



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Loppuraportti

Kestävää kasvua ja työtä 2014 - 2020
Suomen rakennerahasto-ohjelma



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Viranomaisen merkintöjä

Saapumispäivämäärä	Diaarinumero EUR A 2014/8666/09 02 01 01/2019/KESELY
Käsittelijä	Puhelinnumero
Hankekoodi S21946	Tila Keskeneräinen

1 Hankkeen perustiedot

Hankkeen nimi Lahti TalentHub - kansainväliset osaajat Päijät-Hämeen elinvoiman kasvuun	
Alkamispäivämäärä 1.3.2020	Päättymispäivämäärä 31.5.2023
Toimintalinja 3. Työllisyys ja työvoiman liikkuvuus	
Erytystavoite 6.1. Nuorten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistäminen	
Tukimuoto Työllisyyden ja osaamisen edistämiseen sekä sosiaaliseen osallisuuteen liittyvä kehittämishanke	
Hanketyyppi Hanke, jossa on henkilöitä varsinaisena kohderyhmänä	
Kustannusmalli Flat rate 17 %	

2 Tuensaajan perustiedot

Tuensaajan nimi Lahden kaupunki	
Y-tunnus 0149669-3	Hankkeen WWW-osoite http://www.lahti.fi
Yhteyshenkilön nimi Miikka Venäläinen	
Yhteyshenkilön sähköpostiosoite miikka.venalainen@lahti.fi	Yhteyshenkilön puhelinnumero 0440187378

3 Tiivistelmä

3.1 Hankkeen toiminnan ja tulosten tiivistelmä

Lahti Talent Hub - kansainväliset osaajat Päijät-Hämeen elinvoiman kasvuun on vuosina 2020-2023 toteutettu Lahden kaupungin elinvoimapalveluiden hallinnoima ja Euroopan Sosiaalirahaston osarahoittama hanke. Rahoittajan edustajana hanketta koordinoi ja valvoi Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. ESR-rahoituksen osuus hankkeesta oli 75% ja 25% oli kaupungin omarahoitusosuutta.

Lahti Talent Hub -hankkeen tavoitteena on ollut vastata vahvasti Lahden seudun elinvoiman ja kilpailukyvyn kasvun tavoitteluun. Hankkeen tavoitteena oli edistää alueen elinvoimaa tuomalla yhteen uutta osaamista tarvitsevat yritykset sekä työtä tarvitsevat kansainväliset osaajat.

Hankkeen ensisijainen kohderyhmä olivat yritykset, joissa on työvoimapulaa. Hankkeen välilliset kohderyhmät olivat kansainvälisten työllisyystoimijoiden verkosto sekä alueen kansainväliset osaajat iästä, statuksesta, alasta tai koulutuksesta riippumatta. Lisäksi välillisenä kohderyhmänä olivat muut alueelle työperäisesti muuttavat kansainväliset osaajat.

Hanketta toteutettiin tiiviissä yhteistyössä Alueellisen integraatiopalvelupiste Alipin, Vauhdittamon, Ohjaamo Lahden, Hämeen ELY-keskuksen, Hämeen TE-toimiston, Lahden seudun kehitys LADEC Oy:n, EURES-palvelun, Koulutuskeskus Salpauksen, LAB ammattikorkeakoulun, LUT-yliopiston (Lappeenrannan-Lahden teknillisen yliopiston), Lahden yliopistokeskuksen (Helsingin yliopisto), Diakoniasäätiö ry:n, Päijät-Hämeen liiton, Hämeen kaupunkammarin, Päijät-Hämeen yrittäjät ry:n, Hämeen Venäjän-kaupan kiltta ry:n, Lahden teollisuusseura ry:n sekä alueen yritysten ja ympäristökuntien kanssa.

Hankkeen toteutusta haastoi suuren osan hankeajasta 2020 keväällä alkanut COVID-19 -pandemia sekä 2022 alkuvuodesta alkanut Ukrainan sota. Myös hankehenkilöstössä oli aluksi vaihtuvuutta. Hankkeen alun verkkopohjaisten toteutusten jälkeen siirryttiin asteittain lähi- tai hybridityöskentelyyn 2022 aikana. Haasteellisen toimintaympäristön huomioiden hankkeelle kirjatut tavoitteet saavutettiin laaja-alaisella yhteistyöllä hyvin.

Lahti TalentHub -hankkeen ESR-hankkeiden osallistujakohtaisella seurantatietolomakkeella todennettujen asiakkaiden tavoitemäärä oli 50 henkilöä; toteuma: asiakkuuden aloituslomakkeet 51 kpl / lopetuslomakkeet 39 kpl, joista 25 siirtynyt työelämään, opintoihin/koulutukseen tai yrittäjäksi (14 = ei muutosta). Työttömät: -22 hlö, työssä olevat: +19 hlö, Yrittäjät: +3 hlö. Yrityksiä oli mukana hankkeen toiminnassa 44 kappaletta, joka on 88 % tavoitetellusta 50 yrityksestä. Mikroyritysten (14/20) ja pienten yritysten (16/20) lukumäärät jäivät hieman tavoitteesta. Keskisuurten

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Hankkeen nimi: Lahti TalentHub - kansainväliset osaajat Päijät-Hämeen elinvoiman kasvuun
Viranomainen: Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

yritysten kohdalla tavoiteluku (7/7) saavutettiin ja suurten yritysten kohdalla tavoiteluku ylitettiin (7/3). Hankkeen järjestämiin erilaisiin tilaisuuksiin ja tapahtumiin osallistui vuosina 2020–2023 yhteensä 353 henkilöä (tavoite 300).

Hankkeen keskeisin lopputulos on Lahden elinvoima- ja työllisyyspalveluihin käynnistettävä International House Lahti -palvelu, joka on Lahti TalentHub -toimintamallin vakinaistamisen jatkumo (2023-2024). Täysin uusi, kansainväliset palvelut yhteen kokoava palvelubrändi palvelukonsepti vastaa suoraan Lahden seudun erittäin nopeaan kansainvälistymiseen ja työllisyyden haasteisiin (2022 Lahdessa yli 10 000 vieraskielistä; Tilastokeskus). Palveluun liittyy konkreettisia käytäntöjä (mm. ura- ja yrittäjyysvalmennukset, yhteistyö henkilöstöalan yritysten kanssa), jotka tukevat vetovoimaa, yritysten kansainvälisiä rekrytointitarpeita ja kansainvälisten osaajien sijoittumista Lahden alueelle tulevaisuudessa. Palvelu tukee myös kansainvälisten osaajien pitovoiman vahvistamista. Esimerkiksi vuonna 2022 ulkomaalaisista ammattikorkeakoulun tutkinto-opiskelijoista vain noin 28 prosenttia oli jäänyt vuosi valmistumisen jälkeen Päijät-Hämeeseen. Heistä yli puolet (51,5 %) oli päätoimisia työllisiä tai opiskelijoita vuosi valmistumisen jälkeen. (MDI Oy, tilausselvitys & Tilastokeskus). Palvelun kehityksessä on konsultoitu muita International House -brändiä hyödyntäviä palveluita.

Hankkeessa syntyvä International House Lahti -toimintamalli (ent. Lahti TalentHub-toimintamalli) kytketään asteittain Päijät-Hämeen maahanmuutto-ohjelmaan, Lahden kaupungin strategiaan ja yritys yhteistyön toimintamalliin 2023 eteenpäin. Näin varmistetaan hankkeen pitkäkestoista vaikuttavuutta elinvoiman ja kilpailukyyn kasvun vahvistamiseksi 2023 - 2030.

Toinen konkreettinen hankkeen tulos on Lahti TalentHub -osaajaverkosto, ns. asiakaspooli, joka koostuu hankkeen tavoittamasta 139 Lahden seudun työmarkkinoista kiinnostuneesta henkilöstä (8/2020–5/2023). Hankkeella tietojen mukaan hankkeen päättymiseen mennessä koko verkostosta oli työllistynyt, siirtynyt opintoihin/koulutukseen tai ryhtynyt yrittäjäksi yhteensä 52 henkilöä.

3.2 Hankkeen toiminnan ja tulosten englanninkielinen tiivistelmä

Lahti TalentHub – International Talents to boost the Growth of Päijät-Häme Region

Lahti Talent Hub - international talents for the growth of the vitality of Päijät-Häme is a project managed by the vitality services of the city of Lahti and co-financed by the European Social Fund. As the financier's representative, the project was coordinated and supervised by the Central Finland Center for Business, Transport and the Environment. The share of ESR funding was 75% of the project and 25% was the city's self-financed share.

The goal of the Lahti Talent Hub project has been to respond strongly to the pursuit of increasing the vitality and competitiveness of the Lahti region. The goal of the project was to promote the region's vitality by bringing together companies in need of new skills and international experts in need of work.

The primary target group of the project was companies with a labor shortage. The project's indirect target groups were the network of international employment operators and the region's international experts, regardless of age, status, field or education. In addition, the indirect target group was other international experts moving to the area for work.

The project was carried out in close cooperation with the Regional Integration Service Center Alipi, Vauhdittamo, Control Center Lahti, Häme ELY Center, Häme TE Office, Lahti Region Development LADEC Oy, EURES Service, Training Center Salpaus, LAB University of Applied Sciences, LUT University (Lappeenranta-Lahti University of Technology), with Lahti University Center (University of Helsinki), Diakoniasäätiö ry, Päijät-Häme union, Häme Chamber of Commerce, Päijät-Häme entrepreneurs' ry, Hämeen Venäjän-kaupan kiltä ry, Lahden teollisuusseura ry and companies and environmental municipalities in the area.

The implementation of the project was challenged for a large part of the project period by the COVID-19 pandemic that started in the spring of 2020 and the war in Ukraine that started in early 2022. There was also turnover in the project staff at first. After the web-based implementations at the beginning of the project, the focus gradually moved to live or hybrid working solutions during 2022. Taking into account the challenging operating environment, the goals set for the project were achieved well with extensive cooperation.

The target number of customers verified by the participant-specific monitoring information form of the ESR projects of the Lahti TalentHub project was 50 people; realization: 51 customer start forms / 39 termination forms, of which 25 have moved on to work, studies/training or self-employment (14 = no change). Unemployed: -22 persons, employed: +19 persons, Entrepreneurs: +3 persons. 44 companies were involved in the project, which is 88% of the targeted 50 companies. The numbers of micro enterprises (14/20) and small enterprises (16/20) fell slightly short of the target. For medium-sized companies, the target number (7/7) was reached, and for large companies, the target number was exceeded (7/3). In the years 2020–2023, a total of 353 people participated in the various events and events organized by the project (target 300).

The main outcome of the project is the International House Lahti service to be launched for Lahti's vitality and employment services. International House Lahti is a form of continuation and a symbol of stabilization of the Lahti TalentHub operating model (2023-2024). The International House Lahti service concept is a completely new service brand that brings together international services. It directly responds to the very rapid internationalization of the Lahti region and the challenges of employment (in 2022, more than 10,000 foreign languages in Lahti; Statistics Finland). The service includes concrete practices (e.g. career and entrepreneurship coaching, cooperation with companies in the personnel sector) that support attraction, companies' international recruitment needs and the placement of international talent in the Lahti area in the future. The service also supports strengthening the holding power of international experts. For example, in 2022, only about 28 percent of the foreign university of applied sciences degree students had stayed in Päijät-Häme one year after graduation. More than half of them (51,5%) were full-time employees or students a year after graduation. (MDI Oy & Statistics Finland). In the development of the service, other services utilizing the International House brand have been consulted all over the Country.

The International House Lahti operating model (formerly the Lahti TalentHub operating model) created in the project will be gradually connected to the Päijät-Häme immigration program, the strategy of the city of Lahti and the business cooperation operating model 2023 onwards. This ensures the long-term effectiveness of the project in order to strengthen the growth of vitality and competitiveness from 2023 to 2030.

Another concrete result of the project is the Lahti TalentHub talent network, the so-called customer pool, which consists of 139 people interested in the labor market of the Lahti region reached by the project (8/2020–5/2023). According to the project team's information, by the end of the project, a total of 52 people from the entire network had found employment, moved on to studies/training or become entrepreneurs.

4 Hankkeen tarve, toteutus ja tulokset

4.1 Miten hanke onnistui vastaamaan kehittämistarpeeseen ja kuinka hankkeen tavoitteet toteutuivat?

HANKKEEN LÄHTÖKOHTIA (kytkentä erityistavoitteeseen)

Lahden seudulla on monilla eri aloilla työvoimapula osaajista, esimerkiksi hoitajista, hitsaajista ja rakennustyöntekijöistä - unohtamatta eri alojen asiantuntijatehtäviä. Samalla kilpailu osaajista muiden suurten kaupunkien kanssa on kovaa. Siksi hankkeen kaikki tavoitteet ja tavoitteisiin sidotut toimenpiteet rohkaisivat alueen yrittäjiä ja yhteistyökumppaneita kansainvälistymiseen ja kansainväliseen rekrytointiin. Hankkeessa kasvatettiin yhteistyökumppaneiden ja yrittäjien tietoisuutta kansainvälisen rekrytoinnin mahdollisuuksista, lakisääteisistä reunaehdoista ja paikallisista käytännöistä.

Hankkeen päämääränä oli luoda yrittäjille yksiselitteisen helppo palvelu rekrytoida itselleen sopivia kansainvälisiä osaajia. Yrittäjä voi joko itse hakeutua palveluun tai yrittäjille voidaan palvelun kautta ehdottaa kansainvälisiä osaajia. Monissa erityisesti mikro- ja pienyrityksissä ei ole erillisiä HR-palveluita, joten hankkeessa luotava palvelu voi olla monille yrittäjille kriittinen apu.

ONNISTUMISIA

Onnistuminen 1. Onnistunut hanke-design ja ilmiökentän tunnistaminen.

Lahti TalentHub -hanke oli kokonaisuudessaan hyvä ratkaisu vieraskielisten osaajien työllistymiseen liittyvän ilmiökentän aiempaa vahvempaan tunnistamiseen ja konkreettisten, myös uusien toimenpiteiden löytämiseen. Hanke onnistui myös tuomaan yrityksiä ja kansainvälisiä osaajia yhteen (mm. yritysvierailut). Yhteistyö työllisyyden kuntakokeilun kanssa oli tiivistä.

Onnistuminen 2. Onnistunut tavoitteiden asettaminen.

2.1. Yritysvetoiset tavoitteet. Lahden seudulla on tunnistettu jo pidempään mikro- ja pienyritysten korkea vaatimustaso kielitaidon ja osaamisen suhteen rekrytoinneissa, joten monet hankkeen tavoitteista kohdennettiin suoraan elinkeinoelämälle. Hankkeen tavoitteen asettaminen ns. yritysvetoiseksi todettiin onnistuneeksi, koska monissa mikro- ja pienyrityksissä kansainväliset rekrytoinnit eivät ole vielä arkipäivää.

2.1. Määrällisten tavoitteiden realismi. Määrälliset tavoitteet saavutettiin haastavasta globaalista tilanteesta huolimatta. Jo hankkeen valmistelussa tiedostettiin, että vieraskielisten suora työllistyminen on Lahden seudulla vaativaa ja siksi määrälliset työllistymistavoitteet asetettiin mahdollisimman realistisesti (pääpaino verkoston/toimintamallin kehittämisessä sekä menetelmien kehittämisessä). Pandemian ja Ukrainan sodan vaikutuksesta sinänsä realististen määrällisten tavoitteiden saavuttaminen tuntui hankkeen keskivaiheilla haastavalta. Hankkeen loppukolmanneksella määrällisiä tavoitteita onnistuttiin kuitenkin erinomaisesti kiristämään ja lopulta päästiin suunniteltuihin tavoitteisiin.

2.3. Dynaamiset tavoitteet. Tavoitteet osoittautuivat myös dynaamisiksi ja niihin pystyttiin vastaamaan, huolimatta globaaleista kriiseistä. COVID19 –epidemian vuoksi rahoittajan kanssa sovittiin toiminnan käynnistämisen siirtämisestä elokuun 2020 alkuun (1.8.2020). Hankkeen tavoitteisiin muuttuneella aikataululla ei ollut kuitenkaan vaikutusta. Lisäksi hankkeen ajalle osui myös Ukrainan sotatila 2022 - 2023. Yksi esimerkki dynaamisesta tavoitteenasettelusta oli mahdollisuus suunnata hanketyön ajankäyttöä ilman erillistä muutoshakemusta kansainvälisten osaajien sosiaaliseen integraatioon (tuloksena ns. osaajapooli, jossa on yli 100 kansainvälistä osaajaa). Kansainväliset osaajat olivat hankkeen välillistä kohderyhmää, eikä kotoutumisen alkuvaiheen jälkeisestä sosiaalisesta integraatiosta ollut tavoitteiden asettelussa alun perin erillistä mainintaa. Verkostoituminen todettiin kuitenkin hankkeen edetessä yhdeksi kriittiseksi työllistymistä edistäväksi tekijäksi ja tämännäyttävistä verkostoitumista kansainväliset osaajat toivoivat myös itse. Heistä moni oli asunut Lahden seudulla jo pidempään, jopa useita vuosia.

ONNISTUMINEN 3. INTERNATIONAL HOUSE LAHTI.

Yksi sisällöllisestä onnistumisesta kertova esimerkki on hankkeessa kehitetyn TalentHub -toimintamallin vakinaistaminen osaksi Lahden seudun kansainvälisen osaamisen palvelutarjontaa. Jatkossa toimintamalli sulautuu International House Lahti -palvelubrändin alle (syksy 2023-). International House Lahti -palvelu on hankkeen konkreettinen lopputulos. Se on täysin uusi, laaja-alainen kansainväliset palvelut yhteen kokoava palvelu sekä yrityksille että kansainvälisille osaajille. Palvelun käynnistäminen tapahtuu 2023 - 2024 aikana. Palvelua koordinoi Lahden kaupungin elinvoima- ja työllisyyspalvelut.

Hankkeessa syntynyt International House Lahti -toimintamalli (ent. Lahti TalentHub -toimintamalli) kytetään Päijät-Hämeen maahanmuutto-ohjelmaan ja Lahden kaupungin strategiatyöhön hankkeen päättymisen jälkeen. Toimintamalli kytkeytyy myös isoihin valtakunnallisiin rakenneuudistuksiin (TE24, KOTO24).

Hankkeen välittömiä tuloksia ja onnistumisia on kuvattu kohdassa 4.2.

HAASTEITA & EPÄONNISTUMISIA - MITÄ NIISTÄ OPITTIIN?

HAASTE 1. SOSIAALINEN INTEGRAATIO

Yksi osittainen epäonnistuminen oli, että valmisteluvaiheessa aliarvioitiin kansainvälisten osaajien sosiaalisen integraation tarpeet. Siksi niille ei asetettu riittävän vahvaa asemaa hankkeen alkuperäisessä asetelmassa tai tavoitteissa. Tämä oli kuitenkin alun perin tietoinen rajaamisen valinta, koska Lahdesta löytyi vieraskielisille jo ennestään huomattavan paljon erilaisia kotoutumis- ja alkuvaiheen integraation palveluja sekä 3. sektorin toimintaa. Hankkeen aikana kuitenkin selvisi, että pidempään Lahden seudulla asuneille kansainvälisille (varsinkin korkeasti koulutetuille) osaajille ei ole lainkaan omaa järjestäytynyttä verkostotoimintaa sosiaaliseen integroitumiseen, mikä tukisi työllistymistä. Tähän sosiaalisen integraation haasteeseen kuitenkin vastattiin hankkeen aikana onnistuneesti (ks. 4.2: 100+ KANSAINVÄLISEN OSAAJAN VERKOSTO).

HAASTE 2. KYTKENTÄ YRITYSPISTE-TOIMINTAMALLIIN.

Hankkeen nimi: Lahti TalentHub - kansainväliset osaajat Päijät-Hämeen elinvoiman kasvuun
Viranomainen: Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Toinen osittainen epäonnistuminen oli Lahti TalentHub -toimintamallin heikossa integroitumisessa ns. Yrityspiste-toimintamalliin. Yrityspisteen ei kautta toteutunut yhtään rekrytointia, koska palvelun käyttäminen oli Lahti TalentHub -hankkeen aikana käytännössä mahdotonta. Yrityspisteen kehittäminen oli Lahden kaupungin elinvoima- ja työllisyyspalveluissa eräänlaisessa hold-tilassa massiivisen TE24-valmistelun ja lakiuudistusten aikana vuosina 2021 - 2023. Lahden kaupungin työllisyyttä edistävät yritys- ja rekrytointipalvelut uudistuvat rakenteellisesti vasta 2024 - 2025 eteenpäin, TE24 uudistuksen edetessä ja TE-palveluiden siirtyessä kuntien vastuulle 1.1.2025. Kunnallisten yrityspalveluiden rakentamisen käymätilasta huolimatta hanke onnistui kuitenkin saavuttamaan monet määrälliset rekrytointimittarit - jopa ylittämään ne. Onnistuneita rekrytointia edistettiin hankkeen muiden toimenpiteiden avulla.

HAASTE 3. HANKEHENKILÖSTÖN MUUTOKSET

Hankkeen alussa oli myös hankehenkilöstön vaihdoksia, mitkä viivästyttivät omalta osaltaan hieman kehittämistyötä (projektipäällikön ja projektikoordinaattorin vaihdokset). Hankkeen loppuvaiheessa aikataulua kirittiin kuitenkin onnistuneesti ja hanke saatiin toteutettua suunnitellusti aikataulussa loppuun.

4.2 Mitä välittömiä tuloksia hankkeella saatiin aikaan? Mitä vaikutuksia tuloksilla on?

Hanke vastasi kaikkiin kolmeen määriteltyyn laadulliseen tavoitteeseen:

1) Hankkeessa luotiin kestävä ja yrittäjien tarpeista lähtevä Lahti TalentHub -toimintamalli, jossa yritykset, kansainväliset osaajat, oppilaitokset sekä alueelliset tuki- ja työllistämispalvelut kohtaavat. Toimintamallista käytetään hankkeen päätyttyä nimeä International House Lahti. Toimintamalli vastaa kansainvälistä International House -toimintakonseptia, joka kokoaa vieraskielisten palvelut yhteen saman brändin alle Lahden kaupungin elinvoima- ja työllisyyspalveluihin. Hankkeen aikana valmisteltiin myös International House Lahti -www-sivusto, joka julkaistaan syksyn 2023 aikana (Lahden kaupunki).

2) Hankkeessa kehitettiin ja pilotoitiin uusia työkaluja kansainvälisten osaajien työllistymiseen ja rekrytointiin Lahden alueella:

- Lahti TalentHub – Trainee Programme
- Lahti TalentHub – Talents for the Regional Needs
- Lahti TalentHub – Integration Support Programme
- Lahti TalentHub – Entrepreneurship Programme

3) Hankkeessa tuettiin systemaattisesti hankeviestinnän avulla Lahden seudun vetovoimaa työssäkäyntialueena ja yritysten kaupunkina.

Lahti TalentHub -hankkeen aikana muotoutunut erityistoimenpide:

100+ KANSAINVÄLISEN OSAAJAN VERKOSTO

Lahden seudulla vieraskielisen reitti palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille muodollisen asettautumisen alkuvaiheen jälkeen ei useinkaan ole aivan suoraviivainen. Pelkästään Lahdessa on ollut viime vuosina jopa 800 - 1000 korkeasti koulutettua työtöntä työnhakijaa (sis. myös suomenkieliset; TEM Työnvälitystilasto & projektin verkosto). Näistä vieraskielisiä on ollut noin 200. Nämä ihmiset ovat koulutettuja, osaavia, kielitaitoisia ja valmiita olemaan osa suomalaista työyhteisöä. Lahti on Suomen nuorin yliopistokaupunki ja keväällä 2023 Lahden kaupungille toteutettu (MDI) tutkimus osoittaa, että kansainvälisten opiskelijoiden pitovoimassa luvut ovat hälyttävän matalia.

Onnistunutta rekrytointia edeltää usein aktiivinen verkostoituminen, mikä on todettu myös esimerkiksi E2-tukimuksessa (2023). Kansainväliset osaajat kaipaavat uudessa kotimaassa eniten sosiaalista kotiutumista ja integraatiota työllistymisen ja kielikurssien yms. rinnalla. Suomessa on tehty esimerkiksi paljon hyvää kynnyksen madaltamisessa asettautumisessa maahan ja kielen opiskeluissa sekä tiettyjen työolujen käsittelyajan huomattavassa lyhentämisessä. Eli Suomessa on erinomaisella tasolla lainsäädäntöön liittyvät kokonaisuudet, jotka ovat integraation alkuvaiheessa, mutta lähiverkostot opiskelu- ja työpaikkoineen ovat tärkeitä työllistymisen onnistumiseksi.

Lahti TalentHub -hankkeen tavoitteet oli asetettu vuonna 2019 erityisesti yrityselämäyhteistyön ja työllistymisen näkökulmasta. Hankkeen aikana kansainvälisten osaajien sosiaalisen integraation tarpeet osoittautuivat kuitenkin oletettua vahvemiksi ja tärkeäksi osaksi työllistymisprosessia. Hanke vastasi dynaamisesti havaittuun ilmiöön ja hanke koordinoi lopulta aktiivista, yli 100 vieraskielisen osaajan sosiaalisen integraation verkostoa.

MUU ALUEELLINEN VERKOSTO

Hanke vahvisti muita alueellisia kansainvälisten osaajien kanssa toimivien asiantuntijoiden verkostoja (mm. LAB/LUT, Hämeen kauppakamari).

4.3 Miten hakemuksen kohteena olevaa toimintaa jatketaan ja tuloksia sekä kokemuksia hyödynnetään hankkeen päättymisen jälkeen?

Lahti TalentHub -kehittämishanke oli erityisen tärkeä Lahden kaupungille, sen alueelliselle verkostolle ja alueelle yleensä. Esimerkkejä:

- * Liki kolmen vuoden ajan hanke mahdollisti viestin jakamisen kansainvälisistä osaajista ja heidän rekrytointimahdollisuuksistaan.
- * Hanke on myös mahdollistanut erilaiset kokeilevat toimenpiteet sekä kehittämistoiminnan lisäämisen, mikä ei olisi viranhaltijoiden arkityössä mahdollista.
- * Hanke on tehnyt onnistuneesti myös tulevaisuuden visio- ja skenaariotyötä kansainvälisten osaajien rekrytointien edistämiseksi Lahden alueella (vrt. Päijät-Hämeen maahanmuuttotyön ohjelma).
- * Hankkeessa on ollut mahdollista myös noin vuoden verran kehittää ja pohtia seuraavia askeleita maahanmuuton ja kansainvälisen osaamisen palvelupolkujen yhtenäistämiseksi.
- * Hankkeen konkreettisena päätuloksena on kansainvälisten palvelut yhteen kokoava International House Lahti -palvelubrändi, jonka toiminta lanseerataan 2023-2024 (ent. Lahti TalentHub -toimintamalli).
- * Ns. House-kehittämistyö tulee jatkumaan myös hankkeen jälkeen. Esimerkiksi syksyllä 2023 Lahden kaupungin elinvoima- ja työllisyyspalvelut lähtevät tutustumisen International House Tallinna -palveluun Virossa (12 osallistujaa).

Hankkeen nimi: Lahti TalentHub - kansainväliset osaajat Päijät-Hämeen elinvoiman kasvuun
Viranomainen: Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Lahden kaupungin organisaatiossa on menossa 2023 useita sisäisiä henkilöstömuutoksia, jotka suoraan vaikuttavat International House Lahti (ent. Lahti TalentHub-toiminta) -palvelun kehittämiseen. Myös valtakunnallisella tasolla menossa olevat isot työllisyydenhoitoon ja kotoutumiseen liittyvät muutokset (TE24, KOTO24) vaikuttavat House-toiminnan muotoutumiseen. International House Lahti -sivusto ja samaiseen palvelukonseptiin liittyvä valmistelutyö ovat konkreettisia tuloksia ja toimintaa edelleen kehitetään kaupungin toimesta yhteistyössä alueen verkoston kanssa.

4.4 Toteutuiko hanke aiotulla maantieteellisellä alueella tai kuinka alue mahdollisesti muuttui? Saavutettiinko suunniteltu kohderyhmä vai tuliko siihen muutoksia? Oliko muita toteutukseen liittyviä muutoksia?

TalentHub -hanke toteutti sille suunnitellulla maantieteellisellä alueella eli Päijät-Hämeessä ja erityisesti Lahden alueella. Yritykset, joiden kanssa hankkeen aikana tehtiin yhteistyötä, olivat Lahden seudulta. Myös henkilöasiakkaita oli useammasta eri Päijät-Hämeen kunnasta.

Kansainvälisille osaajille tulee elämään erilaisia muutoksia, kuten muutto eri paikkakunnalle tai takaisin kotimaahan tai työpaikan saaminen eri alueelta. Tämän tyyppistä liikehdintää oli Lahti TalentHub -hankkeen aikana havaittavissa. Suomi on pieni maa ja valtakunnallinen suunta yhteiselle International House -palvelukonseptibrändille näyttäisi olevan hyvin tarpeellinen. International House -brändin kehittäminen (mm. Helsinki, Tampere) osoittaa, että hyvin erilaiset ja kokoiset alueet ymmärtävät teeman tärkeyden maahanmuutto- ja kansainvälisen osaamisen kysymyksissä. Osaajan muutto kansallisesti toiselle alueelle, mutta pysyminen Suomessa on koko Suomen etu.

Lahti TalentHub -hankkeen jälkeen toimintamalli jatkaa siis International House Lahti -brändin alla. Samalla International House Lahti -toimintamalli kytkeytyy osaksi kansallisia verkostoja ja jopa kansainvälisiä verkostoja. International House -osaaminen vahvistuu Lahden seudulla siis entisestään ja skenaariotyötä kansainvälisten osaajien työllistymisen edistämiseksi on helpompaa tehdä jopa 2023 - 2040 -luvulle asti. (vrt. Päijät-Hämeen maahanmuuttotyön ohjelma)

5 Seurantatiedot

5.1 Päästiinkö toteutuksessa hakemuksessa esitettyihin (kohta 12) numeerisiin tavoitteisiin? Mistä mahdolliset erot johtuvat?

Lahti TalentHub -hankkeen ESR-hankkeiden osallistujakohtaisella seurantatietolomakkeella todennettujen asiakkaiden tavoitemäärä oli 50 henkilöä. Hanke sai kirjattua aloituslomakkein todennettuja asiakkuuksia EURAan 51 kappaletta. Aloitettujen asiakkuuksien osalta tavoitemäärä täyttyi.

Aloituslomakkeen täyttäneitä henkilöitä (51 kappaletta) tavoiteltiin tehostetusti ajalla 28.3.–28.4.2023, tavoitteena sopia tapaaminen lopetuslomakkeen täyttöä varten. Henkilöitä tavoiteltiin sähköpostitse, puhelimitse ja joissain tapauksissa myös Whatsapp- ja tekstiviestein. Hanketiimi sai kerättyä lopetuslomakkeet yhteensä 39 henkilöltä. Näistä 39 henkilöstä 25 henkilöä on hankkeen toiminnan aikana siirtynyt työelämään, opintoihin/koulutukseen tai yrittäjäksi. Jäljelle jäävien 14 henkilön status ei ollut muuttunut. Työttömän statuksella olevien määrä laski 22 henkilöllä ja työssä olevien määrä kasvoi 19 henkilöllä. Yrittäjien määrä kasvoi kolmella henkilöllä.

Lopetuslomake jäi saamatta yhteensä 12 henkilöltä. Aikataulusyistä ja poismuuton takia lomakkeet jäivät saamatta kahdeksalta henkilöltä ja kokonaan tavoittamatta jäi neljä henkilöä. Tavoittamatta jääneet henkilöt eivät vastanneet puhelimeen, sähköposteihin ja tekstiviesteihin. Henkilöitä tavoiteltiin maksimissaan neljä kertaa eri viestintävälineiden kautta. Näistä 12 henkilöstä viisi on hankkeen toiminnan aikana siirtynyt työelämään, opintoihin/koulutukseen tai yrittäjäksi. Kahden henkilön status ei ollut muuttunut ja viiden henkilön statuksesta hankkeen päättyessä ei saatu tietoa.

Yhteensä kaikista aloituslomakkeen täyttäneistä 51 henkilöstä työelämään, opintoihin/koulutukseen tai yrittäjäksi on siirtynyt 29 henkilöä. Työttömän statuksella olevien määrä laski 30 henkilöllä ja työssä olevien määrä kasvoi 23 henkilöllä.

Yrityksiä on ollut mukana hankkeen toiminnassa 44 kappaletta, joka on reilut 88 prosenttia tavoitellusta 50 yrityksestä. Mikroyritysten (14/20) ja pienten yritysten (16/20) lukumäärät jäivät hieman tavoitteesta. Keskisuurten yritysten kohdalla tavoiteluku (7/7) saavutettiin ja suurten yritysten kohdalla tavoiteluku ylitettiin (7/3).

Hankkeen järjestämiin erilaisiin tilaisuuksiin ja tapahtumiin osallistui vuosina 2020–2023 yhteensä 353 henkilöä. Hankehakemuksessa määritelty tavoitemäärä 300 henkilöä ylitettiin reilusti.

Lahti TalentHub -hanke on kohdannut hankkeen alusta asti ulkoisten ja sisäisten muutosten paineita, mikä on tehnyt toimenpiteiden ja indikaattoreiden edistämisestä ollut ajoittain haastavaa. Suuret toimintaympäristön muutokset ovat vaikuttaneet suoraan mm. siihen, miten työnantajat ottavat vierailijoita vastaan ja miten avoimia he ovat uusille rekrytoinneille, miten tapahtumia voi suunnitella ja toteuttaa sekä miten yhteistyötä, osallisuutta ja luottamuksen rakentamista edistetään. Kaikista haasteista huolimatta Lahti TalentHub -hanketiimi jatkoi asetettujen tavoitteiden edistämistä ja onnistui olosuhteet huomioon ottaen hyvin.

5.2 Miten asetetut numeeriset tavoitteet palvelivat hankkeen toteutusta? Mitkä indikaattorit olisivat tukeneet paremmin toteutusta? Mitä mahdollisia omia seurantatietoja tai indikaattoreita toteutuksessa hyödynnettiin?

Yhteensä Lahti TalentHub -hanke tavoitti 139 Lahden seudun työmarkkinoista kiinnostunutta henkilöä ajalla 8/2020–5/2023. Henkilöistä muodostui Lahti TalentHub -osaajaverkosto, joka toimi koko toiminta-ajan yhtenä hankkeen omana seurantatietona. Osaajaverkosto oli se asiakaspooli, jolle hankkeen järjestämiä tilaisuuksia pääasiassa markkinoitiin. Lisäksi osaajaverkoston kuuluvia henkilöitä neuvottiin ja tuettiin työnhaussa sekä yrittäjyyden aloittamisessa heidän omien tarpeidensa ja toiveidensa mukaan. ESR-lomakkein todennetut henkilöt olivat osa osaajaverkosta.

Hanketiimin tietojen mukaan hankkeen päättymiseen mennessä koko verkostosta oli työllistynyt, siirtynyt opintoihin/koulutukseen tai ryhtynyt yrittäjäksi yhteensä 52 henkilöä. Luku perustuu hanketiimin ja verkoston jäsenten välisiin keskusteluihin. Verkoston jäsenillä ei ole ollut ilmoitusvelvollisuutta eikä hanketiimi loppuraportoinnin yhteydessä erikseen tavoitellut kaikkia 139 jäsentä.

Lahti TalentHub -hankkeen kaikki tavoitteet, sekä toiminnalliset että numeeriset, koettiin hankkeessa yhtä tärkeiksi. Hanketiimi suuntautui työllisyyteen ja yrityssektoriin vahvasti, joten yritys- ja henkilöindikaattorit tukivat hyvin hankkeen toteutusta. Yritysideikaattorit todentavat, miten monen ja erilaisen yrityksen kanssa hanketiimi pääsi keskustelemaan, ideoimaan ja edistämään yhteistyötä. Hanke on tyytyväinen monien indikaattoreiden tavoitteiden ylittymiseen. Täyttymättä jääneiden indikaattoreiden kohdalla päästiin hyvin lähelle tavoitetta, mihin oltiin myös tyytyväisiä.

Hankkeen nimi: Lahti TalentHub - kansainväliset osaajat Päijät-Hämeen elinvoiman kasvuun
Viranomainen: Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

ESR-hankkeiden osallistujakohtaisiin seurantatietolomakkeisiin liittyen tuli asiakkailta jonkun verran kriittistä palautetta. Kriittinen palaute liittyi yleisesti tietojen keräämisen tarpeeseen. Etenkin lopetuslomakkeiden täyttämisen lisäarvon ymmärtäminen oli asiakkaille usein haasteellista. Tällä oli suoraa vaikutusta lopetuslomakkeiden saamiseen.

6 Hakijan osaaminen, hankkeen riskiarviointi ja ohjausryhmä

6.1 Miten hanke kartutti tuensaajan hanketyöosaamista ja hankkeen sisällön mukaista osaamista?

Lahden kaupungin elinvoima- ja työllisyyspalveluilla on laaja, monialainen ja pitkäaikainen kokemus tutkimus-, kehittäminen- ja innovaatiotoiminnasta sekä kansallisella että kansainvälisillä tasolla. Maahanmuuttotyö, työllisyydenhoito ja verkostoissa työskentely ja niiden luominen ovat olleet Lahti TalentHub -hankkeessa keskeisissä asemissa.

Valtakunnallisella tasolla ovat parhaillaan menossa erittäin laajat muutosprosessit sekä työllisyydenhoidossa että verkostomaisessa maahanmuutto- ja kansainvälinen osaaminen työssä, mitkä kestävät laajuudestaan ja vanhoista prosesseistaan johtuen vuosia. Lahti TalentHub -hanke kartutti tuensaajan ketterää hanketyöosaamista sekä uuden ajan TKI-työskentelyn taitoja (TKI = tutkimus-, kehittäminen ja innovaatiot).

Uuden ajan TKI-osaaminen vaatii yli rajojen tiedon vaihtamista, hyödyntämistä ja isojen linjauksien synergian löytämisessä. Yhdessä alueen toimijat ja yrittäjäjärjestöjen edustajat ovat sisältöteeman eli kansainvälisten osaajien puolesta aiempaa vahvempia. Samalla viesti loppuasiakkaalle eli alueen yrityksille ja kansainvälisille osaajille on terävämpi. Jatkossa Lahti TalentHub -toimintamallin seuraaja, International House Lahti -palvelu ja/ tai toimintamalli edistää aloitettua TKI-työtä ja palveluiden muotoilua aiempaa vaikuttavammiksi.

6.2 Toteutuiko hankkeen aikana ennakoituja tai muita riskejä ja kuinka niihin reagoitiin?

Hankkeen aikana alkoivat maailmanlaajuinen COVID-19 epidemia, johon kukaan ei ollut varautunut ja joka muutti arkea huomattavasti reilun kahden vuoden aikana. Väestö oli asetettu eristykseen, joten luonnollisesti hankkeeseen suunniteltuja toimenpiteitä, tapahtumia ja kohtaamisia ei voitu järjestää lähitapaamisina.

Hanketiimi joutui pandemian vuoksi turvautumaan paljon online-alustoihin, joten tapahtumia ja kokouksia järjestettiin aluksi lähinnä verkkototeutuksina. Ns. digiloikkaa ja 100% verkkoympäristöissä toimimista jouduttiin harjoittelemaan, koska henkilöiden digitaidoissa oli paljon vaihtelua.

Aluksi verkkototeutusten järjestäminen oli kansainvälisille osaajille erilaista ja haastavaa, mutta ajanjakso oli opettavainen ja samalla testattiin uusia verkkopohjaisia työympäristöjä. Pandemiasta johtuva 100 % verkkopohjainen ajanjakso vaikutti hankkeessa alkukevääseen 2022 (67/100% projektiajasta). Tämän jälkeen hankehenkilöstön oli mahdollista järjestää myös lähitapaamisia- ja seminaareja. Samalla ns. hybriditoteutuksista tuli osa normaalia toimintaa (verkko + lähitapaaminen).

Pandemian jälkeen seurasi maailmanlaajuisia turvallisuutta koskeva kriisi, Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan helmikuussa 2022. Tämän seurauksena miljoonia ukrainalaisia sotapakolaisia tuli Eurooppaan. Myös Suomeen saapui noin 50 000 ukrainalaista, joista Päijät-Hämeeseen noin 2 000. Lahti TalentHub -hanketiimi yhteistyössä muiden alueen työllistämishankkeiden kanssa tuotti ja kehitti tapahtumia sekä kohtaamisia tukeakseen ukrainalaisten nopeita työllistymismahdollisuuksia. Erilaiset rekrytointitapahtumat olivat erittäin onnistuneita ja ukrainalaiset (sekä muut kansainväliset osaajat) osallistuivat aktiivisesti tapahtumiin.

Ukrainalaiset pakolaiset eivät olleet hankkeen suoraa kohderyhmää pakolaistaustansa vuoksi (ei kotikuntaoikeutta Lahdessa tai Lahden seudulla). Osaamisensa puolesta monet ukrainalaiset pakolaiset olivat kuitenkin suoraa hankkeen kohderyhmää ja monesta heistä tulee todennäköisesti tulevaisuudessa myös lahtelainen. Heistä moni on myös korkeasti koulutettu. Hanke teki siis omalta osaltaan tärkeää ennakoitua osallistuessaan ukrainalaisten työllistymisen tukemiseen (mahdollisen työttömän statuksen välttäminen tulevaisuudessa; ukrainalaiset hakevat kotikuntaoikeuksia halutessaan 1.3.2023 eteenpäin).

6.3 Miten ohjausryhmä tuki hankkeen toteutusta? Miten ohjausryhmä luonnehti hankkeen onnistumista?

Lahti TalentHubin ohjausryhmä on ollut erinomainen tuki projektitiimille. Ohjausryhmässä oli riittävän laaja ja verkostoon kuului monenlaisia osaamista. Edustajia oli yrityselämästä, koulutussektorilta, viranomaisedustajista sekä lähikunnista. Ohjausryhmässä oli asiantuntijoita, jotka työskentelevät suoraan kansainvälisten osaajien kanssa tai ovat muulla tavoin kansainvälisten osaajien ja rekrytointin ammattilaisia.

Ohjausryhmä oli tavallista laajempi teeman tärkeyden ja ajankohtaisuuden vuoksi (N=20+). Ohjausryhmän tehtävänä oli myös workshop-tyylisten työskentelyn avulla edistää yhteisen toimintamallin rakentamisesta. Ohjausryhmään kutsuttiin myös kansainvälisiä osaajia.

Ohjausryhmän toiminta onnistui melko hyvin tehtävässään, vaikka suuri ohjausryhmä haastoi oikean ajan löytymiselle kaikille. Ajankäyttö sekä vuoropuhelu hanketiimin ja ohjausryhmän välillä osoittautui varsinkin verkkopohjaisissa ohjausryhmissä haastavaksi. Ohjausryhmissä esitettäviä asioita on usein paljon, mutta asiantuntijoiden kuuleminen olisi myös tärkeää ilman, että kokous olisi 3h. Keskusteluissa nousi myös esiin palaute, että monimuotoisuutta olisi ollut hyvä olla läsnä vielä enemmän.

6.4 Miten kohderyhmä koki hankkeen? Millaista palautetta kohderyhmältä on saatu?

Hankkeen kohderyhmältä (kansainväliset osaajat) on kerätty palautetta kaikkien hankkeen järjestämien valmennusten sekä lisäksi joidenkin tapahtumien yhteydessä. Alla on eritelty kaikki tilaisuudet, joista on kerätty palautetta. Palautejärjestelmistä ulosajetut raportit on lisätty loppuraportin liitteeksi.

Keväällä 2021 hanke järjesti Entrepreneurship Programme -yrittäjyysvalmennuksen. Palautekyselyn perusteella valmennus sai arvosanan 3,85 asteikolla 1–5.

Lokakuussa 2021 hanke järjesti usean yhteistyökumppanin kanssa työnantajille suunnatun Ratkaisuja osaajapulaan -webinaarin. Osallistujille lähetetyn palautekyselyn perusteella webinaari sai arvosanaksi 4,5 asteikolla 1–5.

Hankkeen nimi: Lahti TalentHub - kansainväliset osaajat Päijät-Hämeen elinvoiman kasvuun
Viranomainen: Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Toukokuussa 2022 hanke järjesti kaksi yritysvierailupäivää, joiden aikana osaajaverkostolla oli mahdollisuus tutustua yhteensä neljään paikalliseen yritykseen. Osallistujilta kerättiin vierailujen jälkeen palaute ja vierailut saivat arviointiasteikolla 1–5 keskiarvoksi 4,75. Osallistujat olivat siis vierailuihin erittäin tyytyväisiä ja 85 prosenttia palautteen antajista piti vierailuita hyvin tai erittäin mielenkiintoisina ja hyödyllisinä. 90 prosenttia osallistuisi vastaaville vierailuille uudelleen.

Syys-lokakuussa 2022 toteutettiin yhteistyössä LADECin kanssa englanninkielinen Introduction to Entrepreneurship -yrittäjyysvalmennus. Palautekyselyn perusteella valmennus sai arvosanan 4,9 asteikolla 1–5. Kaikki osallistujat pitivät valmennuksen sisältöä hyödyllisenä.

Loka-marraskuussa 2022 hanke järjesti kaksi yritysvierailupäivää, joiden aikana osaajaverkostolla oli mahdollisuus tutustua yhteensä neljään paikalliseen yritykseen. Myös syksyn vierailut ovat olleet osallistujien keskuudessa pidettyjä ja vierailut saivat arviointiasteikolla 1–5 keskiarvoksi 4,8. Osallistujat olivat siis vierailuihin erittäin tyytyväisiä ja 78 prosenttia palautteen antajista piti vierailuita hyvin tai erittäin mielenkiintoisina ja hyödyllisinä. 78 prosenttia osallistuisi vastaaville vierailuille uudelleen.

Loka-marraskuussa 2022 järjestettiin Coaching for Finnish Working Life -työnhaku- ja uravalmennus yhteistyössä Gimara Oy:n kanssa. Lisäksi valmennettaville tarjottiin mahdollisuus yhteen 50 minuutin yksilövalmennukseen Gimaran työelämävalmentajan kanssa. Palautekyselyn perusteella valmennus sai arvosanan 4,7 asteikolla 1–5. 100 prosenttia palautteen jättäjistä kertoivat haluavansa osallistua vastaavaan valmennukseen uudelleen. Yksilöohjauksen keskiarvo asteikolla 1–5 oli 4,9.

Maaliskuussa 2023 järjestettiin kaksi työpajakokonaisuutta yhteistyössä Gimara Oy:n kanssa. Ensimmäinen työpajakokonaisuus käsitteli yrittäjyyttä (Entrepreneurship: Adventures of Entrepreneurship) ja toinen työnhakua (Boost your job search!). Palautekyselyn perusteella yrittäjyyteen liittyvä työpajakokonaisuus sai arvosanan 4,5 ja työnhakuun liittyvä työpaja 4,8 asteikolla 1–5. 100 prosenttia molempien työpajakokonaisuuksien osallistujista pitivät todennäköisenä, että voisivat osallistua vastaaviin työpajoihin uudelleen.

Kaikkien tilaisuuksien palautteiden keskiarvojen keskiarvo on 4,6 asteikolla 1–5. Voidaan siis todeta, että kohderyhmä on ollut hankkeen järjestämiin tilaisuuksiin erittäin tyytyväinen ja pitänyt hankkeen järjestämiä tilaisuuksia hyödyllisinä ja tarpeellisinä.

7 Horisontaaliset tavoitteet

7.1 Sukupuolten tasa-arvo

	Kyllä	Ei	Perustelu
Hankkeessa tehtiin toimintaympäristön analyysi sukupuolinäkökulmasta	x		Hankehenkilöstö teki laadullista analysointia joustavasti koko hankkeen aikana. (Analyysiin ei käytetty ulkopuolisia asiantuntijoita) Usein kouluttamattomat ulkomaalaistaustaiset kotiäidit eivät välttämättä integroidu työllistymistä edistäviin sosiaalisiin verkostoihin. Tässä hankkeessa pääkohderyhmänä oli kuitenkin kansainväliset osaajat, joilla monella oli korkea-asteen koulutus ja moni heistä oli nainen.
Sukupuolinäkökulma huomioitiin hankkeen toiminnassa (valtavirtaistaminen)	x		Hankkeessa ei huomioitu erikseen sukupuolinäkökulmaa, koska hankkeen toimenpiteisiin ohjautui luontevasti ja tasapuolisesti sekä miehiä että naisia (kansainväliset osaajat riippumatta sukupuolesta).
Hankkeen päätavoite oli sukupuolten tasa-arvon edistäminen		x	Hankkeen päätavoite on sukupuolista riippumatta kansainvälisten osaajien rekrytointi Lahden seudun yrityksiin. Hankkeen toiminta, tapahtumat ja kehittämistyö oli suunnattu kaikille kansainvälisille osaajille.

7.2 Kestävä kehitys

Vaikutuksen kohde	Vaikutusaste		Perustelu
	Välitön vaikutus	Välillinen vaikutus	
Ekologinen kestävyys			
Luonnonvarojen käytön kestävyys	0	4	Ei merkityksellistä tässä hankkeessa.
Ilmastonmuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen	0	1	Väilillisesti pandemian vuoksi järjestetyt toimenpiteiden verkkototeutukset edistivät hieman ilmastonmuutoksen riskejä (liikenteen vähentyminen).
Kasvillisuus, eliöt ja luonnon monimuotoisuus	0	0	Ei merkityksellistä tässä hankkeessa.
Pinta- ja pohjavedet, maaperä sekä ilma (ja kasvihuonekaasut)	0	0	Ei merkityksellistä tässä hankkeessa.
Natura 2000 -ohjelman kohteet	0	0	Ei merkityksellistä tässä hankkeessa.
Taloudellinen kestävyys			
Materiaalit ja jätteet	0	0	Ei merkityksellistä tässä hankkeessa.
Uusiutuvien energialähteiden käyttö	0	0	Ei merkityksellistä tässä hankkeessa.
Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä kehittäminen	10	10	Hanke on tukenut suoraan paikallisen elinkeinorakenteen kestävää kehittämistä mm. vastaamalla alueellamme

Vaikutuksen kohde	Vaikutusaste		Perustelu
	Välitön vaikutus	Väiillinen vaikutus	
			osaajapulaan edistämällä kansainvälisten osaajien potentiaalia.
Aineettomien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen	10	10	Hanke on tukenut suoraan aineettoman Lahti TalentHub -toimintamallin kehittämistä kansainvälisille osaajille, josta konkreettisenä lopputuloksena on International House Lahti -palvelubrändi (2023 -).
Liikkuminen ja logistiikka	5	7	Väiillisesti pandemian vuoksi järjestetyt toimenpiteiden verkkototeutukset edistivät hieman ilmastomuutoksen riskejä (liikenteen vähentyminen).
Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys sekä yhdenvertaisuus			
Hyvinvointi	5	8	Vaikka hankkeen päätavoitteena ei ollut hyvinvoinnin edistäminen, käytännössä hankkeen 100+ kansainvälisen osaajan verkosto edisti vahvasti sosiaalista integraatiota ja täten myös osallistujien hyvinvointia (edistää työllistymistä).
Tasa-arvon edistäminen	5	8	Vaikka hankkeen päätavoitteena ei ollut tasa-arvon edistäminen, käytännössä hankkeeseen osallistui paljon kansainvälisiä naisia.
Yhteiskunnallinen ja kulttuurinen yhdenvertaisuus	5	10	Hanke tuki suoraan kansainvälisten osaajien yhteiskunnallista ja kulttuurista yhdenvertaisuutta.
Kulttuuriympäristö	0	0	Ei merkityksellistä tässä hankkeessa.
Ympäristöosaaminen	2	5	Ei merkityksellistä tässä hankkeessa.

8 Julkisuus, tiedottaminen ja yhteydet muihin hankkeisiin

8.1 Miten hanke näkyi julkisuudessa? Miten hankkeesta tiedotettiin?

Lahti TalentHub -hanke viesti pääasiallisesti sosiaalisessa mediassa. Sosiaalisessa mediassa on mm. viestitty hankkeen päivittäisestä toiminnasta ja toimenpiteistä, TalentHubin teemaan liittyvistä tapahtumista ja tilaisuuksista sekä nostettu esille Lahden seudulla olevia englanninkielisiä avoimia työpaikkoja.

JULKISET TILIT JA PÄIVITTÄISVIESTINTÄ

Hankkeella oli julkiset tilit LinkedInissä, Facebookissa, Twitterissä ja Youtubessa. Viestinnällisiä resursseja kuitenkin keskitettiin erityisesti LinkedIniin, jossa oli suurin viestinnällinen potentiaali ja paras tavoitettavuus hankkeen kohderyhmä huomioon ottaen. Hankkeen LinkedIn-sivun seuraajamäärä kasvoikin kahden vuoden aikana nolasta lähes 500:aan ja postausten orgaaninen tavoitettavuus oli parhaimmillaan jopa yli 1600 näyttökertaa. LinkedIn-alustan kasvu on ollut täysin orgaanista ja ylittänyt odotukset.

KOLME SOMEKAMPANJAA

Päivittäisviestinnän lisäksi hankkeen aikana toteutettiin kolme sosiaalisen median kampanjaa:

1. YRITTÄJYYSVALMENNUS. Ensimmäinen kampanja toteutettiin alkukesästä 2021 ja se sisälsi kaksi asiakaskokemusvideota liittyen keväällä 2021 järjestettyyn yrittäjyysvalmennukseen ja sen tuloksiin. Kampanjassa kaksi valmennukseen osallistunutta yritystoimintaa aloittanutta henkilöä kertoivat kokemuksistaan yrittäjyyden alkutapalelta sekä tuesta, jota hankkeen järjestämästä valmennuksesta saivat. Kampanjavidet pyörivät sekä LinkedInissä että Facebookissa ja ne keräsivät yhteensä molemmissa kanavissa noin 4400 katselukertaa.

2. AVOIN IDEAKILPAILU. Keväällä 2022 toteutettiin viestinnällisenä kampanjana avoin ideakilpailu, jossa etsittiin ideoita työnantajien ja kansainvälisten osaajien väliseen kohtaamiseen. Kilpailun suunnittelu ja toteutus tehtiin yhteistyössä LAB-ammattikorkeakoulun kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden kanssa. Opiskelijat olivat mukana suunnittelemassa ja toteuttamassa kilpailun sisältöä, aikataulua, palkintoja, visuaalista ilmettä, markkinointikanavia ja infosisältöä. Lisäksi he vastasivat markkinointimateriaalin levittämisestä sekä osallistuivat ideaehdotelmien läpikäyntiin ja voittajien valintaan. Kampanjasta viestittiin TalentHubin, yhteistyökumppaneiden ja opiskelijayhteisöjen sosiaalisen median kanavilla, LAB-ammattikorkeakoulun eri tiedotuskanavissa, Palvelutorilla sekä lahti.fi-sivustolla. Kilpailuun saatiin yhteensä 41 ideaehdotelmaa 16 eri osallistujalta.

3. MEET THE TALENT! Viimeiseksi syksyllä 2022 toteutettiin Meet the Talent! -LinkedIn-kampanja, jonka tarkoituksena oli esitellä hankkeen osaajaverkoston jäseniä Lahti TalentHubin -LinkedIn-kanavalla. Kampanjaan osallistui yhdeksän osaajaa. Kampanjaan kuului ammatilaisvalokuvaus, osaajien haastattelu sekä näiden pohjalta valmisteltu henkilön osaamista esittelevä julkaisu. Kampanjajulkaisuilla LinkedInissä oli yhteensä yli 4000 orgaanista näyttökertaa. Kampanjan suunnittelusta ja toteutuksesta vastasi hanketiimin apuna toiminut harjoittelija, LAB-ammattikorkeakoulun toisen vuoden kv-opiskelijä.

Kaikkien kolmen kampanjan tavoitteena on ollut osallistaa hankkeen kohderyhmää sekä tuoda heidän osaamistaan ja ajatuksiaan julki. Kampanjoiden saamaan näkyvyyteen ja niistä saatuun palautteeseen on oltu tyytyväisiä.

PERINTEINEN MEDIA

Hanke ja hankkeen tekemät toimenpiteet ovat myös olleet esillä perinteisessä mediassa kolmena eri ajankohtana:

Hankkeen nimi: Lahti TalentHub - kansainväliset osaajat Päijät-Hämeen elinvoiman kasvuun
Viranomainen: Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

1. ESS / YLEISESITTELY. Hankkeen alkaessa syksyllä 2020 tehtiin hankkeesta juttu Etelä-Suomen Sanomiin liittyen yleisesti hankkeen teemaan ja tavoitteisiin. Juttuun haastateltiin sekä hankkeen projektipäällikköä että -koordinaattoria.

2. YLE / USEITA MEDIAOSUMIA. Alkusuksystä 2021 hanke sai medianäkyvyyttä Ylen eri media-alustoilla. Hankkeen projektipäällikkö esiintyi Hämeen alueuutisissa kertoen havainnoistaan liittyen työtehtävien kielitaitovaatimuksiin. Alueuutisten lisäksi hanke oli esillä myös Yle Radio Suomen Lahden aamulähetyksessä keskittyen työvoimantarpeeseen ja yritysten vaatimuksiin sekä iltapäivälähetyksessä liittyen hankkeen aiemmin järjestämään yrittäjyysvalmennukseen ja Guide to Päijät-Häme -infosivuun. Myöhemmin julkaistiin vielä haastatteluihin pohjautunut juttu Ylen verkkosivuilla.

3. ESS / UKRAINALAISTEN TYÖELÄMÄINFO. Loppuvuodesta 2022 hanke oli vielä esillä Etelä-Suomen Sanomissa liittyen Lahden seudulla asuville ukrainalaisille järjestetystä työelämäinfosta.

Myös hankkeen saamaan mediahuomioon ollaan tyytyväisiä. Erityisesti Ylen monikanavaiset nostot hankkeen teemasta toivat sekä yhteiskunnallisia ja alueellisia haasteita että hankkeen tekemiä toimenpiteitä suuremman yleisön tietoisuuteen. Yhteenveto perinteisen median julkaisuista on lisätty loppuraportin liitteeksi.

TIEDOTTAMINEN MUISSA VERKOSTOISSA

Julkisen tiedottamisen lisäksi hanke viesti useissa eri verkostoissa sekä hyödynsi yhteistyökumppaneiden viestintäkanavia. Osaajaverkostolle viestittiin aluksi henkilökohtaisin sähköposti- tai pikaviestein, mutta verkoston kasvaessa siirryttiin uutiskirjemäiseen massatiedottamiseen. Uutiskirje tiedotusvälineenä toimi suhteellisen hyvin ja iso osa hankkeen järjestämien tilaisuuksien osallistujista saikin tiedon tapahtumista juuri uutiskirjeen kautta. Osaajaverkostoa varten hankkeen ajankohtaiset asiat olivat myös esillä lahti.fi-sivustolla, hankkeen omalla alisivulla. Säännöllisesti kokoontuva alueellinen maahanmuuttotyön verkosto (oppilaitokset, TKI-toimijat, TE-toimisto, Hämeen ELY, alueen muut kunnat, työllisyyden kuntakokeilu, ohjaajat, jne.) oli myös oleellinen ja tärkeä tiedotuskanava.

Lisäksi viestintäkanavina hyödynnettiin säännöllisesti lahti.fi-sivuston uutisnostoja sekä Lahden Palvelutorin fyysisiä infotauluja. Hanke on myös viestinyt mm. Teknologiateollisuus ry:n alueellisen jäsenkirjeen sekä HENRY ry:n jäsentiedotteen kautta, ja hankkeen toimintaa on oltu esittelemässä lukuisissa eri tilaisuuksissa.

8.2 Mihin hankkeisiin tai hankekokonaisuuksiin hanke toiminnallisesti tai muuten liittyi ja miten? (Merkitse myös hakemusnumerot tai hankeodotit)

Lahti TalentHub -hankkeella (S21946) on ollut toiminnallista yhteistyötä pääasiassa Lahden kaupungin omien hankkeiden kanssa. Kyseiset hankkeet ovat olleet työllisyyteen ja maahanmuuttotyöhön liittyviä ja sen viestinnälliseen osuuteen (Access Alipi-, KUNTO-, OSKE- hankkeet). Lisäksi tiivistä yhteistyötä on tehty mm. LAB ammattikorkeakoulun OSKE-, MISTOK-, ja RAZOM -hankkeiden kanssa - edellä mainitut jakautuvat koulutusmahdollisuuksien parantamista ja siitä tiedon jakamista, lisäksi ukrainalaisille suunnatuissa hankkeissa Lahti TalentHub-hanke on nähnyt synergiamahdollisuuksia osaajien työllistämiseksi.

Alla listaus kaikista hankkeista, joiden kanssa Lahti TalentHub teki yhteistyötä:

Access Alipi 3 - Maahan muuttaneiden ohjaus- ja neuvontapalvelujen kehittäminen Päijät-Hämeessä (VN/4615/2022-TEM-68)
Razom – Yhdessä – Together (S22876)
Lahden OSKE LAB (OKM/398/522/2020)
Mistok – Silta hanke (AKKE-rahoitus)
KUNTO - Uusilla kunnallisilla toimilla työkuuntoon ja työelämään -hanke (S22426)
MESH - Verkostot ja mentorointi maahanmuuttajien työllistymisen tukena (S21545)
MALVA - maahanmuuttajat valmentaa työelämään (S21936)
TalentHUB Etelä-Karjala (A75785)
Kaakon Kokka, Kansainväliset työyhteisöt ja osaajat Etelä-Karjalassa ja Kymenlaaksossa (S22098)

9 Aineiston säilytys

9.1 Missä hankkeen aineisto säilytetään tai arkistoidaan? Yhteyshenkilön yhteystiedot.

Hankkeeseen liittyvä virallinen asiakirjaliikenne arkistoidaan Lahden kaupungin sähköiseen asianhallintajärjestelmään Dynastyyn. Dynastyyn arkistoidaan kaikki projektiin liittyvät keskeiset dokumentit.

Paperiaineisto (osallistujakohtaiset seurantatietolomakkeet) arkistoidaan Lahden kaupungin paperiarkistoon rakennerahastoista osarahoitettavien kustannusten tukikelpoisuudesta annetun valtioneuvoston asetuksen (358/2014) 30 §:ssä säädetyllä tavalla. Säilytysajan päätyttyä lomakkeet laitetaan lukittuun tietosuojapaperiastiaan hävitettäväksi.

Arkistoinnissa noudatetaan Lahden kaupungin voimassaolevia arkistointisääntöjä.

10 Liitteet ja allekirjoitus

Liitteet

Digitaaliset yhteistyöalustat
2020-2023 Tilaisuuksien osallistujamäärien seuranta + online-tilaisuuksien nimilistat
2020-2023 Tilaisuuksien nimilistat
ESR Henkilö - Hankkeen indikaattorit -raportti
2020-2023 Hanke mediassa -yhteenvetoa
26.8.2020 ESS juttu painettu lehti
16.12.2022 ESS juttu näköislehti

Hankekoodi: S21946

Tila: Keskeneräinen

Hankkeen nimi: Lahti TalentHub - kansainväliset osaajat Päijät-Hämeen elinvoiman kasvuun

Viranomainen: Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

2020-2023 Palauteraportit

International House Lahti_valmisteut

Tuensaaja vakuuttaa tässä loppuraportissa ja sen taustalomakkeissa antamansa tiedot oikeiksi.

Päiväys ja hakijaorganisaation sähköinen allekirjoitus

Lomake jätetään järjestelmässä viranomaiskäsitteilyyn vahvasti tunnistautuneena valtuudella Rakennerahastohankkeen asiakirjojen valmistelu ja käsitteilyyn jättäminen. Tämä korvaa perinteisen allekirjoituksen. Paperilomaketta ei allekirjoiteta käsin eikä sitä lähetetä postitse viranomaiselle