



Euroopan unionin  
osarahoittama

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

Oikeudenmukaisen siirtymän rahasto - JTF



Elinvoimakeskus

### Hankesuunnitelma

20.3.2026 Dnro: EURA 2021/905959/09  
02 01 01/2025/POPELY

### Tunnistetiedot

Hankekoodi  
J11736

Tila  
Käynnissä

Hankehaun nimi  
Jatkuva JTF-hankehaku työllisyyteen ja  
osaamiseen liittyen Pohjois-Pohjanmaalla ja  
Lapissa 29.11.2024-27.11.2025

Hakuilmoituksen tunnus  
POPELY-056

### 1 Rahoittava viranomainen

Pohjois-Suomen elinvoimakeskus

### 2 Hakijaorganisaatio

Hakijan virallinen nimi  
Sodankylän kunta

Y-tunnus  
0193169-1

Postiosoite  
PL 60

Organisaatiomuoto  
Kunta

Postinumero  
99600

Organisaatiotyyppi  
Kunta

Postitoimipaikka  
SODANKYLÄ

Puhelinnumero  
0400 618 870

#### 2.1 Hankkeen yhteyshenkilö

Etunimi  
Virve

Sähköposti  
virve.kivela@sodankyla.fi

Sukunimi  
Kivelä

Puhelinnumero  
040 172 2154

Asema hakijaorganisaatiossa  
Työvoimapalveluasiantuntija

### 3 Hankkeen perustiedot

Hankkeen julkinen nimi

Kasvua Oppien

Alkamispäivämäärä

1.4.2026

Päätymispäivämäärä

31.3.2028

Toimintalinja

7 Oikeudenmukaisen siirtymän Suomi

Erityistavoite

7.1. Turpeesta luopumisen alueellisesti oikeudenmukainen siirtymä

#### 3.1 Hankkeen toteutustyyppi

**Hanke toteutetaan** Ryhmähankkeen osahankkeena

**Ryhmähanketunnus** R-02809

**Ryhmähankkeen toteuttajat**

Toteuttajan nimi	Toteuttajatyyppe	Hakemusnumero	Y-tunnus
Rovaniemen Koulutuskuntayhtymä	Päähankkeen toteuttaja	905771	0973110-9
Sodankylän kunta	Osahankkeen toteuttaja	905959	0193169-1
Lapin Yliopisto	Osahankkeen toteuttaja	905960	0292800-5

#### Toteuttajan rooli ryhmähankkeessa

Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalue, vastaa erityisesti asiakkaiden ohjauksen ja tuetun työkokeilujakson kehittämiseen liittyvistä tehtävistä. Työllisyysalue koordinoi TP 2.2:n toteutuksen, johon sisältyy alueellisen työkokeilupäikkäpörssin kokoaminen, asiakkaiden ohjaaminen työkokeiluun sekä asiakkaiden ja työnantajien tukeminen työkokeilun aikana. Työllisyysalueen työhönvalmentaja ja asiantuntijat tukevat asiakkaita, joilla on puutteellinen koulutustausta tai heikko työmarkkina-asema, ja ohjaavat heitä kohti oppisopimuskoulutusta yhdessä oppilaitosten asiantuntijoiden kanssa. Työllisyysalue osallistuu myös TP 1.1:n ja TP 1.2:n toteutukseen siten, että sen asiantuntijoita koulutetaan uraohjauksen menetelmiin ja että he perehtyvät eri koulutusvaihtoehtoihin. Lisäksi työllisyysalue osallistuu työnantajalähtöisten oppisopimuspilottien suunnitteluun ja toteutukseen yhdessä päätoteuttajan kanssa sekä tuo esiin alueellisten työnantajien tarpeita mallin kehittämiseksi. Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalue osallistuu hankkeen hallinnollisiin tehtäviin osatoteuttajan roolissa, mukaan lukien raportointi ja ohjausryhmätyöskentely sekä omalta osaltaan hankkeen viestintään ja sidosryhmäyhteistyöhön. Kaikki hankkeen toteuttajat tukevat toisiaan työpakettien toteutuksessa.

#### Peruste, miksi hanke toteutetaan ryhmähankkeena

Hanke toteutetaan ryhmähankkeena REDUn, Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueen sekä Lapin yliopiston yhteistyönä, koska sen tavoitteiden saavuttaminen edellyttää monialaista osaamista ja vahvaa verkostoyhteistyötä. REDU tuo hankkeeseen ammatillisen koulutuksen ja oppisopimuskoulutuksen asiantuntemuksen sekä käytännön toteutuksen kokemuksen. Työllisyysalue vastaa alueen työnhakijoiden palveluista, työvoiman tarpeista ja kuntien

erityispiirteiden huomioimisesta. Lapin yliopisto tarjoaa tutkimus- ja kehittämisosaamista, erityisesti uraohjauksen ja ohjausmallien kehittämiseen harvaan asutulla alueella.

Ryhmämuoto mahdollistaa resurssien, tiedon ja osaamisen yhdistämisen siten, että hankkeen toimenpiteet – kuten uraohjauksen pilotointi, oppisopimuskoulutuksen kehittäminen ja työkokeilut – voidaan suunnitella ja toteuttaa kokonaisvaltaisesti ja kohdennetusti. Yhteistyö takaa sen, että hankkeen toimet ovat sekä käytännönläheisiä että tutkimus- ja arviointiperusteisia, mikä lisää vaikuttavuutta ja kestävyyttä. Lisäksi ryhmähanke mahdollistaa tiedon ja hyvien käytäntöjen levittämisen nopeasti koko Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueelle sekä muihin Lapin kunnissa toimiviin palveluyksiköihin, mikä tukee aluekehitystä ja osaavan työvoiman saatavuutta.

Ryhmähanke varmistaa, että hankkeen tavoitteet – työttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien työllistymisen edistäminen, joustavien koulutuspolkujen luominen ja alueellisen osaamisen vahvistaminen – toteutuvat tehokkaasti ja pysyvästi.

## 3.2 Julkinen kuvaus

### Hankkeen julkinen tiivistelmä

Hanke tukee erityisesti Pohjois- ja Itä-Lapin työttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien henkilöiden työllistymistä kehittämällä uusia, joustavia kouluttautumisen ja työllistymisen malleja. Alueella on laaja-alainen työvoimapula, joka koskee erityisesti matkailua, palvelualoja, kuntien ja hyvinvointialan työtehtäviä sekä uusia kasvavia teollisuuden ja vihreän siirtymän aloja. Väestön ikääntyminen ja laaja eläkepoistuma vahvistavat työvoiman tarvetta entisestään. Samalla aikuiskoulutustuen poistuminen ja pitkät välimatkat vaikeuttavat koulutukseen osallistumista ja heikentävät alueen asukkaiden mahdollisuuksia päivittää osaamistaan. Näihin haasteisiin vastaaminen edellyttää uudenlaisia yhteistyömalleja, joustavia koulutusratkaisuja ja tiivistä vuoropuhelua työnantajien ja oppilaitosten välillä.

Hanke kehittää oppilaitosten, työllisyyspalveluiden ja työnantajien yhteistyötä siten, että työnhakijoiden ohjaus koulutukseen ja työhön on aiempaa selkeämpää, systemaattisempaa ja asiakaslähtöisempää. Uraohjauksen käytäntöjä vahvistetaan erityisesti harvaan asutun alueen tarpeisiin soveltuvilla menetelmillä, joissa hyödynnetään sekä digitaalisia välineitä että liikkuvia palveluja. Työnhakijoille tarjotaan uudenlaisia ohjausratkaisuja, joissa henkilökohtainen tuki yhdistyy joustavaan palveluun ja joissa koulutus- ja työllistymismahdollisuudet voidaan tarkastella rinnakkain.

Hankkeessa kehitetään työnantajalähtöinen oppisopimusmalli, jossa koulutuspolut käynnistyvät yritysten todellisista tarpeista ja joustavat lyhyistä tutkinnon osista laajempiin kokonaisuuksiin. Tämä mahdollistaa työnantajille nopean reagoinnin työvoiman tarpeisiin ja tarjoaa työnhakijoille konkreettisia väyliä työhön ja koulutukseen. Mallin rinnalla kehitetään tuetun työkokeilun toimintatapaa, joka tarjoaa erityisesti heikommassa työmarkkina-asemassa oleville mahdollisuuden kokeilla työelämää ohjatusti ja siirtyä siitä edelleen oppisopimukseen tai muuhun koulutukseen. Työhönvalmentajan ja oppilaitosten asiantuntijoiden tuki varmistaa, että asiakkaan polku on katkeamaton ja että myös työnantaja saa riittävän tuen prosessin aikana.

Hankkeen uutuusarvo syntyy siitä, että nämä eri osiot – työnantajalähtöinen oppisopimus, tuettu työkokeilu ja uudistettu uraohjaus – kootaan yhtenäiseksi palvelukokonaisuudeksi, jossa asiakas saa ohjausta, koulutusta ja työllistymismahdollisuuksia samanaikaisesti. Näin voidaan rakentaa pysyviä ratkaisuja työvoiman saatavuuteen, edistää koulutuksellista tasa-arvoa ja tukea alueen elinvoimaa.

Tuloksena syntyy malleja, jotka jäävät käyttöön hankkeen jälkeen ja joita voidaan hyödyntää laajasti myös muualla Lapissa ja valtakunnallisesti. Hanke edistää aluekehitystä vahvistamalla työelämän ja koulutuksen kytkentää, parantamalla työllisyyttä sekä lisäämällä Lapin houkuttelevuutta työn ja koulutuksen alueena. Näin se tukee sekä yksilöiden osaamisen kehittämistä että alueen yritysten ja yhteisöjen kestävästä kasvusta.

### Hankkeen nimi englannin kielellä

## Learning for growth

### Hankkeen julkinen tiivistelmä englannin kielellä

The project particularly supports the employment of unemployed individuals and those outside the workforce in Northern and Eastern Lapland by developing new, flexible models for education and employment. The region faces a broad-based labor shortage, affecting especially tourism, service sectors, municipal and social welfare positions, as well as emerging industrial and green transition sectors. Population aging and a large number of upcoming retirements further increase the demand for labor. At the same time, the removal of adult education support and long distances hinder participation in training and limit the residents' opportunities to update their skills. Addressing these challenges requires new models of cooperation, flexible training solutions, and close dialogue between employers and educational institutions.

The project develops cooperation between educational institutions, employment services, and employers in a way that makes guidance for jobseekers toward education and employment clearer, more systematic, and more client-centered. Career guidance practices are strengthened with methods suitable for sparsely populated areas, utilizing both digital tools and mobile services. Jobseekers are offered innovative guidance solutions that combine personal support with flexible services and allow education and employment opportunities to be considered simultaneously.

The project also develops an employer-driven apprenticeship model, in which training paths are initiated based on the actual needs of companies and can range from short modules to broader qualifications. This enables employers to respond quickly to labor demands and provides jobseekers with concrete pathways into work and education. Alongside this model, a supported work trial approach is developed, offering particularly those in weaker labor market positions the opportunity to experience work under guidance and then transition to an apprenticeship or other training. The support of employment coaches and experts from educational institutions ensures an uninterrupted path for the client while also providing sufficient support to the employer throughout the process.

The innovative value of the project lies in combining these different components – employer-driven apprenticeships, supported work trials, and enhanced career guidance – into a coherent service package in which clients simultaneously receive guidance, training, and employment opportunities. This approach allows for the creation of sustainable solutions to labor availability, promotes educational equality, and supports regional vitality.

The outcome will be models that remain in use after the project concludes and can be widely applied elsewhere in Lapland and nationally. The project contributes to regional development by strengthening the link between education and the labor market, improving employment, and increasing Lapland's attractiveness as a region for work and education. In this way, it supports both the development of individual skills and the sustainable growth of local businesses and communities.

### 3.3 Maantieteellinen kohdealue

#### Onko hankkeen toiminta valtakunnallista?

Ei

#### Maakunnat

Lappi

#### Kunnat

Inari, Kemijärvi, Pelkosenniemi, Posio, Salla, Savukoski, Sodankylä, Utsjoki

## Hankkeen toteutuspaikka

Postiosoite	Postinumero	Postitoimipaikka

## 4 Hanketiedot

### 4.1 Hankkeen kohderyhmä, tarve ja tavoitteet

#### Mitkä ovat hankkeen varsinaiset kohderyhmät?

- Työttömät työnhakijat
- Työttömyysuhan alla olevat
- Sesonkityöntekijät
- Alanvaihtajat
- Alueen yritykset
- Julkisen puolen työnantajat

#### Mitkä ovat hankkeen välilliset kohderyhmät?

- Muut oppilaitokset

#### Minkä tarpeen tai ongelman hanke ratkaisee?

Aikuiskoulutustuen lakkauttaminen kesällä 2024 vaikuttaa edelleen heikentävästi työikäisten mahdollisuuksiin kouluttautua ja työllistyä uudelle alalle. Erityisesti tämä koskee niin työvoimapulasta kärsiviä, kuin sesonkiluontoisia, aloja. Aikuiskoulutustuen lakkauttamisen myötä yhä merkittävämpi osa aikuisten suorittamista opinnoista täytyy tehdä työn ohessa, ja se vaatii joustavia yksilöllisiä koulutuspolkuja sekä ajasta ja paikasta riippumattomia kouluttautumismahdollisuuksia. Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueella pitkät välimatkat ja julkisen liikenteen vähäisyys vaikuttavat kouluttautumiseen ja työelämään siirtymiseen. Työllisyysalueen kuntien erityispiirteet ja ominaisuudet tunnistetaan ja hanke vastaa osaltaan tunnistettuihin paikallisiin ja alueellisiin työvoimatarpeisiin. Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalue on todella laaja ja se sisältää keskenään hyvin erilaisia kuntia ja työllisyystarpeita. On tärkeää kehittää uudenlaisia kouluttautumisen ja työllistymisen malleja, joissa etäyhteyksien avulla mahdollistetaan paikkariippumaton ja, mahdollisuuksien mukaan, myös ajasta riippumaton opiskelu. Tämä edistää kuntien elinvoimaisuutta, kun opiskelijat voivat suorittaa opintojaan paikallisesti, mahdollisesti jopa työn ohessa, ilman muuttopainetta isompiin kaupunkeihin. Tämä myös edistää työnhakijan halua hakeutua työllistämistä edistäviin koulutuksiin.

Samoihin aikoihin, kun aikuiskoulutustuki lakkautettiin, siirrettiin julkisten työvoimapalveluiden järjestämisvastuu työ- ja elinkeinotoimistoilta kunnille. Työ- ja elinkeinopalveluista tuli vuoden 2025 alussa osa jokaisen kunnan lakisääteisiä tehtäviä ja sitä kautta osa jokaisen kunnan peruspalveluja. Uudistusta tulee tukea monin eri tavoin. Palveluiden tuottajien on rakennettava uudenlaisia palvelumalleja, jotka vastaavat eri asiakasryhmien tarpeisiin. Tämä edellyttää työllisyysalueiden, oppilaitosten, kuntien elinkeinopalveluiden sekä alueella toimivien kehittämissyhtiöiden välistä uudenlaista yhteistyötä.

Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueen kunnissa on osaavan työvoiman saatavuushaasteita eri aloilla. Alueella on pulaa matkailu-, ravintola- ja palvelualan työntekijöistä erityisesti sesonkiaikana. Alueella on vireillä matkailun ja teollisuuden investointeja, ja lähivuosina odotetaan uusia työpaikkoja erityisesti puolustuksen ja vihreän siirtymän aloilla. Kevan työntekijöiden eläköitymisennusteen mukaan kunta-alalta ja hyvinvointialueilta eläköityy kymmenen vuoden aikana Itä-Lapissa 32,6 % työntekijöistä ja Pohjois-Lapissa 27,1 % työntekijöistä. Ammatillisen koulutuksen käyneistä ammattiryhmistä eläköityy Pohjois- ja Itä-

Lapissa esim. avustavista keittiötyöntekijöistä 25,3 %, kiinteistöhuollon työntekijöistä 40,4 %, sairaala- ja laitospulaisista 45,9 % ja yleissihteereistä 40 %.

Oppisopimuskoulutukset vastaavat alueen koulutuksen tarpeeseen erinomaisesti, mutta niitä on kuitenkin kehitettävä edelleen, jotta ne vastaisivat paremmin paikallisen elinkeinoelämän tarpeeseen. Oppisopimuskoulutus on työelämälähtöinen tapa opiskella. Tällä tarkoitetaan sitä, että oppisopimuksen ajaksi tehdään määräaikainen työsopimus ja suurin osa opiskelusta ja oppimisesta, tapahtuu työpaikalla käytännön työtä tehden. Oppisopimuskoulutuksesta on suuri tarve kehittää malli niin, että koulutus lähtee yritysten todellisista tarpeista – työnantajilta tulee pyyntö koulutuksen järjestämisestä, ei toisinpäin. Tällä hetkellä pääosa oppisopimuskoulutuksista lähtee opiskelijan/työnhakijan tarpeesta, jolloin opiskelija/työnhakija on kiinnostunut suorittamaan tietyn tutkinnon ja hän pyrkii löytämään itselleen sopivan työnantajan. Aiemmin työnantajat ilmoittivat usein avoinna olevista oppisopimuspaikoista mutta nykyään oppisopimuspaikkoja on harvoin julkisesti haussa. Suurella osalla työnantajista ei ole ajantasaisia tietoja oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksista. Työnantajilta puuttuu ajantasainen tieto siitä, että oppisopimuskoulutus ei tarkoita vain koko tutkinnon suorittamiseen tähtäävää koulutusta (2–3 vuotta), vaan oppisopimuskoulutukset voivat olla muutaman kuukauden mittaisia ”täsmäkoulutuksia” joissa suoritetaan jokin tietty tutkinnon osa. Tällä tavalla työnantaja voi kouluttaa itselleen entistä tarkemmin juuri sellaista työvoimaa kuin yritys tarvitsee. Myös työtä etsivän henkilön ei tarvitse aloittaa kouluttautumista alusta, vaan hän voi täydentää ja täsmentää jo olemassa olevaa osaamista tutkinnon osaan tähtäävällä lyhyellä oppisopimuskoulutuksella.

Oppisopimuskoulutus suunnitellaan yhteistyössä opiskelijan, työnantajan, oppisopimuskoulutuksen asiakkuusvastaavaan ja oppilaitoksen opettajan kanssa. Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen vahvemmin sellaiseksi, että osaavan työvoiman tarve lähtee yrityksen tarpeista, tarjoaa työnantajille mahdollisuuden kouluttaa juuri heidän tarpeisiinsa sopivia työntekijöitä kustannustehokkaasti. Yksilön näkökulmasta tämä mahdollistaa opiskelun omalla alueella, ja yksilön työllistymismahdollisuudet paranevat merkittävästi, kun koulutus suoritetaan yrityksessä, jossa osaajalle on jo valmiiksi tarvetta. Yksittäisiä tutkinnon osia suorittamalla voidaan tukea myös sesonkiluonteisilla aloilla työskentelevien työntekijöiden työllistymistä ympärivuotisesti. Oppisopimuskoulutus on myös tehokas väylä alanvaihtoon aikuisille ja se edistää suoraan kohtaantoa ja ammatillista liikkuvuutta.

Samalla kun kehitetään uudenlaisia oppimisen malleja, on tärkeää tuottaa lisäarvoa jo olemassa oleviin palveluihin sen sijaan, että keskityttäisiin yksinomaan uusien palveluiden kehittämiseen. Tähän tarpeeseen vastataan vahvistamalla työllisyyspalveluiden työntekijöiden tietoisuutta oppisopimuskoulutuksista ja muista ketteristä koulutusmahdollisuuksista sekä uraohjauksesta. Aiemmin ura- ja työhönvalmennusta on Lapissa toteutettu pitkälti ostopalveluna. Lähipalveluna ohjaus- ja valmennuspalveluita on ollut saatavilla vain isoimmilla paikkakunnilla. Lapin TE-toimistossa asiakkaat jaettiin palvelulinjoille. Koulutusta tarvitsevia asiakkaita palveltiin osaamisen kehittämisen palvelulinjalla. TE-uudistuksen myötä Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyyspalveluissa ei ole enää vastaavia palvelulinjoja, vaan uraohjaus kuuluu kaikkien työllisyysasiantuntijoiden tehtäviin, minkä vuoksi he tarvitsevat lisää osaamista uraohjauksen eri menetelmistä. Työttömien työnhakijoiden ohjaaminen edellyttää työllisyyspalveluiden henkilöstön koulutusta ja palveluiden markkinointia. On tarpeen järjestää valmennuksia ja koulutuksia, jotta työllisyyspalveluiden asiantuntijat voivat tehokkaammin tukea ja ohjata asiakkaitaan löytämään heille sopivia työllistymismahdollisuuksia.

Työnhakijat tarvitsevat uraohjausta työelämän nivelvaiheissa. Uraohjauksen avulla voidaan varmistaa, että työttömät työnhakijat saavat tukea työelämän siirtymävaiheissa sekä tietoa muun muassa oppisopimuskoulutuksista. Jotta uraohjaus palvelee paremmin alueen tarpeita, se tulee integroida osaksi niin työllisyys- kuin koulutuspalveluita. Tämä edellyttää koulutusorganisaatioiden, työllisyyspalveluiden ja elinkeinotoimijoiden yhteistyötä. Lisäksi tarvitaan alueellisia malleja, joilla tuetaan muun muassa oppisopimusopiskelijoita koko koulutuspolun ajan, jotta heidän siirtymänsä työelämään on sujuvaa.

Heinäkuun 2025 Työvälytystilaston mukaan Pohjois- ja Itä-Lapin alueella oli 1413 työtöntä työnhakijaa. Työttömien osuus työvoimasta oli Pohjois-Lapissa 8,8 % ja Itä-Lapissa 11,8 %. Työllisyysalueella on työttömiä, joilla ei ole työmarkkinoilla vaadittavaa ammatillista osaamista.

258 työttömällä työnhakijalla korkein suoritettu koulutusaste oli alempi tai ylempi perusasteen koulutus. Lisäksi osalla työttömistä työnhakijoista aiemmin suoritettu toisen asteen koulutus on vanhentunut. Kaikilla asiakkailla ei ole valmiutta hakeutua suoraan oppisopimuskoulutukseen tai muuhun tutkintoon tai tutkinnon osaan johtavaan koulutukseen. Tällaisia asiakkaita ovat esimerkiksi henkilöt, joiden aiemmista opinnoista on pitkä aika, jotka ovat epävarmoja alavalinnasta, pohtivat soveltuvuuttaan alalle tai mahdollisten terveydellisten tekijöiden vaikutusta alavalintaan tai pohtivat riittääkö kielitaito opintoihin ja alalla työskentelyyn. Tämän vuoksi tulee kehittää toimintatapoja, kuten tuettuja työkokeilujaksoja, joilla voidaan tukea heikommassa työmarkkina-asemassa olevien kiinnittymistä koulutukseen ja työelämään.

Hanketta suunniteltaessa on kiinnitetty huomiota Lapin maakuntasopimuksen kehittämisen kärkiin, ja tässä hankkeessa vastataan erityisesti Lappi-sopimuksen kohtiin 6.2.

Väestökehityksen ja työvoiman riittävyyden haasteet hallintaan, sekä 6.3 Osaamisen kehittäminen vastaamaan toimintaympäristön nopeita muutoksia. Pääpaino hankkeessa on osaavan työvoiman saatavuudessa, kohtaanto-ongelman ratkaisuisissa ja alueiden pitovoiman kehittämisessä. Yrityskyselyn mukaan lähes 60 % Lapin yrityksistä on kokenut rekrytointivaikeuksia. Yli puolet yrityksistä arvioi osaavan työvoiman saatavuuden olevan keskeisin haaste toiminnan kehittämiseksi. Osaajapula on siis vakava uhka Lapin elinkeinoelämän kilpailukyvyille. Hanke vastaa tähän haasteeseen kehittämällä uudenlaisia, yrittäjien tarpeista lähteviä koulutuksen ja työllistymisen malleja.

### **Miten hanke on valmisteltu? Miten hanke vastaa alueelliseen siirtymäsuunnitelmaan?**

Hanke on valmisteltu tiiviissä yhteistyössä Rovaniemen koulutus kuntayhtymän, Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueen sekä Lapin yliopiston kesken, nykyistä yhteistä toimintaa reflektoiden ja kohderyhmien toiveita kuunnellen. Hankkeen suunnittelussa on otettu huomioon Lapin työllisyysalueilla tehdyt ja toiminnassa olevat työvoiman saatavuutta edistävät hankkeet ja olemassa olevat yhteistyörakenteet. Toimijaverkoston kanssa yhdessä toteuttamat hankkeet ja aiempi yhteistyö työllisyysalueen kanssa ovat luoneet raamit sille, että tämän hankkeen toteuttamisessa lähdetään liikkeelle hyvästä yhteistyön ja yhdessä tekemisen tasosta. Yhdessä tekeminen ja tiivis yhteistyö REDUn, Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueen ja Lapin yliopiston kanssa varmistaa sen, että hanke tuottaa lisäarvoa jo olemassa oleviin palveluihin.

REDU on tehnyt yhdessä omistajakuntien alueiden kanssa erilaisia henkilö- ja työnantajayrityksiin liittyviä kokeiluja vuoden 2024 aikana. REDUlla on Rovaniemen Ohjaamalla asiakasvastaava sekä jatkuvan haun ohjausta on kehitetty yhdessä Vauhtia ammattisiirtymiin-hankkeen ja Lapin TE-palveluiden kanssa. Yhteistyötoimintaan liittyviä selvityksiä on aloitettu maakunnissa yhdessä elinvoimatoimien kanssa. REDUlla ei kuitenkaan ole tällä hetkellä käynnissä olevia työllistämistä edistäviä hankkeita Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueen kanssa. Lapin yliopisto on mukana Vauhtia ammattisiirtymiin –hankkeessa ja sen kehittämistyössä, minkä lisäksi Koulutus- ja kehittämispalveluilla on käynnissä ja on aiemmin toteutettu erilaisia kehittämishankkeita (mm. OTE, TOP, Osaajista vahvuutta, Levi Kampus) työvoiman saatavuuden lisäämiseksi koko Lapin alueella sekä uraohjauksen kehittämiseksi eri kohderyhmät huomioiden.

Osaavan työvoiman saatavuuden haasteita, ja osin keinojakin, on Lapin osalta kuvattu kattavasti mm. Lapin ELY-keskuksen johdolla laaditussa, Lappi-sopimukseen linkittyvässä Osaavan työvoiman saatavuuden toimenpidesuunnitelmassa. Tätä hanketta valmisteltaessa on huomioitu Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueen erityispiirteet sekä huomioitu alueella jo tehty selvitys- ja kehitystyö yrittäjien tarpeista.

Hankkeen pääasiallinen toiminta-alue on Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalue, mutta henkilö- ja yritysasiakkaiden tarpeiden mukaan toimintaa voidaan laajentaa myös muille Lapin työllisyysalueille.

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

Hankkeella on neljä eri tavoitetta, joiden kaikkien pitkän aikavälin tavoitteena edistää työttömien työnhakijoiden ja työvoiman ulkopuolella olevien henkilöiden työllistymismahdollisuuksia.

### 1. Verkostojen ja yhteistyön kehittämien

Hankkeen tavoitteena on vahvistaa verkostoja Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueella siten, että työnhakijoiden ohjaus koulutukseen ja työhön tehostuu ja muuttuu selkeämmäksi. Tavoitteena on luoda toimiva yhteistyörakenne työllisyyspalveluiden, oppilaitosten ja työnantajien välille, jossa tiedonkulku on sujuvaa ja vastuut, roolit sekä viestintäkanavat ovat kaikille osapuolille selkeitä. Työn alkuvaiheessa kartoitetaan nykytila: miten toimijat tekevät yhteistyötä, millaisia käytäntöjä ja verkostoja on jo olemassa sekä miten tieto kulkee eri toimijoiden välillä. Tämän pohjalta kehitetään ja pilotoidaan käytännön toimintamalleja, jotka varmistavat, että asiakkaat ohjautuvat oikealle koulutus- ja työllistymispolulle ilman turhia välikäsiä. Lisäksi työllisyysalueen asiantuntijoita perehdytetään oppilaitosten tarjoamiin koulutusmuotoihin, erityisesti joustaviin opiskelumahdollisuuksiin. Näin varmistetaan, että työnhakijat saavat ajantasaista ja käytännönläheistä tietoa vaihtoehdoista ja että verkoston toiminta rakentuu selkeiden roolien ja vastuiden varaan.

### 2. Uudenlaiset uraohjauksen mallit

Toinen keskeinen tavoite on myös kehittää uudenlaisia ohjauksen käytäntöjä, jotka tukevat työnhakijoiden siirtymistä koulutukseen ja työhön entistä sujuvammin. Lapin yliopisto toteuttaa työllisyysalueen asiantuntijoiden koulutusta uraohjauksen menetelmistä ja painottaa erityisesti sellaisia ohjaustapoja, jotka soveltuvat harvaan asutuille alueille. Koulutuksissa perehdytään muun muassa siihen, miten työnhakijaa voidaan motivoida opiskelemaan silloin, kun perinteiset koulutusreitit tuntuvat vaikeilta tai pitkät etäisyydet muodostavat esteen. Ohjausta kehitetään käytännönläheisesti esimerkiksi järjestämällä tutustumiskäyntejä oppilaitoksiin, kokeilumahdollisuuksia lyhyissä koulutuksissa sekä ohjaustapaamisia oppilaitosten tiloissa yhdessä työllisyysalueen asiantuntijoiden kanssa. Näiden toimenpiteiden avulla työnhakija saa mahdollisuuden kokeilla opiskelua matalalla kynnyksellä ja konkreettisen kuvan siitä, millaista opiskelu voisi olla.

Osana hanketta kehitetään myös uudenlaisia liikkuvia ja digitaalisia uraohjauksen ratkaisuja, kuten pop up -ohjauspisteitä kylille ja verkkotapaamisia. Lisäksi pilotoidaan yhteisohjauksen malleja, joissa työllisyysalueen asiantuntija ja oppilaitoksen ohjaaja työskentelevät yhdessä asiakkaan kanssa. Näin työnhakija saa yhdellä kertaa tietoa sekä koulutus- että työllistymismahdollisuuksista, ja eri toimijoiden yhteistyö tukee asiakkaan yksilöllistä etenemistä. Pilottien pohjalta luodaan pysyviä toimintamalleja, joiden avulla uraohjaus on jatkossa selkeämpää, saavutettavampaa ja tehokkaampaa koko työllisyysalueella.

### 3. Yrityslähtöinen oppisopimuskoulutus

Hankkeen tavoitteena on kehittää ja pilotoida yrityslähtöinen oppisopimuskoulutusmalli, jonka avulla koulutus vastaa entistä paremmin alueellisiin työvoimatarpeisiin. Mallin lähtökohtana on, että koulutukset käynnistyvät työnantajien todellisista tarpeista: koulutuksen tilaus tulee yritykseltä, ei oppilaitokselta. Tämä lisää työnantajien mahdollisuuksia kouluttaa juuri heidän toimintaansa sopivia työntekijöitä kustannustehokkaasti ja antaa samalla työnhakijoille uusia väyliä työllistymiseen. Hankkeen keskeisenä tavoitteena on levittää tietoa joustavista oppisopimuskoulutuksista, joissa voi suorittaa tutkinnon osia. Oppisopimus ei tarkoita ainoastaan usean vuoden mittaista tutkintokoulutusta, vaan se voi olla myös muutaman kuukauden mittainen täsmäkoulutus, jossa suoritetaan tietty tutkinnon osa. Tällainen ratkaisu mahdollistaa työnantajalle juuri oikeanlaisen osaamisen hankkimisen ja työnhakijalle jo olemassa olevan osaamisen täydentämisen. Malli tarjoaa aikuisille myös tehokkaan väylän alanvaihtoon ja vahvistaa työvoiman liikkuvuutta alueella. Tavoitteena on siis lisätä koulutuksen työelämävastaavuutta, koulutukseen liittyviä kokeiluja ja etäkoulutusta.

Koska Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalue on laaja ja julkisen liikenteen yhteydet ovat rajallisia, hankkeessa kehitettävät oppisopimuskoulutukset tehdään siten, että ne mahdollistavat opiskelun paikasta riippumatta. Digitaalisia etäopiskelumahdollisuuksia monipuolistetaan ja työpaikalla tapahtuvaa oppimista joustavoitetaan niin, että opiskelijat voivat suorittaa tutkinnon tai sen osia omalla kotiseudullaan ilman muuttoa toiselle paikkakunnalle. Tämä lisää koulutuksen saavutettavuutta ja vähentää opintojen keskeytymisen riskiä pitkien etäisyyksien vuoksi. Oppisopimuskoulutusten kehittämisen lähtökohtana on Lappi-sopimuksessa esiin nostettu tarve elinkeinoelämän osaamis- ja kehittämistarpeiden ennakointiin sekä joustavien koulutusmahdollisuuksien tarjoamiseen. Tiivis yhteistyö työelämän kanssa varmistaa, että koulutusten sisällöt ovat käytännönläheisiä ja vastaavat yritysten tarpeisiin. Erityisesti

sesonkiluontoisilla aloilla uudenlainen yhteistyö voi tarjota joustavampia työllistymismahdollisuuksia, sillä yhden toimialan sesonkia vastaa usein toisen hiljainen kausi. Näin voidaan tasoittaa työn kausiluonteisuutta ja rakentaa uusia urapolkuja työnhakijoille.

#### 4. Tuettu työkokeilu

Hankkeen tavoitteena on kehittää tuettu työkokeilujakso, joka tarjoaa työttömille ja osaamista täydentäville henkilöille ohjatun väylän kohti oppisopimuskoulutusta tai muuta tutkintoon tai sen osaan johtavaa koulutusta. Tavoitteena on madaltaa koulutukseen ja työelämään siirtymisen kynnystä erityisesti niille, joilla ei ole ammatillista tutkintoa tai joiden aiempi osaaminen ei vastaa nykyisiä työelämän tarpeita. Työkokeilun avulla asiakkaat saavat käytännön kokemusta työelämästä, tukea osaamisensa tunnistamiseen ja mahdollisuuden edetä joustavasti oppisopimukseen. Hankkeen tavoitteena on varmistaa, että työkokeilu toimii saumattomana väylänä kohti koulutusta ja työelämään. Tämä toimintamalli tunnistaa asiakkaan aiemman osaamisen, tukee sekä työnantajaa että työnhakijaa koko prosessin ajan ja vähentää riskiä, että siirtymä koulutukseen katkeaa. Näin hankkeen avulla voidaan parantaa erityisesti niiden henkilöiden mahdollisuuksia työllistyä, joiden tilanne työmarkkinoilla on haastavin. Tuetun työkokeilun pääasiallisena tavoitteena tukea on heikkoon työmarkkinatilanteeseen joutuneiden henkilöiden työ- ja toimintakyvyn parantamista, sekä lopulta työllistymistä.

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

Hanke tuo merkittävän lisän työelämän ja koulutuksen yhdistämiseen erityisesti Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueella. Hanke vastaa aikuiskoulutustuen lakkauttamisen myötä syntyneeseen tarpeeseen kehittää uusia, joustavia kouluttautumisen ja työllistymisen malleja työelämän ja alueellisten tarpeiden näkökulmasta. Hankkeen uutuusarvo perustuu erityisesti yritysälähtöisen oppisopimuskoulutusmallin kehittämiseen, joka antaa työnantajille entistä suuremman roolin koulutusten suunnittelussa, jolloin ne vastaavat tarkemmin työelämän todellisia tarpeita. Työvoiman ja osaamisen tarve vaihtelee suuresti alueittain, eikä tämänhetkinen koulutusjärjestelmä ole riittävän joustava vastaamaan paikallisiin tarpeisiin. Luomalla työelämäälähtöisiä oppisopimuskoulutuksia sekä kehittämällä uraohjausprosesseja, voidaan paremmin kohdistaa oppisopimuskoulutusta ja siirtymiä työelämään sinne, missä sille on kysyntää. Lisäksi hankkeen toimia voidaan suunnata myös sosiaalisen osallisuuden edistämiseen ja syrjäytymisen ehkäisyyn, kehittämällä uudenlaisia oppisopimusprosesseja pitkäaikaistyöttömille sekä täsmätyökykyisille.

Aikuiskoulutustuen lakkauttamisen jälkeen yhä useampi joutuu opiskelemaan työn ohessa. Hanke kehittää uusia keinoja, kuten etäopiskelumahdollisuuksia ja yritysten tarpeista lähtevää koulutusta, jotta opiskelun ja työn yhdistäminen helpottuu. Lisäksi Pohjois- ja Itä-Lapin laaja työllisyysalue ja heikko julkinen liikenne vaikeuttavat kouluttautumista. Hanke kehittää etäyhteyksiin ja paikkariippumattomuuteen perustuvia koulutusmalleja, jotka mahdollistavat opiskelun ilman muuttopakkoa.

Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueella on vain kaksi kuntaa, jotka olivat mukana kuntakokeiluissa. Hankkeen myötä voidaan myös edistää työllisyysalueiden työntekijöiden uraohjaustaitoja. Samalla yhteistyö ja sen rakenteet vahvistuvat työllisyysalueen, REDUn ja Lapin yliopiston välillä. Hanke tuo yritykset, oppilaitokset ja työllisyyspalvelut tiiviimpään yhteistyöhön, jolloin koulutus- ja työllistymispolut tukevat paremmin toisiaan.

### Arvioi tuen ensisijainen vaikutus hankkeen toteuttamiseen

Hanketta ei toteuteta ilman tukea

### Perustelut tuen vaikutukselle

Tuen vaikutus perustuu siihen, että ilman hankerahoitusta Pohjois- ja Itä-Lapin alueella ei olisi mahdollista kehittää näin laajasti uusia koulutus- ja työllistymisratkaisuja, jotka yhdistävät oppilaitosten, työllisyyspalvelujen ja työnantajien voimavarat. Alue on harvaan asuttua, ja työvoiman saatavuuden sekä koulutukseen hakeutumisen haasteet ovat tavallisesta poikkeavia pitkien välimatkojen, ikääntyvän väestön ja koulutustason alenemisen vuoksi. Tuki mahdollistaa sen, että resurssit voidaan kohdentaa uudenlaisten mallien kokeiluun, pilotointiin

ja vakiinnuttamiseen, mikä ei olisi mahdollista yksittäisten organisaatioiden perustoiminnan puitteissa.

Tuen avulla rakennetaan uusia ohjauksen ja yhteistyön malleja, kehitetään työnantajalähtöinen oppisopimuskoulutus ja luodaan tuetun työkokeilun toimintamalli. Nämä toimet vahvistavat alueen elinvoimaisuutta, parantavat työllisyysasteita ja lisäävät työmarkkinoiden joustavuutta. Lisäksi tuki varmistaa, että hankkeen tulokset dokumentoidaan, arvioidaan ja julkaistaan avoimesti, jolloin ne jäävät pysyvään käyttöön sekä alueella että valtakunnallisesti.

## 4.2 Toteutus ja tulokset

### Millä konkreettisilla toimenpiteillä hanke saavuttaa kuvatut tavoitteet?

TP1: Yhteistyön ja ohjausprosessien kehittäminen ja vahvistaminen

TP 1.1. Yhteistyön ja verkostojen kehittäminen

Työpaketissa keskitytään vahvistamaan työllisyysalueen ja oppilaitosten välistä yhteistyötä siten, että työnhakijoiden ohjaus koulutukseen ja työllistymiseen helpottuu ja muuttuu selkeämmäksi. Työn alkuvaiheessa laaditaan kattava nykytilan kuvaus siitä, miten työllisyyspalvelut, oppilaitokset ja työnantajat tällä hetkellä toimivat yhdessä, miten tieto kulkee ja millaisia käytäntöjä on jo olemassa. Tämä kuvaus toimii pohjana yhteisten toimintatapojen kehittämiseksi. Nykytilan kartoituksen jälkeen olemassa olevia rakenteita, kuten ohjausverkostoja ja tapaamiskäytäntöjä, hyödynnetään systemaattisemmin ja muokataan niin, että kaikki toimijat tietävät vastuunsa, ajantasaiset yhteystiedot ja asiakaspolun ohjauksen tavat. (Toteutus: Huhtikuu 2026– huhtikuu 2027)

Lisäksi työpaketissa perehdytetään työllisyysalueen asiantuntijoita oppilaitosten tarjoamiin koulutusmuotoihin ja erityisesti joustaviin opiskelumahdollisuuksiin. Perehdytys toteutetaan pääosin REDUn kokoamien materiaalien avulla, ja siihen osallistuu REDUn henkilöstö. Kohderyhmä huomioiden pääpaino on ammatillisessa koulutuksessa, mutta Lapin yliopisto on mukana tuomassa näkyväksi myös korkeakouluvaihtoehdot. Perehdytyksen avulla varmistetaan, että työllisyysalueen työntekijät osaavat antaa asiakkailleen ajantasaista ja käytännönläheistä tietoa koulutuksesta ja opiskelun vaihtoehdoista. (Toteutus: Elokuu 2026– helmikuu 2027)

TP 1.2. Uraohjauksen toimintamallien ja säännöllisten yhteistyötapojen kehittäminen

Tässä työpaketissa rakennetaan uudenlaisia ohjauksen käytäntöjä, jotka tukevat työnhakijoiden siirtymistä koulutukseen ja työhön entistä sujuvammin. Lapin yliopisto toteuttaa asiantuntijoiden koulutusta uraohjauksen menetelmistä ja painottaa erityisesti sellaisia ohjaustapoja, jotka soveltuvat harvaan asutuille alueille. Koulutuksissa perehdytään esimerkiksi siihen, miten työnhakijaa voidaan motivoida opiskelemaan silloin, kun perinteiset koulutusreitit tuntuvat vaikeilta tai etäisyydet pitkiltä. (Toteutus: Toukokuu 2026–lokakuu 2027)

Työpaketissa kehitetään liikkuvia ja digitaalisia uraohjauksen ratkaisuja Lapin yliopiston johdolla. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi pop up -ohjauspisteitä kylille tai verkkotapaamisia, joihin työnhakija voi osallistua kotikoneeltaan. Jokaisesta kokeilusta kirjataan tarkka kuvaus, jotta tiedetään, millainen malli toimii parhaiten eri alueilla ja millaisille asiakkaille. Työllisyysalueen työntekijät oppivat myös tunnistamaan, milloin tarvitaan henkilökohtaista läsnäoloa ja milloin etäohjaus riittää. (Toteutus: Elokuu 2026–lokakuu 2027)

Yhtenä keskeisenä toimenpiteenä kehitetään ja pilotoidaan yhteisohjausta. Sillä tarkoitetaan tilannetta, jossa työllisyysalueen asiantuntija ja REDUn ohjaaja työskentelevät yhdessä asiakkaan kanssa. Asiakas saa näin yhdellä kertaa tietoa sekä työllistymisen että opiskelun mahdollisuuksista. (Toteutus: Elokuu 2026–maaliskuu 2028)

Ohjauspilottien avulla kokeillaan erilaisia käytäntöjä, joista parhaat muokataan pysyviksi toimintamalleiksi.

## TP2: Työllistymisen eri reitit

### TP 2.1. Työnantajälhtöisen oppisopimuskoulutusmallin kehittäminen

Työpaketin ensimmäinen vaihe on tuoda työnantajille tietoa siitä, mitä hyötyjä työnantajälhtöinen oppisopimuskoulutus tarjoaa. Tämä toteutetaan työnantajille suunnattujen tieto- ja keskustelutilaisuuksien sekä selkeiden, käytännönläheisten materiaalien avulla. Tilaisuuksissa työnantajille esitellään muun muassa esimerkkejä siitä, miten lyhyet oppisopimuskoulutukset voivat ratkaista äkillisiä työvoimatarpeita ja miten koulutus voidaan toteuttaa kustannustehokkaasti osana yrityksen arkea. Näistä tilaisuuksista vastaa REDUn projektipäällikkö yhdessä työllisyysalueen asiantuntijoiden kanssa, ja ne järjestetään sekä läsnä- että etätileisuuksina, jotta mahdollisimman moni työnantaja voi osallistua. (Toteutus: huhtikuu 2026–syyskuu 2026)

Tarpeen mukaan voidaan kartoittaa yritysten oppimisympäristöt ja arvioida, millaiset edellytykset niillä on toimia oppimispaikkoina. Tämä työ tehdään REDUn asiantuntijoiden toimesta tiiviissä yhteistyössä alan opettajien kanssa. Kartoituksessa selvitetään, millaisia työtehtäviä työpaikalla voidaan hyödyntää oppimisen välineinä, miten työntekijöitä voidaan ohjata käytännön työssä ja mitä täydennystä tarvitaan oppilaitoksen tarjoamana verkko-opetuksena. Näin saadaan selkeä kuva siitä, millä aloilla ja millaisissa työpaikoissa pilotteja voidaan toteuttaa. (Toteutus: elokuu 2026–maaliskuu 2027)

Kun työnantajien tarpeet ja oppimisympäristöt on kartoitettu, käynnistetään pilotit. Piloteissa 7–10 työnantajaa ja 10–15 työnhakijaa osallistuu koulutuksiin, joissa toteutetaan räätälöityjä, työnantajan tarpeesta käynnistyviä oppisopimuksia. Koulutus rakentuu työpaikalla tapahtuvasta käytännön oppimisesta ja sitä tukevasta verkko-opetuksesta, joka mahdollistaa opiskelun riippumatta opiskelijan kotipaikasta. Jokaisessa pilotissa testataan myös mallin joustavuutta: osassa pilotoidaan lyhyitä tutkinnon osia ja osassa laajempia kokonaisuuksia. Pilotit dokumentoidaan huolellisesti, ja kokemuksista tehdään analyysi, jonka pohjalta mallia muokataan. (Toteutus: lokakuu 2026–tammikuu 2028)

### TP 2.2. Tuetun työkokeilujakson kehittäminen

Työpaketissa kehitetään malleja, joiden avulla voidaan tukea työttömiä henkilöitä, joilla ei ole ammatillista tutkintoa tai joiden aiemmin hankittu osaaminen ei enää vastaa työelämän tarpeita, ja jotka tarvitsevat vahvempaa tukea koulutukseen hakeutumisessa. Tavoitteena on rakentaa heille ohjattu väylä työkokeilun kautta kohti oppisopimuskoulutusta tai muuta tutkintoon tai sen osaan johtavaa koulutusta.

Ensimmäinen konkreettinen toimenpide on alueellisen työkokeilupaikkapörssin kokoaminen. Työhönvalmentaja kartoittaa kahdeksan kunnan alueelta julkisen, kolmannen ja yksityisen sektorin työnantajat, jotka voivat tarjota työkokeilupaiikkoja. Näistä paikoista muodostetaan avoin ja ajantasainen pörssi, joka kokoaa yhteen kaikki tarjolla olevat mahdollisuudet ja helpottaa sekä asiakkaiden että asiantuntijoiden työtä oikean työkokeilupaikan löytämisessä. Paikkapörssi toimii käytännön työkaluna, joka mahdollistaa nopean ja läpinäkyvän ohjauksen työkokeiluun. (Toteutus: huhtikuu 2026–helmikuu 2028)

Kun asiakas ohjautuu työkokeiluun, työhönvalmentaja tukee häntä koko prosessin ajan. Tämä tuki voi tarkoittaa esimerkiksi apua hakemusten täyttämässä, henkilökohtaisia keskusteluja ennen työkokeilun aloitusta sekä säännöllistä yhteydenpitoa jakson aikana. Työhönvalmentaja toimii linkkinä myös työnantajan suuntaan ja varmistaa, että työnantajalla on riittävä tieto ja tuki työkokeilijan ohjaamiseen. Tämä kahdensuuntainen tuki vähentää riskiä, että työkokeilu keskeytyy, ja vahvistaa asiakkaan onnistumisen kokemuksia. (Toteutus: huhtikuu 2026–helmikuu 2028)

Työkokeilujakson aikana työhönvalmentaja tuo työnantajalle ja asiakkaalle tietoa oppisopimuskoulutuksesta yhdessä oppilaitoksen asiantuntijan kanssa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että jos työkokeilu etenee hyvin ja työnantaja kokee työntekijän sopivaksi, voidaan seuraavaksi askeleeksi rakentaa oppisopimus, joka voi olla esimerkiksi yhden tutkinnon osan suorittamiseen tähtäävä. Työhönvalmentaja ohjaa työnantajaa myös palkkatuen

hakemisessa työllisyysalueen määrärahojen puitteissa, jotta työllistämisen taloudellinen kynnys madaltuu. (Toteutus: toukokuu 2026–helmikuu 2028)

Työhönvalmentaja jatkaa asiakkaan ja työnantajan tukena myös oppisopimuksen alkuvaiheessa. Tämä varmistaa, että siirtymä työkokeilusta koulutukseen tapahtuu sujuvasti eikä katkea tuen puutteeseen. Tuen avulla työnantaja saa varmuutta koulutusprosessin käytännön järjestelyistä ja asiakas puolestaan saa vahvistusta siihen, että hän pystyy etenemään opinnoissaan ja työssään.

TP3: Viestintä ja hankehallinto

TP 3.1. Viestintä

Työpaketissa keskitytään viestintään ja markkinointiin, joiden avulla varmistetaan, että oppisopimus- ja täsmäkoulutusten mahdollisuudet tulevat tunnetuiksi sekä työnhakijoille, yrityksille että opiskelijoille. Työn alkuvaiheessa laaditaan monikanavainen viestintä- ja markkinointisuunnitelma, joka ohjaa hankkeen koko viestintää. Suunnitelmassa määritellään tarkasti, mitä viestejä eri kohderyhmille välitetään, mitä kanavia käytetään ja miten viestintä aikataulutetaan hankkeen eri vaiheisiin.

Viestinnässä hyödynnetään monipuolisesti eri kanavia, ja viestintää toteutetaan sekä tekstin että visuaalisen materiaalin muodossa.

Lisäksi hankkeen tuloksista viestitään avoimesti ja laajasti. Kaikki hankkeen aikana syntyneet materiaalit, toimintamallit ja ohjeistukset julkaistaan toteuttajien verkkosivuilla, jotta ne ovat helposti kaikkien hyödynnettävissä myös hankkeen jälkeen. Näin viestintä palvelee sekä hankkeen välittömiä tavoitteita että pitkäjänteistä kehittämistyötä alueella. (Toteutus: koko hankeaika)

TP 3.2. Hallinto

Työpaketissa huolehditaan hankkeen hallinnollisista tehtävistä ja varmistetaan, että toiminta etenee suunnitelmallisesti ja rahoittajan edellyttämällä tavalla. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että hankkeen alkuvaiheessa kootaan projektiryhmä ja käynnistetään ohjausryhmätoiminta.

Työpakettiin sisältyy myös hankkeen tarkempi suunnittelu ja seuranta. Projektitiimi laatii yksityiskohtaisen työsuunnitelman, jossa määritellään aikataulut, vastuut ja toimenpiteiden toteutusjärjestys. Hankkeen etenemistä seurataan säännöllisesti, ja sekä toimenpiteistä että taloudesta raportoidaan rahoittajan ohjeiden mukaisesti. Lisäksi hallintoon kuuluu verkostoyhteistyön koordinointi sekä hankkeen arviointi, jotta saadaan tietoa toiminnan vaikuttavuudesta ja kehittämiskohteista.

Kumppanuus- ja sidosryhmäyhteistyön koordinointi on olennainen osa hallintoa. Hankkeen eri osapuolia pidetään ajan tasalla, yhteydenpitoa organisoidaan ja varmistetaan, että kaikki toimijat ovat mukana yhteisessä kehittämistyössä. (Toteutus: koko hankeaika)

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

TP1: Yhteistyön ja ohjausprosessien kehittäminen ja vahvistaminen

TP 1.1. Yhteistyön ja verkostojen kehittäminen

- Tehty nykytilan kuvaus työllisyyspalveluiden, oppilaitosten ja työnantajien yhteistyöstä, tiedonkulusta ja olemassa olevista käytännöistä
- Toteutettu ohjausverkostojen ja tapaamiskäytäntöjen systemaattinen hyödyntäminen ja muokkaus siten, että kaikki toimijat tietävät vastuunsa ja yhteystiedot
- Toteutettu työllisyysalueen asiantuntijoiden perehdytystä oppilaitosten koulutusmuotoihin ja joustaviin opiskelumahdollisuuksiin, käyttäen REDUn kokoamia materiaaleja.

- Luotu malli, jossa asiakas saa ohjauksen oikealle polulle ilman turhia välikäsiä ja kaikki toimijat ymmärtävät selkeästi toistensa roolit ja vastuut.

Työpaketin tuloksena on laadittu selkeä kuvaus nykyisistä yhteistyörakenteista, tiedonkulusta ja toimintatavoista työllisyyspalveluiden, oppilaitosten ja työnantajien välillä. Tämän pohjalta on systematisoitu ohjausverkostojen ja tapaamiskäytäntöjen käyttö siten, että jokaisella toimijalla on tiedossaan vastuut, ajantasaiset yhteystiedot ja selkeä asiakasohjausprosessi. Työllisyysalueen asiantuntijat on perehdytetty oppilaitosten tarjoamiin koulutusvaihtoehtoihin ja joustaviin opiskelumahdollisuuksiin, ja tästä on tehty selkeä perehdytyskokonaisuus. Tuloksena on malli, jossa asiakas ohjautuu oikealle polulle ilman turhia välikäsiä ja jossa toimijoiden roolit ja vastuut ovat läpinäkyviä.

#### TP 1.2. Uraohjauksen toimintamallien kehittäminen

- Toteutettu asiantuntijoiden koulutus uraohjauksen menetelmistä harvaan asutuille alueille soveltuvin painotuksin
- Kehitetty ja pilotoitu uusia ohjauksen käytäntöjä, kuten tutustumiskäyntejä oppilaitoksiin, koulutuskokeiluja ja ohjaustapaamisia yhdessä työllisyysalueen asiantuntijan kanssa.
- Kehitetty liikkuvia ja digitaalisia ohjausratkaisuja, toimivista tavoista on tehty selkeät ohjeistukset ja ne on vakiinnutettu työllisyysalueen käytäntöön
- Toteutettu useita yhteisohjauksia, jossa työllisyysalueen asiantuntija ja REDUn ohjaaja työskentelevät yhdessä asiakkaan kanssa. Tehty selkeä kuvaus jatkoa varten.

Työpaketin tuloksena on toteutettu yhteensä neljä työllisyysalueen asiantuntijoiden pienryhmäkoulutusta uraohjauksen menetelmistä harvaan asutuille alueille soveltuvin painotuksin. Koulutus on lisännyt yhteensä 22:n asiantuntijan uraohjausosaamista, antanut heille toimivia työkaluja ohjaustyön arkeen sekä mahdollistanut osaamisen jakamisen muiden koulutukseen osallistujien kesken. Lisäksi alueelle on kehitetty ja pilotoitu uusia käytäntöjä, kuten oppilaitosvierailuja, koulutuskokeiluja ja ohjaustapaamisia, jotka madaltavat työnhakijoiden kynnystä hakeutua koulutukseen. Liikkuvia ja digitaalisia ohjausratkaisuja on testattu ja parhaista malleista on laadittu ohjeistukset, jotka on vakiinnutettu työllisyysalueen käyttöön. Yhteisohjauksia, joissa työllisyysalueen asiantuntija ja REDUn ohjaaja työskentelevät yhdessä asiakkaan kanssa, on toteutettu ja dokumentoitu. Tuloksena on pysyvä malli, joka tekee uraohjauksesta selkeämpää, saavutettavampaa ja asiakaslähtoisempää.

TP2: Työllistymisen eri reitit

#### TP 2.1. Työnantajälhtöisen oppisopimuskoulutusmallin kehittäminen

- Järjestetty 4-6kpl työnantajille suunnattuja tieto- ja keskustelutilaisuuksia työnantajälhtöiseen oppisopimuskoulutusmalliin liittyen
- Käytännönläheinen ohjeistus työnantajälhtöisestä oppisopimuskoulutuksesta on laadittu kolmelle kohderyhmälle (oppilaitokset, työllisyysalue, työnantajat)
- Pysyvä toimintamalli joustavien, työnantajien tarpeista lähtevien oppisopimuskoulutusten toteuttamiseksi on kehitetty
- Tehty kartoitus yritysten oppimisympäristöistä ja arvio siitä, mitkä yritykset voivat toimia oppimispaikkoina, mitä työtehtäviä hyödynnetään oppimisessa ja mitä verkko-opetusta tarvitaan
- Toteutettu 7–10 työnantajan ja 10–15 työnhakijan pilotit räätälöidyillä oppisopimuksilla, sisältäen työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja verkko-opetuksen.
- Pilotit dokumentoitu, kokemukset analysoitu ja mallia kehitetty
- Luotu pysyvä malli, joka tekee oppisopimuskoulutuksesta joustavamman, työnantajien tarpeita vastaavan ja opiskelijoille saavutettavamman
- Laadittu selkeä ja käytännönläheinen ohjeistus työnantajälhtöisestä oppisopimuskoulutuksesta oppilaitoksille, työllisyysalueelle ja työnantajille

Lopputuloksena on laadittu selkeä ja käytännönläheinen ohjeistus työnantajälhtöisestä oppisopimuskoulutuksesta. Oppilaitosten käyttöön tuotetaan ohjeet siitä, miten työnantajien tarpeista lähtevät koulutukset voidaan rakentaa ja miten ne linkittyvät tutkinnon osiin. Työllisyysalue saa työkalut, joilla se voi ohjata asiakkaita näihin koulutuksiin. Työnantajille puolestaan laaditaan käytännön opas, jossa kerrotaan selkeästi, miten koulutusprosessi käynnistyy, mitä työnantajalta odotetaan ja mitä hyötyjä malli tarjoaa. Näin varmistetaan,

että uusi toimintatapa on helposti omaksuttavissa ja jatkuu hankkeen jälkeenkin. Työpakettin tuloksena syntyy pysyvä malli, joka tekee oppisopimuskoulutuksesta entistä joustavamman, työnantajien tarpeita vastaavan ja opiskelijoille saavutettavamman. Se mahdollistaa sekä lyhyiden osaamiskokonaisuuksien että laajempien koulutusten toteuttamisen ja tuo alueelle uuden väylän osaavan työvoiman saamiseen.

#### TP 2.2. Tuetun työkokeilujakson kehittäminen

- Toteutettu alueellisen työkokeilupaikeppörssin kokoaminen 8 kunnan alueelta
- Toteutettu 25-30 asiakkaan tuettu työkokeilujakso, jonka aikana työhönvalmentaja tukee asiakasta ja työnantajaa koko jakson ajan.
- Luotu prosessi ohjatun ja tuetun työkokeilujakson toteutuksesta
- Luotu pysyvä toimintamalli, jossa työkokeilu toimii aidosti väylänä kohti koulutusta ja työtä, ja jossa asiakas sekä työnantaja saavat tarvittavan tuen koko prosessin ajan

Työpakettin tuloksena syntyy toimintamalli, jossa työkokeilu toimii aidosti väylänä kohti koulutusta ja työtä. Se ei ole irrallinen työllisyyspalvelu, vaan selkeästi suunniteltu siirtymäpolku, jossa asiakkaan aiempi osaaminen tunnistetaan ja jossa sekä työnantaja että työnhakija saavat tarvittavan tuen koko prosessin ajan. Näin voidaan madaltaa koulutuksen ja työelämän kynnyksiä erityisesti niille henkilöille, joiden tilanne työmarkkinoilla on kaikkein haastavin.

#### TP3: Viestintä ja hallinto

##### TP 3.1. Viestintä

- Monikanavainen viestintä- ja markkinointisuunnitelma on laadittu ja viestintä on toteutettu
- Hankkeen materiaalit, toimintamallit ja ohjeistukset on julkaistu avoimesti toteuttajien verkkosivuilla

##### TP 3.2. Hallinto

- Projektinhallinta ja ohjausryhmätoiminta on toteutettu suunnitelman mukaisesti.
- Hankkeen seuranta ja raportointi on tehty rahoittajan ohjeiden mukaisesti.

Työpakettin tuloksena on toteutettu hankkeen projektinhallinta suunnitelman mukaisesti: projektiryhmä on koottu, ohjausryhmätoiminta käynnistetty, työsuunnitelma laadittu ja hankkeen etenemistä seurattu säännöllisesti. Toimenpiteistä ja taloudesta on raportoitu rahoittajan ohjeiden mukaisesti. Lisäksi on koordinoitu kumppanuus- ja sidosryhmäyhteistyö sekä tehty hankkeen arviointi. Tuloksena on ollut suunnitelmallinen, läpinäkyvä ja vaikuttava hankkeen toteutus.

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

Hankkeella saadaan aikaan pitkän aikavälin vaikutuksia, jotka vahvistavat Pohjois- ja Itä-Lapin alueen koulutus- ja työllisyyspalveluiden rakenteita sekä parantavat yhteistyötä eri toimijoiden välillä. Hankkeen myötä työllisyysalueen, oppilaitosten ja työnantajien väliset yhteistyö- ja ohjausprosessit on selkeytetty ja vakiinnutettu siten, että työnhakijoiden polku koulutukseen ja työhön etenee aiempaa sujuvammin ja ilman tarpeettomia välikäsiä. Työnhakijoiden ohjaus on yhtenäistynyt, mikä parantaa palvelujen saavutettavuutta ja yhdenvertaisuutta koko alueella.

Pitkällä aikavälillä hankkeen tuloksena syntyneet työnantajalähtöiset oppisopimuskoulutusmaailit ja tuetun työkokeilun käytännöt luovat uusia väyliä koulutukseen ja työelämään erityisesti niille työnhakijoille, joiden asema työmarkkinoilla on kaikkein haastavin. Mallit madaltavat koulutukseen hakeutumisen ja työelämään siirtymisen kynnyksiä sekä tarjoavat joustavia ratkaisuja, kuten lyhyitä tutkinnon osiin perustuvia oppisopimuksia, joilla voidaan vastata nopeasti muuttuviin työvoimatarpeisiin. Tämä vahvistaa alueen yritysten ja muiden työnantajien mahdollisuuksia löytää osaavaa työvoimaa ja lisää työnantajien sitoutumista oppimisympäristöjen tarjoamiseen.

Hankkeen ansiosta useampi työnhakija löytää oman polkunsu kohti koulutusta ja työllistymistä, mikä pitkällä aikavälillä parantaa alueen koulutustasoa, osaamista ja työllisyysastetta. Vaikutuksia voidaan laadullisesti todentaa muun muassa haastattelujen ja kyselyjen avulla sekä kuvaamalla syntyneitä toimintamalleja ja työnhakijoiden yksilöllisiä polkuja. Määrällistä seuranta toteutetaan seuraamalla esimerkiksi pilotteihin osallistuneiden työnhakijoiden ja työnantajien määrää, siirtymiä oppisopimuskoulutukseen, tutkintoihin, tutkinnon osiin tai työelämään sekä kehitettyjen toimintamallien käyttöastetta hankkeen päättymisen jälkeen. Pitkällä aikavälillä vaikutukset näkyvät myös alueellisissa koulutus- ja työllisyystilastoissa, mikä osoittaa hankkeen tuottaneen pysyvää lisäarvoa alueen elinvoimalle.

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

Hankkeen tuloksia ja kokemuksia hyödynnetään monipuolisesti myös hankkeen päättymisen jälkeen. Hankkeen aikana kehitetyt mallit, kuten työnantajalähtöinen oppisopimuskoulutus, tuettu työkokeilujakso sekä uudet uraohjauksen toimintamallit, jäävät pysyvästi työllisyysalueen ja oppilaitosten käyttöön. Toimintamalleista laaditut selkeät ohjeistukset, dokumentoidut pilotit ja koulutusmateriaalit varmistavat sen, että käytännöt voidaan ottaa käyttöön myös uusilla alueilla ja uusien asiakasryhmien parissa. Oppilaitosten ja työllisyysalueen henkilöstö on perehdytetty menetelmiin hankkeen aikana, mikä mahdollistaa mallien jatkuvan soveltamisen ilman erillistä projektia.

Tuloksia levitetään aktiivisesti myös alueen laajempaan käyttöön. Kaikki keskeiset materiaalit, mallit ja ohjeistukset julkaistaan avoimesti, mikä tukee niiden hyödyntämistä myös Pohjois- ja Itä-Lapin ulkopuolella. Hankkeen kokemuksia esitellään alueellisissa verkostoissa, ja ne kytkeytyvät osaksi Lapin koulutus- ja työllisyyspalveluiden kehittämistä. Näin hankkeen vaikutukset ulottuvat yksittäisiä asiakkaita ja työnantaja laajemmalle ja tukevat pitkäjänteistä aluekehitystä.

### **Vaihtoehto suunnitelmaksi toiminnan jatkumisesta hankkeen päättymisen jälkeen**

Kehitettyjä työkaluja, toimintamalleja tai kehitettyjä tuotteita hyödynnetään toteuttajan normaali-toiminnassa

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

Hankkeen yleisesti hyödynnettävät tulokset muodostuvat uusista toimintamalleista, käytännön ohjeistuksista ja kokemuksista, jotka koskevat työnantajalähtöistä oppisopimuskoulutusta, tuettua työkokeilua sekä uraohjauksen uusia muotoja. Hankkeen aikana kehitetyt mallit on pilotoitu ja niistä on laadittu selkeät kuvaukset, ohjeet ja tukimateriaalit, jotta niitä voidaan hyödyntää myös hankkeen päättymisen jälkeen. Tulokset eivät rajoitu vain hankkeen kohderyhmiin, vaan ne tarjoavat työkaluja laajasti työllisyysalueiden, oppilaitosten ja työnantajien käyttöön.

Kaikki keskeiset materiaalit, ohjeistukset ja toimintamallien kuvaukset julkaistaan avoimesti hankkeen toteuttajien verkkosivuilla, jotta ne ovat kaikkien kiinnostuneiden toimijoiden saatavilla. Lisäksi tuloksia esitellään alueellisissa ja valtakunnallisissa verkostoissa, seminaareissa ja kehittämistilaisuuksissa, jotta hyviä käytäntöjä voidaan levittää mahdollisimman laajalle. Näin varmistetaan, että hankkeen tuotokset ovat julkisia, helposti saavutettavia ja monistettavia myös muiden alueiden käyttöön.

Hankkeella on myös selkeitä aluekehitysvaikutuksia, jotka ovat yleisesti hyödynnettävissä. Yhteistyön tiivistyminen työllisyysalueiden, oppilaitosten ja työnantajien välillä luo pysyvämmän ja toimivamman rakenteen työvoiman saatavuuden turvaamiseksi. Joustavien koulutusmallien ja uudenlaisten ohjausratkaisujen avulla voidaan vahvistaa alueen työmarkkinoiden toimivuutta ja houkutella uusia osajia myös pitkällä aikavälillä. Näin hankkeen tulokset tukevat Pohjois- ja Itä-Lapin elinvoimaisuutta ja kilpailukykyä, mutta tarjoavat samalla malleja ja ratkaisuja, joita voidaan soveltaa myös muualla Suomessa.

## **5 Täydentävät tiedot**

## 5.1 Muilta rahoittajilta haettu rahoitus

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

Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysaluejaosto on kokouksessaan 16.9.2025 päättänyt, että Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalue/ Sodankylän kunta osallistuu osatoteuttajan roolissa Kasvua oppien hankehakemuksen valmisteluun ja varaa hankkeen omarahoitusosuuden 20 % työllisyysalueen kustannusarvioon, mikäli hanke saa myönteisen rahoituspäätöksen. Työllisyysaluejaoston päätös on hakemuksen liitteenä.

Toteuttajien välinen aiesopimus on päähakijan liitteissä.

### Onko hankkeeseen haettu tai ollaanko hakemassa rahoitusta muilta rahoittajilta?

Ei ole haettu eikä olla hakemassa rahoitusta muilta rahoittajilta.

## 5.2 Yhteydet muihin hankkeisiin

### Liittyykö hakemus muihin alue- ja rakennepolitiikan rahastoista tai muista rahoituslähteistä rahoitettaviin hankkeisiin tai hankekokonaisuuksiin?

Kyllä

#### Hanke 1

##### Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

S30431

##### Hankkeen nimi

Vauhtia ammattisiirtymiin

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

Vauhtia ammattisiirtymiin –hankkeen tavoitteena on kehittää uudenlaisia siirtymä- ja asiakaspolkuja Rovaniemen työllisyyspula-aloille eli palvelu- ja sotealoille. Hankkeessa luodaan toimialakohtaiset polut työvoimapula-aloille siirtymiseksi ja ohjauksella tuetaan työnhakijoiden työllistymistä niille. Työnantajia tuetaan rekrytointi- ja työnantajavalmiuksien kehittämisessä sekä toimialamielikuvan vahvistamisessa. Hankkeen tuloksena syntyy toimialakohtaisesti räätälöityjä ja yksilöllisiä ammattisiirtymien polkuja. Tuloksena työllisyyspalveluiden, oppilaitosten ja työnantajien kumppanuudet tehostuvat ammatillisten siirtymien polkujen ansiosta. Yhteiseen palvelumalliin on rakennettu ja sovittu toimiva verkoston johtamisrakenne, määritelty yhteiset tavoitteet ja toimintatavat. Asiakastyön tasolla rooli- ja vastuukysymykset ovat selkiytyneet ja toimijoiden välille on kehittynyt yhteinen, paikallinen asiakaspalvelumalli.

#### Hanke 2

##### Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

S21857

##### Hankkeen nimi

Ohjauksella opintoihin (OHO)

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

OHO-hankkeen tavoitteena oli kehittää toimintamalli erilaisista lähtötilanteista koulutukseen hakeutuville nuorille. Hankkeen yhteistyössä eri sidosryhmien kanssa pyrittiin vahvistamaan

ja kehittämään verkoston ammatillista ja monialaista osaamista tarjoten nuorelle yksilölliset ohjauspolut opintoihin. Hankkeessa mallinnettiin ja pilotoitiin erilaisia ohjauspolkuja nuorille ammatilliseen koulutukseen ja sitä kautta työllistymiseen. Yksilöllinen asiakasohjaus toimii pohjana ja jatkumona tässä hankkeessa tehtävälle uraohjaukselle.

### Hanke 3

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

S22712

#### **Hankkeen nimi**

VoL1 - Vaihtoehtoiset oppimisympäristöt Lapissa

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

VoL1. - Vaihtoehtoiset oppimisympäristöt Lapissa on Eduro-säätiön toteuttama hanke, joka vastasi tarpeeseen vahvistaa hankkeen asiakkaiden sekä työpajoilla työskentelevän valmennushenkilöstön digitalisointia koronapandemian aiheuttamien tilanteiden vuoksi. Ennen koronapandemiaa digitalisaatiota ei ollut hyödynnetty työpajakentällä kovinkaan laajasti. Hanke mahdollisti erilaisen työpajatyöskentelyn, jota voidaan suorittaa etänä. Hankkeen avulla vahvistettiin asiakkaiden digitalisointia, jotta heillä olisi kasvava mahdollisuus sijoittua digitalisoituneeseen työelämään.

### Hanke 4

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

S30009

#### **Hankkeen nimi**

OTE – Ohjausosaamisella työllisyyden edistämistä

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

OTE-hankkeessa lisättiin työllisyyspalveluita tarjoavien asiakasohjaajien ammatillista osaamista kouluttamalla uudenlaiseen ohjausotteeseen ja konkreettisten menetelmien käyttöön. Hankkeen toteuttama koulutus vastasi ohjausosaamisen vahvistamisen tarpeeseen ja se lisäsi ymmärrystä yhteistyössä tehtävän asiakasohjauksen ja -poluttamisen mahdollisuuksista. Uudenlaiset toimintatavat antavat asiakkaalle konkretiaa työnhakuun ja motivoivat oman työuran kehittämiseen. Hankkeessa toteutettiin ohjauskoulutusta lähi- ja etätoteutuksin Lapin alueella ohjausta toteuttaville asiantuntijoille. OTE-hankkeen sisältöjä voidaan hyödyntää myös haettavissa olevan hankkeen ohjauskoulutuksessa, minkä lisäksi oppeja alueellisista erityispiirteistä voidaan hyödyntää ja edelleen jalostaa.

### Hanke 5

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

S30817

#### **Hankkeen nimi**

Levi Kampus – Koulutus- ja yritysyritys yhteistyö alueen osaamisen edistämiseksi

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

REDUn, Lapin ammattikorkeakoulun, Kittilän kunnan sekä Lapin yliopiston yhteisessä ryhmähankkeessa luodaan koulutusorganisaatioiden, elinkeinoelämän ja kunnan välinen yhteistyömalli, joka vahvistaa työllisyyttä ja osaamista sekä veto- ja pitovoimaa Levin ja Kittilän alueella.

Hanke kokoaa yhteen koulutusorganisaatioiden osaamisen kehittämisen tavat ja sovittaa ne paikallisiin tarpeisiin ja ennakointitietoon. Hankkeen aikana kehitetään ja pilotoidaan yhteistyötä ja koulustarjontaa erityisesti matkailu-, palvelu- ja liikunta-aloille. Hanke kokoaa Levi Kampus –verkoston, jonka kautta aluetoimijat sekä oppilaitokset käsittelee ennakointitietoa ja varmistaa, että koulutussuunnittelu vastaa alueen tarpeisiin. Lisäksi pyritään selkeyttämään toimijoiden yhteistyötä ja parantamaan koulutuksen järjestäjien osaamisen kehittämisen keinoja. Haettavassa hankkeessa voidaan hyödyntää Levi Kampus –hankkeen oppeja monella tasolla sekä verkostoyhteistyön että erilaisten oppimiskäytäntöjen osalta.

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

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

Sodankylän kunnalla on kokemusta EU-rahoitteisten hankkeiden hallinnoinnista ja toteuttamisesta pää- ja osatoteuttajana usealta ohjelmakaudelta. Myös hankesuunnitelman sisällöllisestä teemasta kunnalla on kokemusta työ- ja elinvoimapalveluiden kehittämisen näkökulmasta. 1.1.2025 alkaen Sodankylän kuntaan siirtyi valtiolta te-palveluiden asiantuntijoita, joilla on laaja ja monipuolinen osaaminen hankkeen sisällöistä sekä koko Lapin alueen työ- ja elinvoimapalveluiden kehittämistä. Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueella on käynnissä ESR+-rahoitteinen DigiEteinen -hanke.

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

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

1. Hanke ei tavoita kohderyhmiä
2. Hankkeen aikataulut ei toteudu
3. Työnantajat eivät sitoudu hankkeen toimenpiteisiin
4. Hankkeen osapuolet eivät sitoudu kehittämiseen

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

1. Hankesuunnittelua ovat olleet valmistelemissa henkilöt, jotka tuntevat kohderyhmät ja heidän tarpeensa. Eri työllisyystoimijoiden kanssa tehty aikaisempi kehittämissyhteistyö ja luodut toimintamallit luovat hyvät puitteet kohderyhmän tavoittamiseen ja tulosten saavuttamiseen. Hankesuunnittelua on myös tehty yhteistyössä työllisyysalueiden kanssa, ja heidän toiveensa ja tarpeensa on otettu suunnittelussa huomioon.
2. Hankesuunnitelma on kirjoitettu realistisiin tavoittein ja toimenpitein.
3. Yritysten kanssa luodaan avoimia keskusteluyhteyksiä ja yrityksille avataan konkreettisesti, miten he hyötyvät hankkeen toimenpiteistä ja tuloksista.
4. Hankkeen työntekijät tekevät koko ajan tiivistä yhteistyötä eri työpakettien sisällä, mikä mahdollistaa myös sen, että toimenpiteet eivät jää toteutumatta, mikäli hanketyöntekijä sairastuisi tai tulisi muita yllättäviä henkilöstötilanteita. Hankkeessa pidetään tiiviisti yhteisiä kokouksia ja seurataan hankkeen etenemistä, hanketyöntekijät tekevät itsearviointia hankkeen etenemisestä. Osapuolet ovat valmistelleet hanketta hyvässä ja tiiviissä yhteistyössä, hankkeen tavoitteet ja toimenpiteet on kirjoitettu kaikkien osapuolten näkökulmista huomioiden alueelliset tarpeet. Osapuolten välille on laadittu aiesopimus, joka hankkeen rahoituksen varmistuttua muutetaan yhteistyösopimukseksi.

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

Yleiseen toimintaympäristöön liittyviä tunnistettavia riskejä ovat mahdollisten pandemioiden tai muiden kriisitilanteiden aiheuttamat muutokset toiminnassa, mahdolliset sulkutilat, oppilaitosten opetushenkilöstön rajalliset mahdollisuudet osallistua kehittämissyhteistyöhön. Sekä muut kriisitilanteet, joihin oppilaitosten, työllisyysalueiden ja työnantajien on sitouduttava nopeasti.

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

Ennakoidaan ja varaudutaan toimintaympäristön mahdollisiin muutoksiin. Muutetaan tarvittaessa yleisiä toimintatapoja, esim. Lisäämällä etätyöskentelyä ja -ohjausta. Oppilaitoksilla

hankkeiden toteutus, yhteistyö ja kehittäminen onnistuu etäisyyksienkin päästä. Hyödynnetään kumppanuuksia, työelämäyhteistyötä ja yhteistyöverkostoja. Tehdään yhteistyötä muiden aihepiiriin liittyvien hankkeiden, erityisesti Vauhtia ammattisiirtymiin -hankkeen kanssa. Ennakoivalla henkilöstösuunnittelulla saadaan todennäköisimmin kiinnitettyä kehittämistyöhön tarvittavat henkilöt (opettajat, oppisopimuspalvelut / flat rate). Lisäksi osallistuvat organisaatiot ovat tulevaisuusorientoituneita, ja niillä on tarvittavat resurssit kriisitilanteisiin. Riskeihin varaudutaan huolellisella valmistautumisella ja tehokkailla toimintaa ohjaavilla laatuprosesseilla.

### **Riskit liittyen toteuttajaorganisaatioiden toimintaan**

Toteuttajaorganisaatioiden toimintaan liittyviä tunnistettavia riskejä ovat hankehenkilöstön muutokset ja sitoutuminen hankesuunnitelman toteuttamiseen, kehittämistoiminnan prosessiin vaikuttavien tukitoimintojen muutokset esim. talous-, hallinto-, hankinta- ja viestintäpalveluissa sekä työyksiköiden tunnistetut riskitekijät (fysikaaliset-, ergonomiset-, henkiset- ja tapaturmariskit).

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

Osallistetaan hankkeen tulevaa henkilöstöä hankehakemuksen kirjoitustyöhön. Ennakoivalla henkilöstösuunnittelulla pyritään vähentämään hankkeen toteuttamisen aikaisia henkilöstömuutoksia. Riskien vähentämiseksi pyritään ennakoimaan muutoksia hyvällä yhteistyöllä tukipalveluiden kanssa ja tehdään tarvittaessa muutoksia hanketoiminnan prosessiin. Tehdään säännöllistä riskien arviointia organisaatioiden työyksiköissä ja toimenpiteitä kuormitustekijöiden vähentämiseksi, poistamiseksi ja työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Kehitetään oppilaitosten laatuja järjestelmiä.

### **Esitys hankkeen ohjausryhmän kokoonpanoksi**

REDUn edustaja  
Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueen edustaja  
Lapin yliopiston edustaja  
Yritysten edustajia (2kpl)  
Julkisen alan työnantajan edustaja  
Lapin Yrittäjien edustaja

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

Ei

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

#### **Miten sukupuolten tasa-arvon tavoite on huomioitu hankkeen suunnitelmassa?**

Hankkeen suunnittelussa on huomioitu sukupuolten tasa-arvon tavoite siten, että kaikki toimenpiteet tukevat naisten ja miesten yhdenvertaisia mahdollisuuksia kouluttautua, työllistyä ja kehittää osaamistaan. Hankkeessa on hyödynnetty Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) sukupuolivaikutusten arvioinnin (SVA) periaatteita. Arvioinnin avulla on tunnistettu, että työttömyys, koulutukseen hakeutumisen haasteet ja alueelliset esteet kohdistuvat osin eri tavoin naisiin ja miehiin. Hankkeen kohderyhmänä ovat työnhakijat ja alanvaihtajat ovat monimuotoinen joukko.

Hankkeessa kiinnitetään vahvasti huomiota siihen, että kaikki alat ovat edustettuina sukupuolineutraalilla tavalla ja naisvaltaisia työntekijäpula-aloja markkinoidaan kattavasti erityisesti miehille. Samoin kuin miesvaltaisia aloja, esimerkiksi työntekijäpulasta kärsivää kaivosalaa markkinoidaan kattavasti myös naisille. Kyseisille aloille pyritään rakentamaan erilaisia polkuja, jotka mahdollistaisivat paremmin kiinnostumisen ja siirtymisen aloille sekä mahdolliset siirtymät alojen sisällä. Toisaalta on tärkeä huomioida myös se, miten jo kyseisillä aloilla työskentelevät saadaan pysymään alalla ja miten työtehtäviä ja työympäristöjä

kehitetään tästä näkökulmasta. Hankkeessa kiinnitetään huomiota stereotyyppien purkamiseen koulutuspolkuja rakennettaessa. Työnantajayhteistyössä kiinnitetään huomiota alojen stereotyyppien purkamiseen ja monimuotoisen työyhteisön tukemiseen, millä edistetään osaltaan alojen pito- ja vetovoimaa.

Hanke edistää sukupuolten tasa-arvoa myös toteuttamalla toimenpiteitä, jotka tukevat molempien sukupuolten mahdollisuuksia osallistua koulutukseen ja työelämään elämän eri vaiheissa. Tämä liittyy esimerkiksi siihen, että joustavat ja osittain digitaaliset koulutusratkaisut mahdollistavat paremmin työssäkäyvien, perhevastuita kantavien tai muuten haastavassa elämäntilanteessa olevien henkilöiden osallistumisen. Sukupuolinäkökulma huomioidaan myös hankkeen viestinnän kanavissa, markkinointimateriaaleissa ja tapahtumien toteutuksessa. Ohjaustilanteissa tunnistetaan ne tilanteet, jolloin sukupuoli voi olla vaikuttamassa yksilön päätökseen. Hankkeeseen pyritään rekrytoimaan molempien sukupuolten edustajia.

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

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

### **Turvalliset työolot**

Hankkeessa varmistetaan, että kaikissa toimenpiteissä huomioidaan turvalliset työolot osana koulutus- ja työllistymisprosesseja. Tämä tarkoittaa, että niin työkokeiluissa, oppisopimuspiloteissa kuin muissakin työelämäalähtöisissä toiminnoissa noudatetaan työsuojelua koskevaa lainsäädäntöä ja alan turvallisuusohjeita. Ennen työkokeilujen ja oppisopimusten käynnistämistä varmistetaan, että työpaikoilla on asianmukaiset perehdytyskäytännöt ja että työnantajat sitoutuvat huolehtimaan turvallisesta työympäristöstä.

Työhönvalmentaja ja oppilaitosten asiantuntijat tukevat työnantajia turvallisuusasioissa tarjoamalla tietoa ja ohjausta esimerkiksi työpaikkakohtaisista riskienarvioinneista, työergonomian huomioimisesta ja henkilönsuojainten käytöstä. Erityistä huomiota kiinnitetään siihen, että nuoret, maahanmuuttajat ja muut työmarkkinoille vasta siirtyvät henkilöt saavat riittävän perehdytyksen työturvallisuuteen ja ymmärtävät omat oikeutensa ja velvollisuutensa turvallisessa työskentelyssä.

Hankkeessa kehitetyt ohjeistukset ja mallit sisältävät myös turvallisuuteen liittyviä näkökulmia, jotta turvallisten työolojen edistäminen vakiintuu osaksi alueen oppisopimuskoulutusta ja työkokeiluja. Näin varmistetaan, että koulutuksen ja työllistymisen edistämisen ohella hankkeessa tuetaan työpaikkojen hyvinvointia ja työntekijöiden terveyttä pitkällä aikavälillä.

### **Syrjintäkielto kaikelle syrjinnälle**

Hankkeen kaikessa toiminnassa noudatetaan EU:n perusoikeuskirjan ja Suomen lainsäädännön mukaista syrjintäkieltoa, joka kieltää kaiken syrjinnän sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, poliittisen mielipiteen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Hankkeessa varmistetaan, että kaikilla osallistujilla on yhtäläinen mahdollisuus saada tietoa, ohjausta ja tukea koulutus- ja työllistymispolkujen rakentamiseen.

Käytännössä syrjintäkielto toteutuu siten, että hankkeen viestinnässä käytetään yhdenvertaista ja inklusiivista kieltä, toimenpiteet suunnitellaan kaikille kohderyhmille avoimiksi, ja erityistarpeisiin, kuten saavutettavuuteen, tarjotaan tukea. Työhönvalmentajat ja asiantuntijat ohjaavat sekä työnhakijoita että työnantajia yhdenvertaisuuden periaatteiden mukaisesti ja tarvittaessa tukevat syrjinnän riskitilanteiden ennaltaehkäisyssä.

Hankkeen ohjaus- ja koulutusmalleissa korostetaan jokaisen yksilön oikeutta tulla kohdatuksi arvostavasti ja yhdenvertaisesti. Työnantajien kanssa tehtävässä yhteistyössä nostetaan esiin syrjimättömien rekrytointikäytäntöjen merkitys sekä moninaisuuden tuomat hyödyt työyhteisöille. Näin hankkeessa ei ainoastaan noudateta syrjintäkieltoa, vaan myös aktiivisesti edistetään yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta Pohjois- ja Itä-Lapin työmarkkinoilla.

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

Hankkeessa huomioidaan vammaisten henkilöiden yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua toimenpiteisiin ja hyötyä hankkeen tuloksista. Toiminta suunnitellaan ja toteutetaan niin, että se tukee vammaisten henkilöiden sopeutumista yhteiskuntaan, koulutukseen ja työelämään. Tämä toteutuu sekä saavutettavuuden että esteettömyyden näkökulmasta.

Digitaalisissa työvälineissä varmistetaan saavutettavuus siten, että hankkeen materiaalit ja verkkopalvelut ovat käytettävissä myös henkilöille, joilla on näön, kuulon tai muun toimintakyvyn rajoite. Materiaalit tuotetaan saavutettavuusvaatimusten (WCAG-standardit) mukaisesti ja etätilaisuuksissa hyödynnetään välineitä, jotka mahdollistavat esimerkiksi tekstityksen ja erilaisten apuvälineiden käytön.

Työtilojen ja oppimisympäristöjen esteettömyys huomioidaan yhteistyössä työnantajien ja oppilaitosten kanssa. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että pilotointiin valittujen työpaikkojen osalta arvioidaan, miten tilat soveltuvat vammaisille henkilöille, ja tarvittaessa tehdään järjestelyjä esteettömyyden parantamiseksi. Lisäksi työkokeiluissa ja oppisopimuspiloteissa varmistetaan, että työnantajat saavat tietoa esteettömyyteen liittyvistä vaatimuksista ja tukimuodoista.

Ohjauksessa kiinnitetään erityistä huomiota siihen, että vammaiset henkilöt saavat yhdenvertaista tukea koulutus- ja työpolullaan. Työhönvalmentaja ja ohjaajat huomioivat yksilölliset tarpeet ja tekevät yhteistyötä esimerkiksi kuntoutuspalveluiden kanssa silloin, kun asiakkaan eteneminen koulutukseen ja työelämään sitä edellyttää.

Näin hanke edistää vammaisten henkilöiden osallisuutta ja mahdollistaa heidän täysipainoisen osallistumisensa koulutukseen ja työelämään. Toimenpiteet tukevat yhdenvertaisuutta ja vastaavat Euroopan unionin perusoikeuskirjan velvoitteisiin syrjimättömyydestä ja kaikkien kansalaisten tasa-arvoisista mahdollisuuksista.

### **Henkilötietojen suoja**

Hankkeessa noudatetaan tietosuojalakea toteuttajaorganisaatioiden henkilötietojen käsittelyyn liittyviä ohjeita henkilötietojen keräämisessä ja käsittelyssä. Sodankylän kunta tarjoaa työntekijöilleen tietosuojakoulutusta ja Digiturvan hallintajärjestelmän kautta ohjekirjan ja tehtäväkirjan. Hankkeessa tietosuojasta huolehditaan siten, että osallistujien tiedon kerääminen perustuu aina suostumukseen ja siihen, että osallistuja tietää, mitä tietoja kerätään ja miksi. Hankkeessa laaditaan tarvittaessa erillinen väliaikainen henkilötietorekisteri ja tietosuojaselosta. Kerätään vain toiminnan kannalta välttämättömät tiedot ja tietoja ei luovuteta tai niitä eivät käsittele kolmannet osapuolet. Osallistujat voivat pyytää tietonsa tarkasteltavaksi tai poistettavaksi.

### **Ympäristönsuojelu**

Hankkeessa ja sen toimenpiteissä on huomioitu ympäristönsuojelun näkökulma siten, että toiminta tukee kestävästä kehityksestä tavoitteita ja edistää ekologisesti vastuullisia ratkaisuja. Hankkeen toteutuksessa hyödynnetään mahdollisimman paljon digitaalisia välineitä ja etäyhteyksiä, mikä vähentää matkustamisen tarvetta ja siten pienentää hiilijalanjälkeä. Tämä on erityisen tärkeää harvaan asutulla Pohjois- ja Itä-Lapin alueella, jossa etäisyydet ovat pitkät.

Oppisopimuskoulutusmallien kehittämisessä ja tuetuissa työkokeiluissa kannustetaan työnantajia huomioimaan kestävästä kehityksestä periaatteet omissa toimintaympäristöissään. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi kiertotalouden ratkaisujen hyödyntämistä, ympäristövastuullisten työmenetelmien vahvistamista sekä sen arvioimista, miten oppimisympäristöt tukevat ympäristön kannalta kestäviä toimintatapoja. Työnantajien ja opiskelijoiden ohjauksessa tuodaan esille myös kestävästä työelämästä ja vihreän siirtymän tarjoamia mahdollisuuksia eri toimialoilla.

Hankkeen viestintämateriaaleissa ja koulutusaineistoissa painotetaan kestävästä kehityksestä näkökulmaa ja annetaan esimerkkejä ympäristöä säästävästä käytännöstä. Lisäksi hankkeessa

kiinnitetään huomiota resurssiviisauteen: materiaalien tuotanto tehdään digitaalisesti aina, kun se on mahdollista, ja painettuja materiaaleja käytetään vain tarpeeseen.

Näin hanke tukee sekä alueellisia että kansallisia ilmasto- ja ympäristötavoitteita ja varmistaa, että työllisyyden ja osaamisen kehittämisen rinnalla edistetään myös ekologista kestävyyttä.

## 5.6 Kestävä kehitys: Ekologinen kestävyys

### Luonnonvarojen käytön kestävyys

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Hanketoimenpiteissä huomioidaan luonnonvarojen kestävä käyttö. Hankkeessa kehitetään osaltaan jatkuvan oppimisen käytänteitä, ja toimenpiteissä sekä toteutettavassa kehittämiskokonaisuudessa huomioidaan muun muassa etä- ja monipaikkaisen työn sekä asiakkaiden tavoittamisen mahdollisuudet ja merkitys. Hankkeen toimijat toimivat eri paikkakunnilla, hankehenkilöstön tapaamiset pidetään etänä, pois lukien mahdollinen aloitus, väli- ja lopetustapaamiset. Lisäksi toteuttajat tukevat omalta osaltaan ekologista kestävyyttä ja pienentää ympäristökuormitustaan. Toiminnassa pyritään mahdollisuuksien mukaan paperittomaan toimistoon ja hankkeessa tuotetut materiaalit tuotetaan pääasiassa sähköiseen muotoon.

### Ilmastonmuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Hankkeessa kiinnitetään huomiota ilmastonmuutokseen erityisesti sähköisten alustojen suosimisessa, etäyhteyksien mahdollistamisella ja täten turhan liikkumisen vähentämisellä. Yrityksiä ja verkostoja voidaan siis tavata digitaalisesti ja tapahtumia järjestää myös digialustoilla tunnistettujen osaaja- ja rekrytointitarpeiden niin vaatiessa. Hankkeessa toteutetaan myös etäyhteyksin ohjausta ja konsultointia sekä hyödynnetään digitaalisia alustoja, jolloin turha liikkuminen vähenee. Verkostotapaamisiin on mahdollista osallistua myös sähköisesti.

### Kasvillisuus, eliöt ja luonnon monimuotoisuus

Ei myönteistä vaikutusta

Hankkeen toimet eivät koske tätä tavoitetta.

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

Ei myönteistä vaikutusta

Hankkeen toimet eivät koske tätä tavoitetta.

### Natura 2000 -ohjelman kohteet

Ei myönteistä vaikutusta

Hankkeen toimet eivät kohdistu Natura 2000 -ohjelman kohteisiin.

## 5.7 Kestävä kehitys: Taloudellinen kestävyys

### Materiaalit ja jätteet

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Hankkeen toteuttamisessa, tilaisuuksien, erilaisten hankkeeseen liittyvien materiaalien, kuten esitteiden, valmistelussa ja dokumentoinnissa huomioidaan materiaalivalinnat. Materiaaleissa suositaan sähköisiä alustoja, dokumentteja ja vältetään paperitulosteiden käyttämistä.

### Uusiutuvien energialähteiden käyttö

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Hankkeessa suositaan sähköisiä materiaaleja, mikä antaa osallistujille mallia digitaalisten jakokanavien hyödyntämiseen. Tapahtumien ja erilaisten materiaalien valmistelussa ja dokumentoinnissa otetaan huomioon kestävät materiaalivalinnat. Materiaaleissa suositaan sähköisiä alustoja, dokumentteja ja vältetään paperitulosteiden käyttämistä. Hanke arkistoidaan sähköiseen arkistointijärjestelmään. Osallistuvia yrityksiä ja verkoston edustajia kannustetaan vähähiilisyteen ja hankkeen toteuttamisessa mahdollistetaan etäyhteydet esim. työnantaja-, työnhakija-, verkostotapaamisissa sekä tapahtumasuunnittelussa. Tällä vältetään ns. turhaa matkustamista.

### **Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä kehittäminen**

Selvästi myönteistä vaikutusta

Hankkeessa toteutettavan kehittämistoiminnan avulla monipuolistetaan ja kehitetään oppisopimuskoulutuksen rakennetta vastaamaan yritysten tarpeeseen. Hankkeessa vastataan myös työelämän kohtaanto-haasteeseen ja mahdollisesta työnhakijoille työllistymisen ja työnantajille rekrytoinnin mahdollisuuksia, joka vaikuttaa paikalliseen elinkeinorakenteeseen.

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

Selvästi myönteistä vaikutusta

Hankkeen kehittämiskokonaisuudessa tuotetaan aineettomia tuotteita ja palveluita vastaamalla alueiden kohtaanto-ongelmaan kehittämällä ratkaisuja ja moniammatillista yhteistyötä. Tällä on välitön vaikutus paikallistalouden vahvistamiseen, sillä toimivat, tuottavat ja hyvinvoivat yritykset ovat myös taloudellisesti kilpailukykyisempiä. Hankkeessa kehitettäviä oppisopimuspolkuja voidaan hankkeen jälkeen hyödyntää laajasti työllisyyspalveluiden, kunnan, oppilaitosten ja yritysten välisessä yhteistyössä sekä työllisyyden kohtaannon ja ennakoinnin mahdollistamisessa.

### **Liikkuminen ja logistiikka**

Selvästi myönteistä vaikutusta

Hankkeen toimenpiteillä vastataan kohtaanto-ongelmaan ja hankehenkilöstö, työnantajien ja verkoston kohtaamisiin voidaan hyödyntää etäyhteyksiä. Hankkeessa toteutetaan myös etäyhteyksin ohjausta ja konsultointia sekä hyödynnetään digitaalisia alustoja, jolloin turha liikkuminen vähenee. Hankkeessa kehitetään etäopiskelun mahdollisuuksia, jolloin opiskelijoiden ei tarvitse hyödyntää autoilua opintojensa edistämässä.

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

### **Kulttuuriympäristö**

Ei myönteistä vaikutusta

Hankkeen toimet eivät vaikuta kulttuuriympäristöön.

### **Ympäristöosaaminen**

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Kehittämiskokonaisuudessa otetaan huomioon digitalisaation näkökulmat, joilla voidaan osaltaan vaikuttaa yksilöiden, yritysten ja organisaatioiden ympäristöosaamiseen ja tietoisuuden vahvistumiseen.

## **5.9 Horisontaaliset periaatteet hankkeen pääasiallisena tavoitteena**

### **Onko sukupuolten tasa-arvon edistäminen hankkeen pääasiallinen sisältö?**

Kyllä

**Onko syrjimättömyys ja yhdenvertaisuus hankkeen pääasiallinen sisältö?**

Kyllä

**Onko kestävä kehitys jollakin ulottuvuudella hankkeen pääasiallinen sisältö?**

Ei

**6 Arviot määrällisistä tavoitteista****Hakemusvaiheessa ilmoitettavat arviot määrällisistä tavoitteista****6.1 Hankkeeseen osallistuvien yritysten arvioitu lukumäärä henkilöstömäärän mukaan**

Yrityksen koko	Yrityksiä, kpl
Mikroyritys	4
Pieni yritys	10
Keskisuuri yritys	8
Suuryritys	3
<b>Yhteensä</b>	<b>25</b>

**Hankkeen kohderyhmätyyppi**

Hanke on tyyppiä, jossa varsinaisena kohderyhmänä: On henkilöitä

**6.2 Hankkeeseen osallistuvien henkilöiden arvioitu määrä ikäjakauman mukaan koko hankkeen keston ajalta**

	Alle 18 v	18-29 v	30-54 v	Yli 54 v	Yhteensä
Työttömät		12	20	13	45
joista pitkäaikaistyöttömiä (yli 12 kk)		6	10	8	24
Yleissivistävässä/ ammattillisessa koulutuksessa olevat					0
Työssä olevat (ml. yrittäjät)					0
Työmarkkinoiden ulkopuolella olevat					0
<b>Yhteensä</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>45</b>
joista naisia		5	8	6	19

**6.3 Hankkeeseen osallistuvien henkilöiden koulutustausta**

	Alle 18 v	18-29 v	30-54 v	Yli 54 v	Yhteensä
Osallistujat ilman perusasteen (ISCED 1) koulutusta					0
Alemman perusasteen (ISCED 1) ja ylemmän perusasteen (ISCED 2) koulutuksen suorittaneet		5	8	6	19
Keskiasteen (ISCED 3) tai keskiasteen jälkeisen (ISCED 4) koulutuksen suorittaneet		7	10	7	24
Korkea-asteen koulutuksen (ISCED 5-8) suorittaneet			2		2
<b>Yhteensä</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>45</b>
joista naisia		5	8	6	19

#### 6.4 Osallistujia koskevat lyhyen aikavälin tavoitteet

	Tavoite
Osallistujat, jotka ovat ryhtyneet työnhakuun jättäessään hankkeen	0
Osallistujat, jotka ovat koulutuksessa jättäessään hankkeen	10
Osallistujat, jotka saavat ammattipätevyyden jättäessään hankkeen	8
Osallistujat, jotka ovat työelämässä, myös itsenäisinä ammatinharjoittajina, jättäessään hankkeen	12

### 7 Kustannusarvion ja rahoitussuunnitelman tiivistelmä

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

#### Kustannusarviota ohjaavat kustannusmallivalinnat

Kustannusmalli	Flat rate 40 % kehittäminen
Palkkakustannusten ilmoitustapa	Palkkojen yksikkökustannukset

#### Hankinnat ja hankkeen pysyvyys

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

**Kustannusarvion tiivistelmä**

	Haetut yhteensä €	Hyväksytyt yhteensä €	Hylätyt €
1 Palkkakustannukset	89 957	89 957	
Flat rate 40 % kehittäminen	35 983	35 983	
2 Tulot (vähennetään kustannuksista)	0	0	
<b>Nettokustannusarvio yhteensä</b>	<b>125 940</b>	<b>125 940</b>	

**Rahoitussuunnitelman tiivistelmä**

	Haetut yhteensä €	Hyväksytyt yhteensä €	Osuus %
1 Haettava EU- ja valtion rahoitus	100 751	100 751	80,00
2 Omarahoitus: Kuntarahoitus	25 189	25 189	20,00
3 Kuntarahoitus	0	0	0
4 Muu julkinen rahoitus	0	0	0
5 Yksityinen rahoitus	0	0	0
<b>Rahoitussuunnitelma yhteensä</b>	<b>125 940</b>	<b>125 940</b>	<b>100,00</b>

**Ennakkomaksatus**

Haetaanko hankkeelle ennakkomaksatusta?	Ei
---	----

**Hakemuksen käsittelyn ehdot**

Tuen hakija vakuuttaa tässä hakemuksessa ja sen liitteissä antamansa tiedot oikeiksi. Lisäksi hakija vakuuttaa, että hankkeen toimenpiteet eivät kohdistu samaan tai saman tyyppiseen toimintaan, joka on siirretty toisella suuralueella sijaitsevaan toimipaikkaan siten, että työpaikkoja menetetään alkuperäisessä toimipaikassa.

Tuen hakija vakuuttaa, että sillä ei ole takaisinperintäpäätökseen perustuvaa maksamatonta täytäntöönpanokelpoista saatavaa avustuksia ja tukia myöntäville julkisyhteisöille.

Tuen myöntävällä välittävällä toimielimellä on laissa säädettyjen tiedonsaantioikeuksien perusteella oikeus tarkastaa tuen hakijaa koskevat verovelkatiedot, arvonlisäverovelvollisuutta koskevat tiedot sekä muut välttämättömät toiselta viranomaiselta tai yksityiseltä saatavat tiedot, joilla voi olla vaikutusta rahoituksen myöntämiseen.

**Suostumus sähköiseen asiointiin**

Hakija antaa suostumuksensa siihen, että kaikki asiakirjat koskien tätä hankehakemusta annetaan tiedoksi vain sähköisesti EURA 2021 -järjestelmässä. Tämä suostumus koskee kaikkia asiassa myöhemmin annettavia asiakirjoja, joita viranomainen tekee EURA 2021 -järjestelmässä.

Hankihakemusta ja hanketta koskevat asiakirjat ovat noudettavissa EURA 2021 -järjestelmästä.

**Lainkohdat**

Laki alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliitikan hankkeiden rahoittamisesta (757/2021) 51 §.

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

## Suostumus Euroopan unionin alue- ja rakennepoliitiikan ohjelman varoista rahoitettavia hankkeita koskevien tietojen julkisuuteen ja julkaisemiseen

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

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

### Valtionavustuksen hakijan pakotevakuutus

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

Valtionavustuksen hakija vakuuttaa, että

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

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

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

Valtionavustuksen hakija vakuuttaa, että

- avustuksen hakija ja muut edellä mainitut tahot eivät ole YK:n tai EU:n asettamien pakotteiden kohteena;
- avustuksella rahoitettava toiminta tai hanke taikka avustuksella hankittavan tuotteen tai palvelun toimittajan tai sen alihankkijoiden tuottamien tuotteiden tai palvelujen käyttö ei riko YK:n tai EU:n asettamia pakotteita;
- avustuksen hakija antaa välittömästi kirjallisesti valtionapuviranomaiselle tämän kirjallisesta pyynnöstä tiedot hakijan välittömistä ja välillisistä omistajistaan, rahanpesulain

1. luvun 5 §:ssä tarkoitetuista tosiasiallisista edunsaajistaan, alihankkijoistaan, sekä muista sopimuskumppaneistaan, siirron saajista, yhteistyökumppaneista ja muista edunsaajista;
- avustuksen hakija ilmoittaa välittömästi valtionapuviranomaiselle, jos valtionavustukseen tai avustuksella tehtävään hankintaan liittyvät suoritukset tai valtionavustus itsessään voi välillisesti tai välittömästi päätyä YK:n tai EU:n pakotteiden kohteena olevalle taholle;
  - avustuksen hakija noudattaa täysimääräisesti YK:n ja EU:n asettamia pakotteita sekä tämän vakuutuksen antohetkellä, että tämän vakuutuksen antamisen jälkeen esimerkiksi silloin kun avustuksen hakija saa tai käyttää tässä vakuutuksessa tarkoitettua valtionavustusta.

### Allekirjoitukset

19.3.2026 13:08 Kaija Helena Kukkola  
työllisyysaluepäällikkö

Tämä asiakirja on allekirjoitettu sähköisesti vahvasti tunnistautuneena EURA 2021 -järjestelmässä (Suomi.fi-tunnistuspalvelu)

### Liitteet

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

### Kustannusarvion liitteet

### Rahoitussuunnitelman liitteet

### Muut liitteet

Tiedoston nimi	Kuvaus	Salassapidon perustelu
Työllisyysaluejaoston _p__t_s_38__16.9.202 5_Kasvua_oppien_hanke .pdf	Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysaluejaoston päätös osallistumisesta hankehakuun ja omarahoitussuuden varaamisesta työllisyysalueen kustannusarvion.	