaan painottamaan englannin kielen taitoa minimissään ja ammattitaitoa toimia eri kulttuureista tulevien ihmisten kanssa sekä toimia laajan sidosryhmäverkoston kanssa. Painotamme ulospäinsuuntautunutta luonnetta ja innovoivaa asennetta.

11.2. Minkälaisia riskejä hankkeen toteuttamiseen liittyy ja miten riskejä hallitaan?

RISKI	TOIMENPITEET RISKIEN TOTEUTTAMISEN TODENNÄKÖISYYDEN PIENENTÄMISEKSI
Ei saada ulkomaalaisia työntekijöitä mukaan tapahtumiin ja sitoutettua.	Tehdään hanketyötä yhteistyössä mahdollisimman laajan työryhmän kanssa, jotta tulee ideoita tarpeeksi
Toimenpiteet jäävät hankkeen aikaiseksi	Tehdään hankeaikana riittävät ja sitoutetut konseptit ja suunnitelmat yhteistyössä yrittäjien ja viranomaisten kanssa.
Aikataulun pitämättömyys, osa toimenpiteistä jää tekemättä	Hankesuunnitelma aikataulutetaan selkeäksi ja realistisesti

11.3. Esitys hankkeen ohjausryhmän kokoonpanoksi

- * Elinkeinot & kehitys Nordica (2 jäsentä), puheenjohtajuus Nordicassa
- * Inari-Saariselkä Matkailu (1 jäsen) yrittäjäjäsen; ISM:n hallitus valitsee jäsenen
- * Viranomaiset (1 jäsentä); Elinvoimalautakunta esittää jäsenen
- * Inarin kunta (1 jäsen), sosiaali- ja terveystoimisto
- * rahoittajan edustaja valvojana

12. HAKEMUSVAIHEESSA ILMOITETTAVAT ARVIOT HANKEKOHTAISISTA SEURANTATIEDOISTA

12.1. Hankkeeseen osallistuvien yritysten arvioitu lukumäärä

Mikroyritys	10 kpl
Pieni yritys	10 kpl
Keskisuuri yritys	0 kpl
Suuryritys	1 kpl (Inarin kunta)
YHTEENSÄ	21 YRITYSTÄ

12.2. Hankkeeseen osallistuvien henkilöiden lukumäärät hankkeen kestonajalta työmarkkina-aseman mukaan, naisten määrä eriteltyinä

	Työttömät (ml pitkäaikaistyöttömät)	Yleissivistävässä / ammatillisessa koulutuksessa olevat	Työssä olevat (ml. yrittäjät)	Työmarkkinoiden ulkopuolella olevat	YHTEENSÄ
Alle 25- vuotiaita	0	3	3	0	6
25-29 – vuotiaita	0	3	50	2	55
39-54 – vuotiaita	1	2	5	2	10
Yli 54-vuotiaita	1	0	2	1	4
YHTEENSÄ	2	8	60	5	75
joista naisia	7	7	40	2	40

Kursseille ja kokoontumisiin osallistuu yhteensä 75 eri ihmistä, joista 60 on ulkomaalaisia työntekijöitä ja heidän edustajia ja 15 työnantajien edustajia. Myös työttömiä työnhakijoita ja opiskelijoita odotetaan osallistumaan tilaisuuksiin.

12.3. Osallistujien henkilökoulutus- ja henkilötyöpäivät koko hankkeen keston ajalta

Lähiopetuspäiviä	130
Etäopetuspäiviä	0
Tukityöllistämispäiviä	0
Ohjaus- tai konsultointipäiviä	0
Muita henkilötyöpäiviä	56
YHTEENSÄ	186

Em. laskelma perustuu:

Kurssit: Esimerkiksi mukana on 21 yritystä (mutta osallistujia 10 henk, koska eri kerralla on eri yrityksistä) ja kurseja on 13 kpl ja osallistuvia henkilöitä on 10 HLÖ/kurssi. Kurssipäivän kesto on 7 h.

Kokoontumiset: yhteensä 21 yritykselle eli 10 henkilölle 13 kertaa ja kokoontuminen on max 3 h.

Kurssien laskukaava: 10 kurssilaista x 13 kurssia + 10 kokoontujaa x 13 kertaa x 3h/7 maksimitunnit = 130 htp (kurseista) + 55,64 henkilötyöpäivää (kokoontumisista). YHTEENSÄ 130 + 56 = 186

13. HORIZONTAALISET PERIAATTEET

13.1. Sukupuolten tasa-arvo (Kirjattu Eura2014-järjestelmään)

Hankkeessa on tehty toimintaympäristön analyysi sukupuolinäkökulmasta	Ei
- Tarvetta on kysytty Inari-Saarisekä -matkailualueen yritysten esimiehiltä ja ulkomaalaisilta työntekijöiltä, mutta kyselyssä ei ollut kysymyksiä sukupuolinäkökulmasta katsottuna. Kyse on tasa-arvoisesta toiminnasta.	
Sukupuolinäkökulma on huomioitu hankkeen toiminnassa (valtavirtaistaminen)	KYLLÄ
- Hanke on tasa-arvoinen eli ei ole merkitystä sukupuolesta	
Hankkeen päätavoite on sukupuolten tasa-arvon edistäminen	KYLLÄ
- Tasa-arvon edistäminen on yhtenä tavoitteena.	

13.2. Kestävä kehitys (Kirjattu Eura2014-järjestelmään)

Luonnonvarojen käytön kestävyys

-Kulttuurikoulutusten kautta tuodaan esille luonnonvarojen käyttö, mutta itse hankkeessa ei välitöntä merkitystä. Hankkeessa ei käytetä luonnonvaroja.

Ilmastonmuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen

-Kulttuurikoulutusten kautta tuodaan esille ilmastonmuutosasioita, mutta itse hankkeessa ei välitöntä merkitystä. Kasvillisuus, eliöt ja luonnon monimuotoisuus

-Kulttuurikoulutusten kautta tuodaan esille arktiseen luontoon liittyvät asiat, mutta itse hankkeessa ei välitöntä merkitystä.

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

-Kulttuurikoulutusten kautta tuodaan esille arktiseen luontoon liittyvät asiat, mutta itse hankkeessa ei välitöntä merkitystä.

Natura 2000 -ohjelman kohteet

-Kulttuurikoulutusten kautta tuodaan esille luontoon liittyvät asiat, mutta itse hankkeessa ei välitöntä merkitystä. Materiaalit ja jätteet

-Kursseilla ja tapaamisissa käydään läpi kestävän kehitykseen liittyvät asiat.

Uusiutuvien energialähteiden käyttö

-Kursseilla ja tapaamisissa käydään läpi kestävän kehitykseen liittyvät asiat.

Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä kehittäminen

-Kursseilla ja tapaamisissa käydään läpi kestävän kehitykseen liittyvät asiat.

Aineettomien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen

-Kursseilla ja tapaamisissa käydään läpi kestävän kehitykseen liittyvät asiat.

Liikkuminen ja logistiikka

-Kursseilla ja tapaamisissa käydään läpi kestävän kehitykseen liittyvät asiat.

Hyvinvoinnin edistäminen

-Kursseilla ja tapaamisissa käydään läpi kestävän kehitykseen liittyvät asiat.

Tasa-arvon edistäminen

-Kursseilla ja tapaamisissa käydään läpi kestävän kehitykseen liittyvät asiat.

Yhteiskunnallinen ja kulttuurinen yhdenvertaisuus

Kursseilla ja tapaamisissa käydään läpi kestävän kehitykseen liittyvät asiat.

Kulttuuriympäristö

Kursseilla ja tapaamisissa käydään läpi kestävän kehitykseen liittyvät asiat.

Ympäristöosaaminen

Kursseilla ja tapaamisissa käydään läpi kestävän kehitykseen liittyvät asiat.

14. LIITTEET

Hankesuunnitelma
Kaupparekisteriote Inarin kunta
Verovelkatodistus Inarin kunta
Selvitys nimenkirjoitusoikeudesta, Inarin kunta
Kuntarahoitus; elinvoimalautakunta 11.2.2019

PÄIVÄYS JA HAKIJAORGANISAATION SÄHKÖINEN ALLEKIRJOITUS 15.2.2019 Talouspäällikkö Pirjo Kyrö

Hankkeen vastuuhenkilö: Elinkeinojohtaja Samuli Mikkola
Hankkeen yhteyshenkilö: Kehittämiskoordinaattori Marja Männistö

Questions to international workers

Inari Municipality would like to know more about service needs of international workers.

Please give us your ideas, thoughts or feedback about the following issues:

1. What is the biggest challenge for international workers when they settle down and start to work in Lapland or in Inari?

What kind of advisory/information services you need?

What other services do you need?

Please comment the ideas in the table below. Are the services mentioned there important for you?

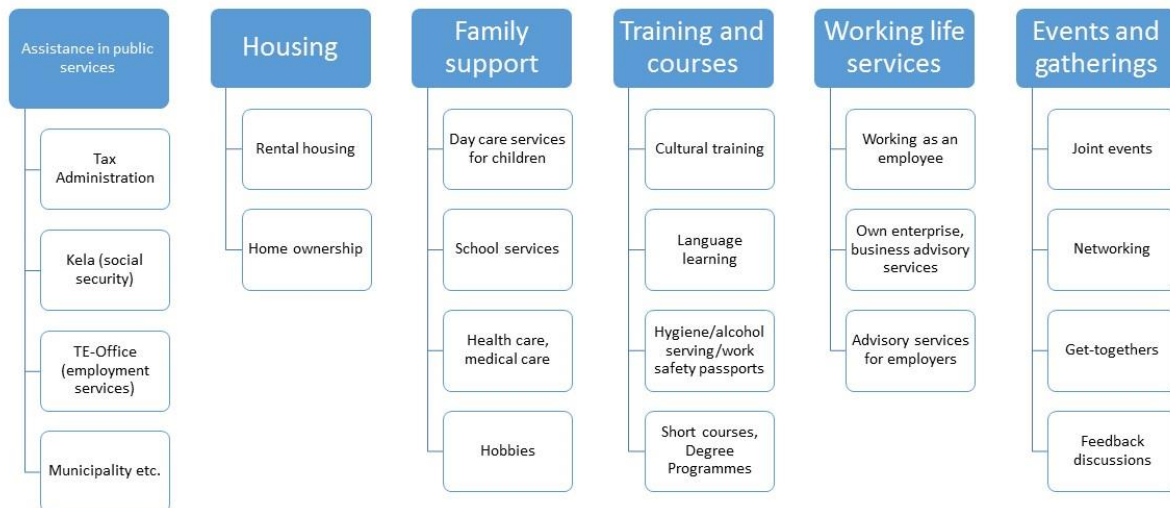
Please prioritize them by numbering them in order of importance (the most important being number one etc.)

5. Other thoughts/ideas?

We ask you kindly to send your answers to marja.mannisto@inari.fi by the end of January. Thank you.



Welcome to Inari! – Ideas for services for international workers and employers



Draft 11.1.2019/Marja Männistö, Inari Municipality

Kysely ulkomaalaisia työntekijöitä työllistäville yrityksille

Kartoitamme ulkomailta Inari-Saariselkä-alueelle töihin tulevien ulkomaalaisten asettautumispalvelujen kehittämistä Inariin.

Pyydämme teiltä kehittämissideoita seuraavista asioista:

1. Mikä on suurin ongelma tai haaste ulkomaalaisten työntekijöiden asettautumisessa (asumaan ja tekemään töitä) Inariin?
2. Mitä palvelujen kehittämistoimenpiteitä tarvittaisiin?
3. Kommentoikaa alla olevia palveluteemoja, onko ne relevantteja? Pyydämme tärkeysjärjestystä (tärkein nro 1, toiseksi tärkein nro 2 jne.)
4. Millaisia tavoitteita ja tuloksia voisimme asettaa mahdolliselle hankehakemukselle?
5. Muut kommentitne ja ajatuksenne.

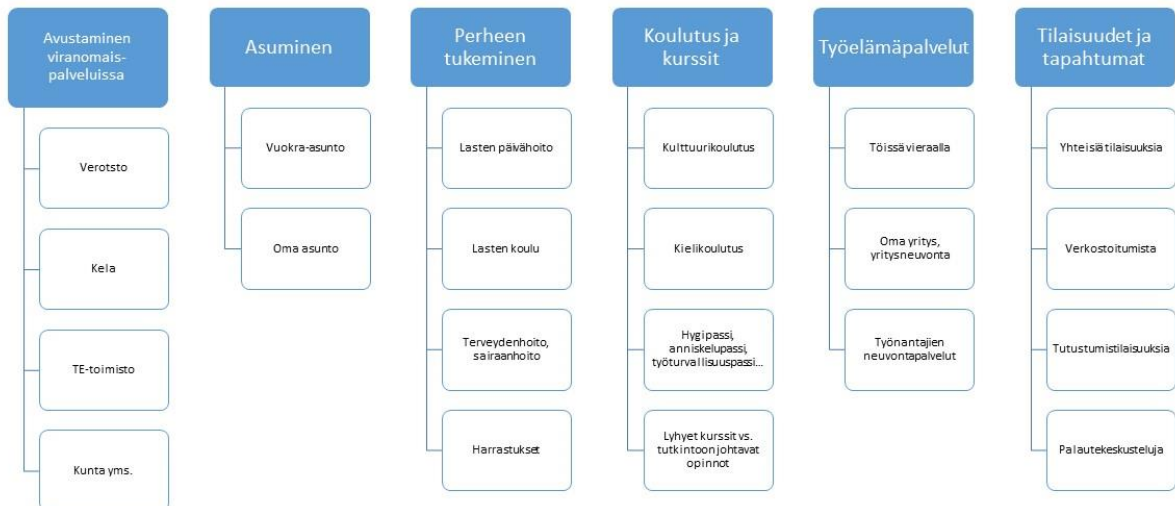
Pyydämme vastausta 20.1.2019 mennessä, jotta saamme mahdollisesti valmisteltua hankehakemusta helmikuun hankehakuun. Vastaukset sähköpostilla marja.mannisto@inari.fi.

Pyydämme lähettämään tämän viestin yrityksessänne rekrytointia hoitaville henkilöille.

Ulkomaalaisille työntekijöille on tekeillä oma englanninkielinen kyselylomake



Tervetuloa Inariin! – Palveluideat työnantajille ja ulkomaalaisille työntekijöille



Luonnos 11.1.2019/Marja Männistö, Inarin kunta