



Euroopan unionin  
osarahoittama

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

Euroopan sosiaalirahasto plus (ESR+)



Elinvoimakeskus

### Hankehakemus

26.3.2026 Dnro: EURA 2021/212696/09  
02 01 01/2026/PSUEVK

### Tunnistetiedot

Hakemusnumero  
212696

Tila  
Saapunut

Hankehaun nimi  
Pohjois-Suomen ESR+ -haku Pohjois-  
Pohjanmaalla, Lapissa ja Kainuussa, erityistavoite  
4.1 Polkuja töihin 26.1. - 26.3.2026

Hakuilmoituksen tunnus  
PSUEVK-084

### 1 Rahoittava viranomainen

Pohjois-Suomen elinvoimakeskus

### 2 Hakijaorganisaatio

Hakijan virallinen nimi  
Nuorten Ystävät ry

Y-tunnus  
0195035-8

Postiosoite  
TORIKATU 28

Organisaatiomuoto  
Aatteellinen yhdistys

Postinumero  
90100

Organisaatiotyyppi  
Kansalaisjärjestö

Postitoimipaikka  
OULU

Puhelinnumero  
0447341500

#### 2.1 Hankkeen yhteyshenkilö

Etunimi  
Tajja

Sähköposti  
tajja.hirvonen@nuortenystavat.fi

Sukunimi  
Hirvonen

Puhelinnumero  
044 901 7742

Asema hakijaorganisaatiossa  
Hankepalvelupäällikkö

### 3 Hankkeen perustiedot

Hankkeen julkinen nimi

Työelämä nyt!

Alkamispäivämäärä

1.11.2026

Päätymispäivämäärä

31.8.2029

Toimintalinja

4 Työllistävä, osaava ja osallistava Suomi

Erityistavoite

4.1. Polkuja töihin

#### 3.1 Hankkeen toteutustyyppi

**Hanke toteutetaan** Ryhmähankkeena, johon kuuluu tämän päähankkeen lisäksi muiden toteuttajien osahankkeita

**Ryhmähanketunnus** R-03143

#### Ryhmähankkeen toteuttajat

Toteuttajan nimi	Toteuttajatyyppi	Hakemusnumero	Y-tunnus
Nuorten Ystävät ry	Päähankkeen toteuttaja	212696	0195035-8
Limingan kunta	Osahankkeen toteuttaja	212702	0186553-2
Haapaveden-Siikalatvan seudun kuntayhtymä	Osahankkeen toteuttaja	212704	1059660-2

#### Toteuttajan rooli ryhmähankkeessa

Päätoteuttajana vastaa hankkeen kokonaiskoordinaatiosta, hallinnoinnista ja tuloksellisesta toteutuksesta. Päätoteuttajan tehtävänä on varmistaa hankkeen strateginen ohjaus, työpakettien yhteensovittaminen sekä se, että hankkeen tavoitteet, toimenpiteet ja tulokset muodostavat yhtenäisen ja vaikuttavan kokonaisuuden koko hankealueella. Päätoteuttaja vastaa hankehallinnosta, raportoinnista, seurannasta, arvioinnista ja viestinnästä sekä rahoittajavaatimusten mukaisesta toteutuksesta.

Nuorten Ystävät ry toimii useiden keskeisten työpakettien vastuutoteuttajana ja vastaa erityisesti yksilö- ja ryhmävalmennuksen, kohtaantotyön mallien sekä työnantajayhteistyön ja harjoittelijapolun kehittämisestä ja toteuttamisesta.

Päätoteuttaja huolehtii siitä, että hankkeen kehitystyö nivoutuu kokonaisuudessaan yhteen muodostaen työllisyyttä edistävän kokonaisuuden.

Lisäksi päätoteuttaja vastaa osatoteuttajien ohjauksesta, yhteistyörakenteiden koordinoinnista sekä siitä, että alueelliset pilotit etenevät yhteisten periaatteiden mukaisesti. Nuorten Ystävät ry varmistaa hankkeessa syntyvien toimintamallien dokumentoinnin, yhdenmukaistamisen ja juurruttamisen osaksi kuntien ja työllisyysalueiden pysyviä palvelurakenteita. Päätoteuttaja huolehtii myös hankkeen aikana syntyvän seuranta- ja arviointitiedon hyödyntämisestä palveluiden kehittämisessä sekä tulosten levittämisestä ja yleisestä hyödynnettävyydestä hankkeen päättymisen jälkeen.

Nuorten Ystävät ry on alueen vahva toimija, jolla on pitkä kokemus työllisyysneuvonnan kehittämissankkeista. Tämä vahvistaa päätoteuttajan roolia ja toimintaa hankkeessa.

## Perustelee, miksi hanke toteutetaan ryhmähankkeena

Hanke toteutetaan ryhmähankkeena, koska sen tavoitteet ja kohderyhmät ovat luonteeltaan alueellisia ja edellyttävät usean kunnan, työllisyysalueen ja toimijaverkoston tiivistä yhteistyötä. Ryhmähankemalli mahdollistaa samanaikaisen toteutuksen ja pilotoinnin erilaisissa toimintaympäristöissä, jolloin kehittämistyö vastaa paikallisiin tarpeisiin mutta tuottaa yhteisiä, siirrettäviä ratkaisuja koko hankealueelle. Malli vahvistaa alueellista vaikuttavuutta ja tukee työllisyysalueiden yhteisten palvelurakenteiden kehittämistä.

Ryhmähankemalli mahdollistaa olemassa olevien verkostojen tehokkaan hyödyntämisen ja vahvistamisen, kun paikalliset työnantaja?, oppilaitos? ja palveluverkostot kytkeytyvät osaksi yhteistä kehittämiskokonaisuutta. Samalla malli vahvistaa juurruttamista, sillä kunnat ja alueelliset toimijat ovat mukana kehittämisessä ja toteutuksessa alusta alkaen. Tämä lisää sitoutumista, varmistaa toimintamallien kytkeytymisen pysyviin palvelurakenteisiin ja tukee sitä, että kehitetyt valmennus?, kohtaanto? ja yhteistyömallit jäävät käyttöön hankkeen päättymisen jälkeen. Lisäksi ryhmähankemalli edistää toimintamallien yhdenmukaistamista, skaalautuvuutta ja kustannustehokkuutta sekä vahvistaa alueen yhteistä kehittämiskyvykkyyttä pitkällä aikavälillä.

## 3.2 Julkinen kuvaus

### Hankkeen julkinen tiivistelmä

Työttömyys on kasvanut viime vuosina kaikissa ikäryhmissä, mutta suhteellisesti eniten nuorilla. Pohjois-Pohjanmaalla ja erityisesti Oulun talousalueella työttömyyden kasvu on kohdistunut 20–24-vuotiaisiin. Helmikuussa 2026 maakunnassa oli yli 7 300 alle 29-vuotiaasta työtöntä työnhakijaa, mikä on selkeästi enemmän kuin vuotta aiemmin. Alueen työttömyysaste on kokonaisuudessaan noussut yli 13 prosenttiin ja pitkäaikaistyöttömyys on lisääntynyt ja muodostunut rakenteelliseksi haasteeksi, joka ei ratkea suhdanteiden parantuessa ilman kohdennettuja ja pitkäjänteisiä toimenpiteitä. Pitkäaikaistyöttömien osuus työttömistä on lähes 40 prosenttia. Kuntasektorin työllisyysdenhoitoon kohdentuvat kustannukset ovat kasvaneet paikoin merkittävästi.

Nuorilla työttömyyden pitkittyminen lisää merkittävästi riskiä syrjäytyä koulutuksesta, työelämästä ja yhteiskunnallisesta osallisuudesta. Epävarmuus työllistymisestä, heikentynyt tulevaisuususkko ja työelämään liittyvät paineet kuormittavat yhä useampia nuoria, mikä heijastuu itsetuntoon, jaksamiseen ja motivaatioon hakeutua koulutus- ja työelämäpoluille. Varhainen syrjäytyminen heijastuu usein koko elämänkulkuun, heikentää hyvinvointia ja kasvattaa riskiä pitkäaikaistyöttömyyteen, toimeentulo-ongelmiin ja mielenterveyden haasteisiin. Nuorisotyöttömyyden hoito on välttämätöntä paitsi yhteiskunnan kustannusten myös yksilön näkökulmasta.

Samanaikaisesti pitkään työttömänä olleiden työnhakijoiden kohdalla haasteet kasautuvat: osaaminen vanhentuu, työelämäyhteydet katkeavat ja työnantajien rekrytointikynnys kasvaa.

Alueen työmarkkinatilannetta leimaa myös ristiriita: useilla aloilla, kuten hoiva-, palvelu- ja rakennusalailla, esiintyy työvoimapulaa ja rekrytointivaikeuksia, mutta erityisesti mikro- ja pk-yrityksillä on korkea kynnys palkata nuoria tai pitkään työttömänä olleita. Rekrytointiin liittyvät riskit, perehdytyksen resurssitarpeet sekä palvelujärjestelmän hajanaisuus vaikeuttavat kohtaantoa, vaikka työvoiman tarve olisi todellinen. Työnhakijoiden osaaminen ja potentiaali eivät välity työnantajille riittävän selkeästi, eikä palveluista muodostu sujuvaa ja tavoitteellista polkua kohti työllistymistä tai opintoja.

Työelämä nyt! -hanke uudistaa työllisyyden hoitoa kokoamalla hajanaiset ja lyhytkestoiset toimenpiteet yhdeksi yhtenäiseksi, tavoitteelliseksi palvelupoluksi, jossa työnhakijat ja työnantajat kytkeytyvät samaan kokonaisuuteen. Hankkeen keskeinen uutuus on työnantajalle suunnattu harjoittelijapolku, joka madaltaa rekrytoinnin kynnystä ja tukee vaiheittaista, tuettua siirtymää kohti työtä, oppisopimusta tai opintoja. Samalla hanke vahvistaa nuorten ja pitkään työttömänä olleiden työelämävalmiuksia pitkäjänteisellä valmennuksella sekä kehittää käytännönläheisiä kohtaamismalleja, jotka parantavat työnantajien ja työnhakijoiden kohtaantoa, helpottavat rekrytointia ja tukevat pysyviä työllistymisratkaisuja alueellisesti.

Työelämä nyt! hanke toimii Haapaveden, Limingan, Muhoksen, Oulun, Pyhännän sekä Siikalatvan alueella ja vastaa näihin haasteisiin vahvistamalla nuorten ja pitkään työttömänä olleiden työnhakijoiden työelämävalmiuksia, tukemalla sujuvia siirtymiä kohti työllistymistä ja koulutusta sekä purkamalla työnhakijoiden ja työnantajien välistä kohtaamisaongelmaa. Samalla hanke tukee työnantajia tarjoamalla matalan kynnyksen, käytännönläheisiä ja tuettuja toimintamalleja, jotka helpottavat rekrytointia ja perehdytystä sekä madaltavat työllistämisen riskejä. Kehittämällä uravalmennuksen, työnantajayhteistyön ja työllistämisen uusia malleja hanke ehkäisee syrjäytymistä, vahvistaa osallisuutta ja edistää kestävästä työllistymisestä alueella.

Hankkeen pitkän aikavälin tuloksena nuorten ja pitkään työttömänä olleiden työelämävalmiudet, osaamisen tunnistaminen ja realistiset koulutus- ja urapolut vahvistuvat, mikä lyhentää työttömyysjaksoja ja lisää kestäviä siirtymiä koulutukseen ja työhön. Työnantajien rekrytointi- ja perehdytysvalmiudet paranevat, kynnys palkata tuen tarpeessa olevia työnhakijoita madaltuu ja alueen työvoiman saatavuus vahvistuu erityisesti työvoimapoluilla. Kehitetyt palvelupolut, valmennus- ja kohtaamismallit juurtuvat osaksi työllisyys- ja elinvoimapolujen pysyviä käytäntöjä, mikä sujuvoittaa asiakasohjausta, vähentää päällekkäisyyksiä ja vahvistaa kuntien, työnantajien ja koulutustoimijoiden välistä yhteistyötä. Pitkällä aikavälillä tämä tukee alueen elinvoimaa, ehkäisee syrjäytymistä ja parantaa työmarkkinoiden toimivuutta myös hankkeen päättymisen jälkeen.

### Hankkeen nimi englannin kielellä

WorkLife Now!

### Hankkeen julkinen tiivistelmä englannin kielellä

Unemployment has increased in recent years across all age groups, but relatively the most among young people. In North Ostrobothnia, and particularly in the Oulu economic area, the rise in unemployment has been concentrated among 20–24-year-olds. In February 2026, there were more than 7,300 unemployed jobseekers under the age of 29 in the region, which is clearly more than one year earlier. The overall unemployment rate in the area has risen to over 13 per cent, and long-term unemployment has increased and become a structural challenge that will not be resolved by an economic upturn alone without targeted and long-term measures. Nearly 40 per cent of all unemployed jobseekers are long-term unemployed. At the same time, the costs of employment services borne by the municipal sector have increased significantly in some areas.

Among young people, prolonged unemployment significantly increases the risk of exclusion from education, working life and social participation. Uncertainty about employment, weakened confidence in the future and pressures related to working life place an increasing burden on young people, which is reflected in self-esteem, well-being and motivation to pursue education and employment pathways. Early exclusion often affects the entire life course, weakens overall well-being and increases the risk of long-term unemployment, income difficulties and mental health challenges. Addressing youth unemployment is therefore essential not only from the perspective of societal costs but also from the individual's point of view.

At the same time, challenges accumulate for those who have been unemployed for a long time: skills become outdated, connections to working life weaken, and employers' recruitment thresholds increase.

The regional labour market is also characterised by a contradiction: while labour shortages and recruitment difficulties exist in several sectors, such as care, services and construction, micro and small and medium-sized enterprises in particular face a high threshold to hiring young people or those who have been unemployed for a long time. Recruitment-related risks, the resources required for onboarding, and the fragmented service system hinder labour market matching, even when there is a genuine need for labour. Jobseekers' skills and potential are not communicated clearly enough to employers, and services do not form a smooth, goal-oriented pathway towards employment or education.

The WorkLife Now! project renews employment services by bringing together fragmented and short-term measures into one coherent, goal-oriented service pathway in which jobseekers and employers are connected within the same framework. The key innovation of the project is an employer-oriented trainee pathway that lowers the recruitment threshold and supports a step-

by?step, supported transition towards employment, apprenticeship training or further studies. At the same time, the project strengthens the work?life skills of young people and long?term unemployed jobseekers through long?term coaching and develops practical matching models that improve employer–jobseeker interaction, facilitate recruitment and support sustainable employment solutions at the regional level.

The WorkLife Now! project operates in the municipalities of Haapavesi, Liminka, Muhos, Oulu, Pyhäntä and Siikalatva, responding to these challenges by strengthening the work?life skills of young people and long?term unemployed jobseekers, supporting smooth transitions towards employment and education, and addressing the mismatch between jobseekers and employers. At the same time, the project supports employers by offering low?threshold, practical and supported models that facilitate recruitment and onboarding and reduce employment?related risks. By developing new models for career coaching, employer cooperation and employment, the project prevents social exclusion, strengthens participation and promotes sustainable employment in the region.

As a long?term result, the work?life skills of young people and long?term unemployed jobseekers, the recognition of their competences, and realistic education and career pathways will be strengthened, which will shorten unemployment periods and increase sustainable transitions to education and employment. Employers' recruitment and onboarding capacities will improve, the threshold to hiring jobseekers in need of support will be lowered, and the availability of labour in the region will be strengthened, particularly in sectors experiencing labour shortages. The developed service pathways, coaching and matching models will become embedded in the permanent practices of employment and vitality services, streamlining client guidance, reducing overlaps and strengthening cooperation between municipalities, employers and education providers. In the long term, this will support regional vitality, prevent social exclusion and improve the functioning of the labour market even after the project has ended.

### 3.3 Maantieteellinen kohdealue

#### Onko hankkeen toiminta valtakunnallista?

Ei

#### Maakunnat

Pohjois-Pohjanmaa

#### Kunnat

Liminka, Oulu, Pyhäntä, Siikalatva, Haapavesi, Muhos

#### Hankkeen toteutuspaikka

Postiosoite	Postinumero	Postitoimipaikka

## 4 Hanketiedot

### 4.1 Hankkeen kohderyhmä, tarve ja tavoitteet

#### Mitkä ovat hankkeen varsinaiset kohderyhmät?

Työllisyydenhoito on monialaista yhteistyötä ja toimintaa, ja sen kehittämistyötä tulee tehdä laaja-alaisesti. Nuorten Ystävien aiemmista kehittämishankkeista syntyneen kokemuksen mukaan parhaisiin tuloksiin päästään, kun kehittämistyötä tehdään niin työnhakijoiden kuin työnantajien parissa. Nämä kaksi ryhmää ovat myös Työelämä nyt! -hankkeen pääasialliset kohderyhmät.

**Työnhakija-asiakkaat:**

Työttömien työnhakijoiden kohderyhmää on tarkennettu pitkään työttömänä olleisiin tai pitkäaikaistyöttömyyden riskissä oleviin työnhakijoihin, painottuen pääasiallisesti nuoriin, alle 29-vuotiaisiin. Työnhakijakohderyhmän painotukset kuitenkin vaihtelevat hankkeen sisällä hankepaikkakunnittain.

Hankepaikkakunnittain / toteuttajittain on rakennettu asiakaspilotteja. Niitä hankkeessa on kokonaisuudessaan neljä ja niiden tarkoitus on testata ja tuottaa tietoa hankkeessa kehitettävien mallien vaikutuksista eri kohderyhmissä tai toimintaympäristöissä. Asiakaspilottien kohderyhmät ovat (muu pilottien sisältö kohdassa toimenpiteet):

- 1) Oulu: alle 29-vuotiaat nuoret, erityisesti pitkään työttömänä olleet tai pitkäaikaistyöttömyyden riskissä olevat,
- 2) Muhos: pitkään työttömänä olleet, pitkäaikaistyöttömyyden riskissä olevat tai vaikeasti työllistyvät henkilöt ikään katsomatta,
- 3) Liminka: pääasiallisesti nuoret alle 29 vuotiaat, erityisesti ammatillista suuntaa etsivät tai henkilöt joilla kesken jääneitä opintoja
- 4) Haapaveden – Siikalatvan seutukunta: pääasiallisesti nuoret alle 29 vuotiaat, joiden työllistyminen edellyttää lisäkoulutukset hankkimista tai ammatillista koulutusta.

**Työnantaja-asiakkaat / yritykset:**

Toinen pääasiallinen kohderyhmä on työnantajat, erityisesti mikro- ja pk- yritykset sekä työvoimapula-alojen ja kausityötä tarjoavat yritykset Pohjois-Pohjanmaan alueella/ koko hankealueella.

**Mitkä ovat hankkeen välilliset kohderyhmät?**

Hankkeen välillisiä kohderyhmiä ovat ne palvelurakenteet, yhteistyöverkostot ja kehittämistoimijat, joiden toimintaa hanke vahvistaa kehittämällä yhtenäisiä ja juurtuvia valmennus-, kohtaanto- ja yhteistyömalleja. Hankkeen tulokset tukevat pysyvien toimintatapojen syntymistä ja parantavat toimijoiden kykyä vahvistaa alueen työllisyyttä ja tukea sujuvia siirtymiä koulutukseen ja työelämään.

Yhteiset välilliset kohderyhmät koko hankkeessa

- Kuntien ja työllisyysalueiden työllisyys-, elinvoima- ja yrityspalvelut
- Työllisyysalueiden monialaiset palveluketjut ja yhteistyörakenteet
- Oppilaitokset, koulutuksen järjestäjät ja oppisopimustoimistot
- Nuorisopalvelut sekä nuorten kanssa työskentelevät ohjaus- ja hyvinvointitoimijat
- Alueelliset yritys- ja elinkeinokehittämisen toimijat
- Julkiset ja kolmannen sektorin kehittämistoimijat sekä muut hankkeet, jotka voivat hyödyntää hankkeessa syntyviä malleja

**Minkä tarpeen tai ongelman hanke ratkaisee?**

Suomessa työttömyystilanne on heikentynyt viime vuosina, ja työttömyyden kasvu on kohdistunut erityisesti nuoriin sekä pitkään työttömänä olleisiin työnhakijoihin. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan työttömyysaste kasvoi vuonna 2025 kaikissa ikäryhmissä, mutta suhteellisesti eniten nuorilla. Samanaikaisesti pitkäaikaistyöttömyys on jatkanut kasvuaan ja muodostunut rakenteelliseksi ongelmaksi, joka ei ratkea suhdanteiden parantuessa ilman kohdennettuja ja pitkäjänteisiä toimenpiteitä. Maakunnassa oli helmikuun lopussa 2026 Työnvälitystilaston mukaan 7325 alle 29-vuotiaasta työtöntä, mikä on noin 600 nuorta enemmän kuin vuotta aiemmin. Pohjois-Pohjanmaalla ja erityisesti Oulun talousalueella työttömyyden kasvu kohdistui nimenomaan 20–24-vuotiaisiin. Samaan aikaan työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta (työttömyysaste) oli Pohjois-Pohjanmaan alueella 13,2 %. Alueella korostuvat myös työvoimapula ja rekrytointivaikeudet useilla aloilla, kuten hoiva-, palvelu- ja rakennusalalla, mikä lisää tarvetta kehittää työnhakijoiden osaamista ja tukea työnantajia vastaanottamaan nuoria ja pitkään työttömänä olleita työntekijöitä. Nämä tekijät yhdessä muodostavat keskeisen alueellisen ongelmakokonaisuuden, jota hanke ratkaisee vahvistamalla työelämävalmiuksia, purkamalla kohtaantohaasteita ja tukemalla työnantajien valmiuksia työllistää tuen tarpeessa olevia työnhakijoita.

Nuorten kohdalla työttömyyden pitkittyminen lisää merkittävästi riskiä syrjäytyä koulutuksesta, työelämästä ja yhteiskunnallisesta osallisuudesta. Nuorisotyöttömyyteen puuttuminen onkin yhteiskunnan kannalta välttämätöntä. Varhainen syrjäytyminen heijastuu usein



Aiempi kehittämistyö toi esiin tarpeen vahvistaa nuorten ja pitkään työttömänä olleiden työnhakijoiden osaamisen tunnistamista, työelämään siirtymistä tukevia valmennusmalleja sekä työnantajien perehdytys- ja vastaanottovalmiuksia. Kohtaantoa?hankkeessa kehitetyt menetelmät, kuten ryhmämuotoinen valmennus, työparityöskentely uravalmentajan ja työnantajakoordinaattorin kesken, työnantajakohtaamiset sekä valmennusprosessien rakenteet, ovat toimineet tämän hankkeen suunnittelun keskeisenä perustana.

Valmisteluprosessin aikana on toteutettu yhteisiä tapaamisia, kartoitettu kuntien palveluaukkoja, koottu kokemuksia aiemmista hankkeista ja analysoitu työnantajatarpeita yhteistyössä elinvoimapalveluiden kanssa. Näiden pohjalta on muodostettu yhteinen näkemys kehittämistarpeista: tarve yhtenäiselle ja tavoitteelliselle valmennuskokonaisuudelle, vahvemmilta ja hallituille siirtymäpoluille, työnantajien tukirakenteiden kehittämiseksi sekä nuorten motivaatiota ja työelämävalmiuksia vahvistaville toimenpiteille. Hankkeen suunnittelu on siten perustunut sekä aiempaan näyttöön että osallistavaan yhteistyöhön, jotta kehitettävät ratkaisut vastaavat kuntien ja työnantajien todellisiin tarpeisiin.

Hankkeen valmistelu käynnistyi konkreettisesti 7.8.2025, jolloin Nuorten Ystävät ry:n edustajat tapasivat Business Oulun nuorten palveluiden henkilöstöä ja keskustelivat nuorten työllistymisen edistämisen haasteista ja kehittämistarpeista. Tapaamisessa Nuorten Ystävillä oli jo alustava hanke?ehdotus, jota käytiin läpi. Keskusteluissa tunnistettiin nuorisotyöttömyyden kasvu, työnantajien rekrytointihaasteet sekä tarve matalan kynnyksen työllistämismalleille , jotka tukevat samanaikaisesti sekä työnhakijoita että työnantajia. Tämä keskustelu toimi hankkeen peruslähtökohtana ja suuntasi valmistelua työnhakijoiden ja työnantajien kohtaantoa vahvistavaan suuntaan.

Hanke?ehdotusta ei kuitenkaan tässä vaiheessa vielä viety eteenpäin, vaan syksyn 2025 aikana valmistelua jatkettiin hyödyntämällä systemaattisesti Nuorten Ystävät ry:n aiempien hankkeiden, erityisesti Kohtaantoa?hankkeen, tuloksia. Aiempi kehittämistyö toi valmisteluun näyttöön perustuvaa tietoa työnantajayhteistyöstä, vaihtoehtoisista rekrytointimalleista, uravalmennuksesta ja kohtaantotyöstä. Näiden pohjalta tunnistettiin toimivia käytäntöjä sekä kehittämistarpeita, joita Työelämä nyt! ?hankkeessa päätettiin jatkokehittää, laajentaa ja yhtenäistää.

Alkuvuodesta 2026 hankevalmistelua tiivistettiin. Hankeidea tarkennettiin ja rahoitusneuvottelut käynnistettiin. Hankeidea esiteltiin Business Oulun nuorten palveluiden edustajille 4.2.2026 järjestetyssä Teams?palaverissa, jossa käytiin läpi hankkeen tavoitteita, kohderyhmiä ja työnantajille suunnattuja toimintamalleja. Keskustelua jatkettiin 10.2.2026 Business Oulun hankekoordinoinnista vastaavan henkilön kanssa, jolloin tarkennettiin erityisesti työnantajayhteistyön roolia, harjoittelijapolun asemaa työnantajalle suunnattuna välineenä sekä hankkeen kytkeytymistä alueellisiin työllisyystavoitteisiin. Samassa yhteydessä sovittiin hankkeen etenemisestä rahoitusvalmisteluun. Hanke käsiteltiin Business Oulun koordinaatiokokouksessa 16.3.2026, josta se etenee viranhaltijapäätöksentekoon.

Muhoksen kunta tuli mukaan hankevalmisteluihin 25.2.2026 käydyn keskustelun seurauksena. Tarve kehittämistoiminnalle oli tunnistettu Nuorten Ystävien Muhoksella toimivissa valmennuspajoissa Mahiksessa ja Nuorten Startissa. Hanketta esiteltiin tarkemmin 27.2.2026 pidetyssä palaverissa, jossa tehtiin tarkennuksia hankkeen kohdentumisesta Muhoksen osalta. Tämän pohjalta käynnistettiin valmistelu Muhoksen mukaan tulosta hankkeeseen. Valmistelua on jatkettu sähköpostitse ja puhelinkeskustelujen välityksellä.

Helmikuun 2026 aikana hankkeesta keskusteltiin myös Haapaveden ja Kempeleen sekä Raahen työllisyysalueen edustajien kanssa. Näiden keskustelujen seurauksena käynnistettiin tarkemmat neuvottelut Haapaveden–Siikalatvan seutukunnan kehittämiskeskuksen kanssa. 18.2.2026 pidetyn Teams?tapaamisen jälkeen aloitettiin kehittämiskeskuksen mukaan tulon valmistelu osatoteuttajan roolissa. Osatoteutuksen sisältöjä ja hankeyhteistyötä on tarkennettu Teams?palaverissa 26.2. ja 23.3.2026 sekä sähköpostitse.

Limingan kunta tuli mukaan hankevalmisteluihin oman yhteydenottonsa seurauksena 27.2.2026. Hanketta esiteltiin Limingan kunnan edustajille 12.3.2026, minkä jälkeen yhteistyö eteni siten, että Limingan kunta toimii hankkeessa osatoteuttajana. Osatoteutuksen kohdentumisista ja sisällöistä käytiin tarkentavat keskustelut 17.3.2026.

Osatoteuttajien kanssa hanketta on valmisteltu erillisissä palaverissa sekä jatkuvan yhteydenpidon kautta. Lisäksi hanketta on työstetty yhteisen työskentelydokumentin avulla, jonka pohjalta muodostuu hankehakemusta tarkentava ja toteuttajia yhteisesti ohjaava toimintasuunnitelma hankkeen toteutusvaiheeseen.

## Mitkä ovat hankkeen tavoitteet?

Hankkeen päätavoitteena on vahvistaa nuorten ja pitkään työttömänä olleiden työnhakijoiden työllistymistä ja koulutukseen siirtymistä kehittämällä ja vakiinnuttamalla yhtenäinen, monialainen palvelupolku, joka kokoaa yksilö- ja ryhmävalmennuksen, työnantajayhteistyön ja kohtaantotyön yhdeksi tavoitteelliseksi kokonaisuudeksi. Hanke vastaa nuorisotyöttömyyden kasvuun ja työllistymisen pitkittymiseen tukemalla sujuvia ja kestäviä siirtymiä kohti avoimia työmarkkinoita tai opintoja.

Hankkeessa harjoittelijapolku toimii työnantajalle suunnattuna mallina ja välineenä, joka tarjoaa paremmat valmiudet vastaanottaa nuoria ja pitkään työttömänä olleita työnhakijoita. Harjoittelijapolku tukee työnantajaa rekrytointiin liittyvien riskien hallinnassa tarjoamalla hallitun ja tuetun tavan tutustua työnhakijan osaamiseen, työelämävalmiuksiin ja tuen tarpeisiin käytännön työn kautta. Tavoitteena on madaltaa rekrytoinnin kynnyistä ja lisätä pysyviin työsuhteisiin tai oppisopimuksiin johtavia ratkaisuja.

Työnhakijan näkökulmasta harjoittelijapolku luo edellytykset työelämätaitojen, ammatillisen osaamisen ja itsetunnon vahvistamiselle osana tavoitteellista etenemistä kohti työtä tai opintoja. Polkua hyödynnetään tarkoituksenmukaisena oppimis ja kehitysympäristönä silloin, kun se tukee työnhakijan yksilöllisiä tavoitteita ja valmiuksia kiinnittyä työelämään tai koulutuspolulle. Samalla harjoittelijapolku toimii mallina, joka yhdistää työnhakijat ja työnantajat osaksi yhteistä palvelupolkuja. Se kytkee yhteen valmennuksessa tunnistetun osaamisen, työnantajien rekrytointi ja osaamistarpeet sekä työn arjessa tapahtuvan oppimisen ja tukee näin onnistuneita kohtaamisia ja kestäviä rekrytointeja.

Hankkeen keskeisenä tavoitteena on lisäksi kehittää ja vahvistaa alueellisia verkostoja ja yhteistyörakenteita työnhakijoiden, työnantajien, kuntien työllisyys ja elinvoimapalvelujen, oppilaitosten ja muiden keskeisten toimijoiden välillä. Tavoitteena on rakentaa yhteinen toimintamalli, jossa tieto työnhakijoiden osaamisesta, työnantajien tarpeista ja käytettävissä olevista tukimuodoista liikkuu sujuvasti, päällekkäinen työ vähenee ja palvelut kohdentuvat oikea aikaisesti.

Hanke toteutetaan alueellisina pilotteina, joiden aikana testataan ja kehitetään toimintamalleja erilaisissa toimintaympäristöissä. Pilotoinnin aikana kerätty vaikuttavuus- ja seurantatieto tuottaa tietoa alueellisista ja kohderyhmiin kohdentumista erityispiirteistä. Tietoa hyödynnetään mallien kehittämisessä, minkä jälkeen ne yhtenäistetään, dokumentoidaan ja juurrutetaan osaksi kuntien ja työllisyysalueiden pysyviä palvelurakenteita. Saatavaa tietoa voidaan hyödyntää myös uusien kehittämiskohteiden esiin nostamisessa sekä päätöksen teon tukena esim. palveluiden hankinnoissa tai henkilöstöresurssin suunnittelussa.

Hankkeen pitkän aikavälin tavoitteena on vähentää nuorisotyöttömyyttä, lyhentää työttömyysjaksoja ja vahvistaa alueellista elinvoimaa kehittämällä pysyviä yhteistyörakenteita ja tukemalla työnantajien kykyä hyödyntää alueen työvoimapotentiaalia kestäväällä ja ennakoivalla tavalla myös hankkeen päättymisen jälkeen.

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

Työelämä nyt! -hanke tuo nykytilaan merkittävän muutoksen kokoamalla hajanaiset ja toisistaan irralliset työllisyyttä edistävät toimenpiteet yhdeksi yhtenäiseksi, tavoitteelliseksi ja monialaiseksi palvelupoluksi. Nykytilassa nuorten ja pitkään työttömänä olleiden työnhakijoiden palvelut, valmennukset, työnantajayhteistyö ja työllistämisen tukimuodot ovat usein erillisiä, lyhytkestoisia ja toimijakohtaisia, eivätkä muodosta selkeää etenemispolkua kohti työtä tai opintoja.

Hanke muuttaa tätä rakennetta luomalla kokonaisuuden, jossa yksilö- ja ryhmävalmennus, kohtaantotyö ja työnantajayhteistyö tukevat toisiaan ja ohjaavat systemaattisesti kohti kestäviä siirtymiä.

Hankkeen keskeinen uutuus on harjoittelijapolun asemoiminen työnantajalle suunnatuksi malliksi ja välineeksi, ei erilliseksi toimenpiteeksi. Harjoittelijapolku tarjoaa työnantajille hallitun ja tuetun tavan tutustua työnhakijoihin, madaltaa rekrytoinnin kynnyistä ja tukee perehdytystä, ohjausta sekä osaamisen kehittymistä. Se vahvistaa työnantajien valmiutta ja kykyä vastaan ottaa nuoria ja / tai pitkään työttömänä olleita työnhakijoita työhön. Työnhakijalle polku tarjoaa turvallisen ympäristön vahvistaa työelämätaitoja, ammatillista osaamista ja itsetuntoa osana tavoitteellista etenemistä kohti työtä, oppisopimusta tai opintoja. Lisäarvo syntyy siitä, että työnhakijat ja työnantajat kytkeytyvät samaan palvelukokonaisuuteen, eikä kumpikaan jää toimimaan yksin.

Hanke uudistaa myös työnhakijoiden tukemisen tapaa. Valmennus ei rajaudu yksittäisiin työnhakutaitoihin tai lyhyisiin interventioihin, vaan rakentuu pitkäjänteiseksi ja yksilöllisesti eteneväksi prosessiksi. Yksilö- ja ryhmävalmennuksissa vahvistetaan työelämä- ja työnhakutaitojen lisäksi itsetuntemusta, motivaatiota ja tulevaisuususkkoa, jotka ovat keskeisiä tekijöitä erityisesti nuorten ja pitkään työttömänä olleiden työllistymisessä. Samalla kehitetään uusia matalan kynnyksen kohtaamismalleja, joissa työnhakijoiden osaaminen, potentiaali ja tuen tarpeet tulevat näkyviksi tekemisen, vuorovaikutuksen ja tuetun tutustumisen kautta.

Oulussa hanke tuo lisäarvoa kokoamalla nuorten työllistymistä tukevat palvelut yhtenäiseksi ja koordinoituksi kokonaisuudeksi, joka vastaa nuorisotyöttömyyden kasvuun ja työllistymisen pitkittymiseen. Hanke vahvistaa työnantajayhteistyötä ja tarjoaa työnantajille konkreettisia välineitä nuorten palkkaamiseen harjoittelijapolun ja tuettujen kohtaamismallien kautta. Samalla nuorille rakennetaan selkeä palvelupolku, joka tukee siirtymää työelämään tai koulutukseen ja vähentää päällekkäistä palvelukäyttöä. Oulussa hanke tukee työllisyysalueen tavoitteita vahvistamalla nuorten työelämävalmiuksia ja työnantajien rekrytointiosaamista osana laajempaa palvelurakennetta.

Muhoksella hankkeen lisäarvo kohdistuu erityisesti pitkään työttömänä olleisiin ja pitkäaikaistyöttömyyden riskissä oleviin työkäisiin, ikään katsomatta. Hanke tuo kuntaan mallin, jossa yksilö- ja ryhmävalmennus, työnantajayhteistyö ja kohtaantotyö muodostavat johdonmukaisen palvelupolun tilanteisiin, joissa työttömyyteen liittyy osaamisvajeita, katkenneita työuria tai työ- ja toimintakyvyn haasteita. Harjoittelijapolku tarjoaa työnantajille mahdollisuuden rakentaa työllistymistä vaihteittain ja hallitusti, mikä lisää pysyviin työsuhteisiin johtavien ratkaisujen todennäköisyyttä. Samalla vahvistetaan työllisyyspalveluiden ja sosiaali- ja hyvinvointipalveluiden rajapintoja, mikä tukee pitkäaikaistyöttömyyden ehkäisyä ja katkaisemista.

Limingassa hanke tuo uutuusarvoa yhdistämällä nuorten uravalmennuksen, kokeilut ja työnantajayhteistyön ensimmäistä kertaa yhdeksi kunnassa toimivaksi palvelupoluksi osaksi työllisyyspalveluja. Hanke tuo Liminkaan työparimallin, jossa hankkeessa työskentelevä uravalmentaja toimii tiiviissä yhteistyössä kunnan työllisyyspalveluiden henkilöstön kanssa koko palveluprosessin ajan. Lisäksi käyttöön otetaan matalan kynnyksen toimenpiteitä, kuten koulutustutustumisia, lyhyitä työelämäkokeiluja ja digitaalista valmennusta. Mallissa harjoittelijapolku toimii mahdollisuutena tutustua ammattialoihin. Erityinen lisäarvo Limingalle syntyy siitä, että hanke vastaa kunnan poikkeuksellisen nuoreen väestörakenteeseen ja korkeaan nuorisotyöttömyyteen luomalla pysyväksi juurtuvan mallin, jota kunnassa ei aiemmin ole ollut käytettävissä.

Haapaveden, Siikalatvan ja Pyhännän alueella hanke tuo lisäarvoa seudullisena kokonaisuutena, joka vastaa hajautetun palvelurakenteen ja pienten työmarkkinoiden haasteisiin. Hanke kohdistuu erityisesti nuoriin, joilla ei ole ammatillista koulutusta tai joiden työllistyminen edellyttää lisäkoulutusta, oppisopimusta tai muuta vaihteittaista etenemistä. Hanke vahvistaa oppisopimuksen ja tuettujen koulutuspolkujen hyödyntämistä sekä kehittää malleja, joissa harjoittelijapolku toimii hallittuna väylänä työssä oppimiseen ja ammatilliseen koulutukseen. Seudulliset kohtaamismallit madaltavat kynnystä työnantajien ja nuorten välisille kohtaamisille ja tukevat paikallisten työnantajien mahdollisuuksia tunnistaa nuorten osaamista ja potentiaalia. Samalla hanke vahvistaa kuntien välistä yhteistyötä ja luo yhteisiä toimintamalleja, jotka jäävät käyttöön hankkeen jälkeen.

### **Arvioi tuen ensisijainen vaikutus hankkeen toteuttamiseen**

Hanketta ei toteuteta ilman tukea

### **Perustelut tuen vaikutukselle**

Nuorten Ystävät ry on yleishyödyllisellä periaatteella toimiva kansalaisjärjestö, joka tekee työtä kaikkein heikoimmassa asemassa olevien ihmisten tukemiseksi kohti yhteiskunnallista osallisuutta. Järjestön taloudellinen tilanne on tällä hetkellä erityisen heikko ja järjestökentän tulevaisuuden näkymät kokonaisuudessaan epävakaa. Järjestöllä ei ole sellaista voittoa tuottavaa toimintaa, jolla pystyttäisiin kattamaan hankkeen kustannukset.

Myös kuntien taloudellinen tilanne on tiukka. Yleinen epävakaus ja heikko taloustilanne vaikuttavat kuntatalouteen siten, ettei tämän kaltaisen kehittämistyön kustannusten kattamiseen ole mahdollisuuksia ilman tukea.

## 4.2 Toteutus ja tulokset

### Millä konkreettisilla toimenpiteillä hanke saavuttaa kuvatut tavoitteet?

Hankkeen toteuttajat osallistuvat työpakettien toteutukseen. Vastuutoteuttaja vastaa työpaketin koordinoinnista ja toteutumisesta. Paketit rakentuvat kokonaisuudeksi: yksilövalmennus tarjoaa ohjauksen (TP1, TP6), ryhmävalmennukset vahvistavat työelämä- ja työnhakutaitoja (TP2), kohtaamismallit mahdollistavat kontaktit työnantajiin (TP3) ja työnantajayhteistyö edistää työllisyyttä ja tukee siirtymiä kohti työelämää (TP4, TP5). Toteutetaan alueellisina pilotteina.

Työpaketti 1 Yksilövalmennus

Vastuutoteuttaja: Nuorten Ystävät

Luodaan työllistymistä ja koulutussiirtymiä edistävä yksilövalmennus.

Toimenpide 1: Yksilöllinen valmennus

11/26–1/27 Suunnittelu. Asiakasohjauksen, sisältöjen määrittely. Kiinnittäminen kokonaisuuteen.

Asiakastyö alkaa. Sidosryhmäinfojen suunnittelu (väh. 2krt/vuosi)

1/27–6/28 Toteutus. Valmennus: 6–10 tapaamista/asiakas. Painopisteet: työelämävalmiuksien, työnhakutaitojen ja osaamisprofiilien vahvistamisessa. Integrointi harjoittelupolkuun.

Materiaalien kehittäminen.

7/28–8/29 Asiakkuuksien päättäminen. Vakiointi, dokumentointi.

Toimenpide 2: Digitaalisten ympäristöt ja tekoäly

11/26–3/27 Digitaalisten työkalujen ja tekoälyn määrittely. Ratkaisujen valinta ja testaus.

Luodaan sisällöt.

3/27–5/29 Käyttöönotto. Digitaalisten ratkaisujen käytön syventäminen, yhdenmukaistaminen.

4-8/29 Dokumentointi.

Työpaketti 2: Ryhmävalmennus

Vastuutoteuttaja: Nuorten Ystävät

Luodaan itsetuntemusta, työnhaku- ja työelämävalmiuksia edistävä ryhmävalmennus.

Toimenpide 1: Rakenne ja sisällöt

11/26–2/27 Suunnitellaan rakenne ja sisällöt (Valmennus, 20 hlö, 2–3 kertaa viikossa, noin 3kk).

Valmennusinfojen suunnittelu asiakkaille (1–2 krt/1–2 kk ennen ryhmää). Ensimmäiset ryhmät.

1/27–6/28 Valmennusten ja infojen toteutus, kehittäminen.

7/28–8/29 Viimeiset valmennukset. Mallin viimeistely ja dokumentointi.

Toimenpide 2: Sosiaalinen oppiminen ja vertaistuen menetelmät

11/26–2/27 Vertaisrakenteiden ja sosiaalisen oppimisen menetelmien suunnittelu.

1/27–6/28 Vakiinnuttaminen. Vertaismentoroinnin suunnittelu.

7/28–6/29 Vertaismentoroinnin pilotointi ja toteutus.

Toimenpide 3: Digitaalisten ympäristöt ja tekoäly

11/26–12/27 Tuotetaan digitaaliset oppimisympäristöt, käyttöönotton pilotointi. AI-pohjaisia työkalujen valmistelu ja testaus.

4/27–6/29 Käyttö valmennuksessa, integroinnin syventäminen, työkalujen kehittäminen.

7-8/29 Dokumentointi.

Toimenpide 4: Juurrutus

11/26–2/27 Malli kytkentään hankekokonaisuuteen.

1/27–6/28 Palautteen keruu, kehittäminen. Yhdenmukaistaminen.

7/28–8/29 Juurrutus pysyviin palvelurakenteisiin. Dokumentointi.

Työpaketti 3: Kohtaantotyön mallit

Vastuutoteuttaja: Nuorten Ystävät

Kehitetään kohtaamismalleja, joilla puretaan kohtaanto-ongelmaa.

Toimenpide 1: Kohtaamismallien muotoilu ja ideointityöpajat

11/26–6/27 Mallien ideointi työpajoissa. Rakenteiden ja tavoitteiden määrittely, kytkentä muihin työpaketteihin. Digitaalisten kohtaamisten suunnittelu.

Toimenpide 2: Pilotointi

3/27–6/28 Käyttöönotto pilotointien kautta, palautetiedon keruu ja kehittäminen.

Toimenpide 3: Mallien syventäminen ja kehittäminen

7/28–6/29 Tuotteistettavien mallien valinta ja paketointi.

Toimenpide 4: Juurrutus

3-8/29 Viimeiset toteutukset, mallien viimeistely. Dokumentointi. Levittäminen alueellisena standardina ja kytkeminen palvelurakenteisiin.

Työpaketti 4: Työnantajayhteistyö ja harjoittelijapolun rakentaminen

Vastuutoteuttaja: Nuorten Ystävät

Kehitetään työnantajayhteistyön ja tuetun harjoittelijapolun malli, joka yhdistää työnhakijoiden osaamisen ja työnantajien tarpeet siirtymiksi työhön, oppisopimukseen tai koulutukseen.

Toimenpide 1: Työnantajayhteistyön malli

11/26–3/27 Muotoilu: yhteydenotto, työvoimatarpeiden kartoitus, rekrytoinnin tuen mallit.

Ensimmäiset yrityskontaktit.

3/27–12/28 Toteutus. Yrityksille säännöllistä tukea ja sparrausta, luodaan tukimateriaalit, vakiinnutetaan yhteydenpidon malli.

1-8/29 Arviointi ja viimeistely, dokumentointi. Toiminnan siirto pysyviin rakenteisiin.

Toimenpide 2: Harjoittelijapolun kehittäminen ja toteutus

Luodaan harjoittelijapolku (3–6 kk), vaiheittainen ja yrityslähtöinen kokonaisuus, joka perustuu käytännön tuelle, rekrytointia tukeville osaamiskartoituksille ja sparraukselle, ja jossa siirtymää työhön, oppisopimukseen tai jatkokoulutukseen valmistellaan koko jakson ajan.

11/26–06/27 Rakenne ja yritys yhteistyön perusmalli määritellään. Ensimmäiset yritykset mukaan. Toiminnan käynnistäminen.

05/27–12/27 Toteutus. Perehdytys ja tukimateriaalit käyttöön, yhteydenpito ja ongelmatilanteiden tuki vakiinnutetaan ja mallia tarkennetaan väliarvioinnin perusteella.

01/28–03/29 Mallin syventäminen yrityspalautteen ja rekrytointitarpeiden pohjalta. Digitaalisia ja AI pohjaisia työkaluja käyttöönotto. Ankkuroidaan kuntien ja yritysverkostojen käytäntöihin.

03/29–08/29 Viimeiset toteutukset, dokumentointi ja levittäminen alueelliseksi standardiksi.

Työpaketti 5: Tuetun oppisopimusmallin kehittäminen ja harjoittelijapolun integrointi

Vastuutoteuttaja: Haapaveden-Siikalatvan seutukunnan kehittämiskeskus

Työpaketissa kehitetään tuetun oppisopimuksen malli, johon harjoittelijapolku toimii väylänä.

Malli tukee työnantajia oppisopimuksen käynnistämässä.

Toimenpide 1: Nykytilan kartoitus ja kehittämistarpeiden tunnistaminen

11/26-2/27 Nykytilan kartoitus. Työnantajien, työpaikkaohjaajien ja oppisopimusopiskelijoiden tuen tarpeiden tunnistaminen. Oppisopimuksen nivelkohtien analyysi. Kehittämistarpeiden määrittely. Sovellettavien hyvien käytäntöjen valinta mallinnuksen pohjaksi.

Toimenpide 2: Tuetun oppisopimuspolun mallintaminen

03/27 Vaiheiden määrittely harjoittelijapolulta oppisopimukseen.

04–05/27 Prosessien, vastuutahojen, oppimistavoitteiden, tuen muotojen ja seurantakäytäntöjen kuvaaminen.

06-12/27 Mallin viimeistely ja dokumentointi pilotointia varten. Pilotointi.

2028-2029 Toteutus, kehittäminen, viimeistely ja dokumentointi.

Toimenpide 3: Harjoittelijapolkuun integrointi

4-8/27 Rajapinnan määrittely. Osaamisprofiilien, tavoitteiden ja työnantajapalautteen hyödyntäminen käytännöt kohtauttamisessa.

08–12/27 Integraation testaus. Siirtymävaiheiden ennakoinnin ja ohjauksen kehittäminen.

Integrointimallin tarkentaminen ja käyttöönoton valmistelu.

1/28-8/29 Toteutus. Mallin viimeistely ja dokumentointi. Juurrutus.

Toimenpide 4: Työnantajien ja työpaikkaohjaajien tukirakenteen rakentaminen

9-12/27 Tukirakenteen suunnittelu ja vastuiden määrittely.

11/27–01/28 Säännöllisen yhteydenpidon, ennakoivan tuen ja arviointikäytäntöjen käyttöönotto.

02–03/28 Tukirakenteen vakiinnuttaminen ja keskeytysten ehkäisyä tukevien toimintatapojen viimeistely.

Toimenpide 5: Tuetun oppisopimusmallin pilotointi

8/27 Pilotointiin osallistuvien työnantajien ja asiakkaiden valinta.

9/27-6/28 Pilotointijakso: siirtymät harjoittelijapolulta oppisopimukseen ja työpaikkaohjauksen tuki.

06/28 Pilotoinnin arviointi ja palautteen koonti mallin jatkokehittämistä varten.

Toimenpide 7: Juurrutus

07–12/28 Mallin tarkentaminen pilotin tulosten perusteella ja dokumentoinnin laatiminen.

01–05/29 Käyttöönoton tuki kunnissa ja työllisyysalueilla, vastuiden ja toimintatapojen varmistaminen.

06–08/29 Juurruttamisen viimeistely, mallin pysyvä käyttöönotto ja siirrettävyyden varmistaminen.

Työpaketti: Nuorten työ ja koulutuspolkujen vahvistaminen

Vastuutoteuttaja: Limingan kunta

Luoda malli, joka tukee ammatillisten uravalintojen selkiyttämistä ja urapäättösten tekemistä sekä vahvistaa osallistujan valmiuksia suunnitella ja toteuttaa koulutus tai osaamisen kehittämispolku.

Toimenpide 1: Mallin täsmentäminen ja käynnistäminen

11/26-2/27 Tarpeiden, sisältöjen, vaiheiden ja digitaalisten välineiden määrittely, alueellisen koulutustarjonnan ja työmarkkinatarpeiden kartoitus. Asiakasohjauksen ja työparityöskentelyn rakentaminen. Asiakastyön aloitus.

2027-2029 Toteutuksen ja tulosten seuranta, toimintamallin täsmentäminen.

05-08/29 Toimintamalli viimeistellään ja dokumentoidaan.

Toimenpide 2: Nivelvaiheen tuki

06-12/27 Nivelkohtien tunnistaminen, tuen suunnittelu, vastuista ja yhteistyöstä sopiminen.

01/28-12/28 Tuen toteuttaminen. Toimivuutta seurataan ja kehittäminen kokemusten perusteella.

01-08/29 Viimeistely, dokumentoidaan ja juurrutetaan osaksi pysyviä palvelurakenteita.

Työpaketti 7 Hankehallinnointi, viestintä, seuranta ja arviointi

Vastuutoteuttaja: Nuorten Ystävät ry

Työpaketin tavoitteena on varmistaa hankkeen hallinnollisesti sujuva, tavoitteiden mukainen ja vaikuttava toteutus.

Toimenpide 1: Hankkeen sisäinen toiminta ja raportointirakenteet

11/26-3/27 Rakenteiden määrittely. Käytännöt ja sisäinen viestintä. Tiedonkeruun valmistelu.

Digitaalisen työtilan käyttöönotto.

3/27-6/29 Koordinointi ja ylläpito.

6-8/29 Kokonaisarviointi hankkeen tuloksista, loppuraportointi.

Toimenpide 2: Yhteistyöverkostojen ja asiakasprosessien rakentaminen ja hallinta

11/26-3/27 Verkostojen koonti ja aktivointi. Yhteistyön määrittäminen ja asiakasohjauksesta sopiminen. Kehittäjäkumppaneiden aktivointi.

3/27-6/29 Koordinointi ja ylläpito.

5-8/29 Tarvittavien verkostojen turvaaminen hankkeen päätyttyä.

Toimenpide 3: Viestintä

11/26-3/27 Tavoitteiden, ydinviestin ja vastuiden määrittely. Kanavien, resurssien ja saavutettavuusvaatimusten arviointi, valinta ja käyttöönotto. Viestintäsuunnitelman ja -vuosikellon, sisältöteemojen, ohjeistuksen ja mallipohjien laadinta.

3/26-5/29 viestintä

Ulkoinen: Säännölliset tiedotteet tuloksista. Kampanjointi ja tapahtumaviestintä.

Sisäinen: Säännölliset palaverit ja dokumentointi.

Toimenpide 4: Seuranta ja arviointi

11/26-3/27 Suunnittelu: käytäntöjen määrittely ja vuosikellon laadinta, arviointityökalut, ensimmäinen seuranta-, arviointi- ja raportointikierrös.

3/26-5/29 Toteutus.

2026-2029 viestinnän seuranta, arviointi ja raportointi: kanavien analytiikka, palautteet ja vuosiarviointi, tuloskoosteet (2-3/vuosi). Viestintäsuunnitelman päivitys (1krt/vuosi).

Loppuviestintä, -raportointi ja -seminaari.

5-6/29 Työpakettien arviointi, vaikutusanalyysit, pilottien arvioinnit, loppuraportti.

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

Hanke tuottaa pysyviä toimintamalleja ja käytäntöjä jotka parantavat työnhakijoiden, erityisesti nuorten ja pitkään työttömänä olleiden työnhakijoiden työllistymisen edellytyksiä, vahvistavat työnantajien valmiuksia rekrytoida sekä kehittävät kuntien ja työllisyysalueiden palvelurakenteita ja yhteistyötä. Tuloksena yhtenäinen ja monialainen palvelupolku, jossa yksilö- ja ryhmävalmennus, työnantajayhteistyö, kohtaamismallit ja harjoittelijapolku, digitaalinen oppiminen, tekoälypohjaiset työkalut ja siirtymävaiheiden tuki muodostavat selkeän, tavoitteellisen ja koordinoitun kokonaisuuden.

Tulos vahvistaa erityisesti nuorten ja pitkään työttömänä olleiden sekä syrjäytymisen vaarassa olevien henkilöiden työelämävalmiuksia, osaamisen tunnistamista ja siirtymiä kohti koulutusta, työelämäkokeiluja, harjoittelujaksoja ja työllistymistä. Nykytilassa toiminnot ovat eri toimijoilla hajallaan ja siirtymävaiheet katkonaisia. Luotava malli johtaa työnhakijan johdonmukaisempaan etenemiseen, parempaan palveluun sekä vahvistuneeseen motivaatioon ja itseluottamukseen.

Hankkeen tuloksena työnantajien valmiudet työllistää nuoria ja pitkään työttömänä olleita vahvistuvat. Kehitetyt perehdytys-, ohjaus- ja vastaanottomallit madaltavat rekrytointikynnystä ja tarjoavat yrityksille toimivia välineitä sekä harjoittelujaksojen että työllistämisen tueksi. Työnantajayhteistyön rakenteet, kuten mikrokohtaamiset, työelämäpajat ja digitaalinen työnantajayhteys, juurtuvat alueelliseksi toiminnaksi ja tuottavat jatkossa uusia työllistymismahdollisuuksia.

Tulokset näkyvät siinä, että aiempaa suurempi määrä työnhakijoita etenee yksilö- ja ryhmävalmennuksista kohti koulutusta, työkokeiluja ja työllistymistä. Osallistujat kokevat työelämävalmiuksiensa, osaamisensa sanoittamisen, arjenhallinnan ja tulevaisuususkon vahvistuneen. Kohtaamismallien myötä nuorten ja työnantajien väliset kontaktit lisääntyvät, ja digitaaliset työkalut tekevät näkyväksi osaamista ja potentiaalia, mikä sujuvoittaa siirtymiä. Oulussa hankkeen tuloksena syntyy nuorille alle 29-vuotiaille palvelurakenteeseen juutuva palvelukokonaisuus, jonka vahvistaa nuorten työelämävalmiuksia ja työnantajayhteistyötä, joka madaltaa työnantajien rekrytointikynnystä.

Hankkeen tuloksena Muhokselle syntyy yhtenäinen palvelupolku pitkään työttömänä olleille ja vaikeasti työllistyville. Palvelu yhdistää valmennuksen, työnantajatyön ja tuetun harjoittelijapolun konkreettisiksi siirtymiksi kohti työtä tai koulutusta. Työnantajayhteistyö madaltaa rekrytointikynnystä ja tuottaa ajantasaista tietoa yritysten työvoima- ja osaamistarpeista, ja kuntaan jää pysyvä toimintamalli pitkäaikaistyöttömyyden ehkäisyyn.

Limingan osatoteutuksen konkreettiset tulokset näkyvät erityisesti nuorten työelämä- ja koulutuspolkujen selkeytymisenä, palveluihin kiinnittymisen lisääntymisenä ja syrjäytymisriskin pienentymisenä. Mitattavia tuloksia ovat nuorten osallistuminen valmennuksiin ja kokeiluihin, työnantajakohaamisten määrä, siirtymät koulutukseen ja työelämään sekä motivaatiossa ja toimintakyvyssä tapahtunut kehitys. Limingassa tuloksellisuus todentuu sillä, että nuorille syntyy ensimmäistä kertaa kunnassa näin laaja ja koordinoitu palvelukokonaisuus, joka jää käyttöön hankkeen jälkeen.

Haapaveden–Siikalatvan osatoteutuksessa kehitetään, pilotoidaan ja juurrutetaan alueelle tuetun oppisopimuksen toimintamalli, joka vastaa seutukunnan mikro- ja pk-yritysvaltaisen elinkeinorakenteen sekä pitkien välimatkojen tuomiin erityishaasteisiin. Hankkeen tuloksena syntyy käytännönläheinen, dokumentoitu ja helposti käyttöönotettava oppisopimuspolku, joka integroituu harjoittelijapolkuun ja madaltaa kynnystä oppisopimuksen käynnistämiseen pienissä yrityksissä. Yrityksille ja työpaikkaohjaajille rakennetaan toimiva tukirakenne, joka vahvistaa perehdytys- ja ohjausvalmiuksia ja tukee oppisopimusopiskelijan onnistunutta etenemistä. Hanke tuottaa lisäksi pysyvän yhteistyömallin oppilaitosten ja oppisopimustoimijoiden kanssa, mikä parantaa koulutuspolkujen saavutettavuutta ja varmistaa sujuvat siirtymät työelämän ja koulutuksen välillä. Pilotoinnin kautta malli testataan käytännössä ja sovitetaan toimivaksi harvaan asutun alueen yritysraakenteeseen ja osaamistarpeisiin. Tuloksena oppisopimuksen kynnys madaltuu, työnantajien rekrytointi- ja koulutuskyvykkyys vahvistuu ja kohderyhmän työllistymismahdollisuudet paranevat selvästi.

Hankkeen konkreettiset tulokset ja aikaansaannokset

#### 1. Uudet toimintamallit ja käytännöt

Hankkeessa kehitetään ja otetaan käyttöön yhtenäinen palvelupolku, joka tukee etenemistä kohti työtä tai opintoja. Palvelupolku yhdistää yksilövalmennuksen, ryhmävalmennukset, työnantajakohaamiset ja harjoittelijapolun hallituksi kokonaisuudeksi. Työnhakijoiden työnhaku ja työelämävalmiudet, osaamisen tunnistaminen ja työnhaku-usko vahvistuvat, ja siirtymät työelämään tai koulutukseen nopeutuvat. Harjoittelijapolku vahvistaa ammattitaitoa. Toimintamallit pilotoidaan eri toimintaympäristöissä, mallinnetaan ja dokumentoidaan pysyvään käyttöön.

#### 2. Työnantajayhteistyön ja rekrytointikäytäntöjen vahvistuminen

Hankkeessa kehitetään työnantajille suunnattu matalan kynnyksen yhteistyö ja rekrytointimalli, joka tukee erityisesti nuorten ja pitkään työttömänä olleiden henkilöiden työllistämistä. Harjoittelijapolku toimii työnantajalle hallittuna ja tuettuna väylänä rekrytointiin. Työnantajille tuotetaan selkeät toimintamallit, ohjeistukset ja tuki perehdytykseen, ohjaukseen ja rekrytointiosaamisen vahvistamiseen. Samalla tunnistetaan ja puretaan työllistämisen esteitä sekä vahvistetaan yritysten valmiuksia kohdata erilaisia työnhakijaryhmiä.

#### 3. Palvelurakenteiden ja yhteistyön kehittyminen

Hankkeen tuloksena kuntien työllisyys ja elinvoimapalveluiden, oppilaitosten, työnantajien ja kolmannen sektorin toimijoiden välinen yhteistyö tiivistyy ja rakenteistuu. Yhteistyö ei perustu yksittäisiin toimenpiteisiin, vaan pysyviin toimintamalleihin, yhteisiin käytäntöihin ja selkeisiin

raja-pintoihin. Tämä parantaa asiakasohjauksen sujuvuutta, vähentää päällekkäistä työtä ja tukee työllisyyspalveluiden vaikuttavuutta koko hankealueella.

#### 4. Digitaalisten toimintaympäristöjen hyödyntäminen

Hankkeessa luodaan ja hyödynnetään digitaalisia toimintaympäristöjä yksilö ja ryhmävalmennusten, työnantajayhteistyön sekä hankkeen hallinnan ja seurannan tukena. Digitaaliset ratkaisut parantavat palveluiden saavutettavuutta, tukevat oppimista ja mahdollistavat joustavat osallistumismuodot. Lisäksi hankkeessa hyödynnetään digitaalisia työkaluja tiedonkeruussa, seurannassa ja arvioinnissa.

Laadulliset mittarit:

TP1 Yksilövalmennuksessa laadullinen arviointi tarkastelee muutosta nuorten ja pitkäaikaistyöttömien itsevarmuudessa, työelämävalmiuksissa, tavoitteiden asettamisessa sekä koetussa tuen riittävydessä. Etenemistä kirjataan valmennusprosessin aikana, ja asiakkaiden alku- ja loppuarvioinnit tuottavat tietoa muutoksista motivaatiossa ja toimintakyvyssä.

TP2 Ryhmävalmennuksessa arvioidaan osallistujien kokemuksia vertaistuesta, ryhmän elämänhallinnan vahvistamisesta sekä sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen kehittämisessä. Tekoily- ja digialustojen palautteet tuovat näkyväksi oppimista ja harjoitusten vaikutuksia.

TP3 Kohtaantomalleissa laadullinen mittaaminen keskittyy siihen, kuinka luonteviksi ja hyödyllisiksi työnantajat ja työnhakijat kokevat kohtaamiset sekä miten työnhakijan osaamisen sanoittaminen kehittyy. Työnantajapalautteet tuovat esiin mallien käytännön toimivuutta.

TP4 Työnantajayhteistyössä ja harjoittelijapolussa laadullinen arviointi kohdistuu harjoittelijoiden ja työnantajien kokemuksiin perehdytyksen sujuvuudesta, tuen riittävydestä ja siitä, kuinka harjoittelujakso valmistaa siirtymää työhön, oppisopimukseen tai koulutukseen.

TP5 Tuetun oppisopimuksen mallissa arvioidaan erityisesti pienten ja mikroyritysten kokemuksia mallin soveltuvuudesta, ohjauksen riittävydestä ja siitä, miten tuettu malli poistaa siirtymän esteitä. Case-kuvaukset eri toimialoilta vahvistavat laadullista todentamista.

TP6 Limingan nuorten työ- ja koulutuspolkumallissa laadullinen arviointi keskittyy nuorten kokemuksiin siitä, miten he ymmärtävät koulutusmahdollisuuksia, miten uravalinnat selkeytyvät ja miten työparimalli tukee siirtymiä. Lisäksi tarkastellaan tulevaisuususkon, osallisuuden ja motivaation vahvistumista.

TP7 Hankehallinnoinnissa, verkostoissa ja viestinnässä laadullisia indikaattoreita ovat yhteistyörakenteiden toimivuus, verkoston sitoutuneisuus, asiakasohjauksen sujuvuus sekä viestinnän tavoitavuus ja palveluiden löydettävyyys.

Määrälliset mittarit:

TP1 Yksilövalmennuksessa seurataan

- valmennuksiin osallistuneet
- toteutuneiden tapaamisten määrää per asiakas
- henkilökohtaisten suunnitelmien toteutumista
- siirtymiä kohti koulutusta, harjoittelua ja työtä

TP2 Ryhmävalmennuksessa mitataan

- ryhmiin osallistuneiden määrä
- osallistumiskertojen lukumäärä
- digitaalisten oppimistehtävien suorittaminen
- ryhmien läpäisyaste

TP3 Kohtaantomalleissa määrällisiä mittareita

- työnantajakohtaamiset
- niihin osallistuneiden työnhakijat
- syntyneet jatkokeskustelut
- ensimmäiset työelämäkokeilut

TP4 Työnantajayhteistyössä mitataan

- uusien työnantajakontaktien määrä
- harjoittelupaikkojen määrä
- työpaikkakäyntien lukumäärä
- harjoittelijapolun kautta työllistyneiden tai oppisopimukseen siirtyneiden määrä

TP5 Oppisopimusmallissa seurataan

- oppisopimukseen siirtyneet työnhakijat
- oppisopimuksen aloittaneet yritykset
- työpaikkaohjaajien koulutuksiin osallistumista
- oppisopimusten läpäisy- ja keskeyttämisprosenttia

TP6 Limingan nuorten työ- ja koulutuspolkumallissa mitataan

- nuorten palveluihin kiinnittymisen määrä

- koulutus- ja työelämäkokeiluihin osallistuminen
- uudet työnantajakontaktit
- valmennukseen osallistuneiden siirtymät eri jatkoluille
- TP7 Viestinnässä ja verkostoissa seurataan
- viestinnän tavoitavuutta (some-analytiikka, osallistujamäärät tapahtumissa)
- asiakasohjausten määrää
- palveluverkostojen aktiivisuuskertoja

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

Hankkeella on laaja-alaisia ja pysyviä pitkän aikavälin vaikutuksia sekä yksilö-, työnantaja- että aluetasolla. Hankkeen myötä työnhakijoiden – erityisesti nuorten, syrjäytymisriskissä olevien ja pitkään työttömänä olleiden – työelämävalmiudet, osaamisen tunnistaminen ja realistiset koulutus- ja urasuunnitelmat vahvistuvat. Tämä vähentää työttömyyden pitkittymisen riskiä ja lisää sujuvia siirtymiä koulutukseen ja työhön myös hankkeen päättymisen jälkeen.

Työnantajille hankkeesta syntyy pysyviä hyötyjä: rekrytointiosaaminen, perehdytysrakenteet ja matalan kynnyksen yhteistyömallit vahvistuvat, mikä madaltaa jatkossa kynnystä palkata myös tuen tarpeessa olevia työnhakijoita. Samalla alueelliset palvelurakenteet yhdenmukaistuvat ja kuntien, työnantajien, oppilaitosten ja järjestöjen välinen yhteistyö tiivistyy, mikä parantaa koko alueen työmarkkinoiden toimivuutta ja työvoiman saatavuutta pitkällä aikavälillä.

Hankkeen vaikutukset näkyvät myös työllisyys- ja elinvoimapalveluiden pysyvässä kehityksessä. Kun palvelupolku, valmennusmallit, työnantajakohtaamiset ja harjoittelun/oppisopimuksen siirtymärakenteet juurtuvat osaksi pysyviä käytäntöjä, asiakasohjaus sujuvoituu, päällekkäisyydet vähenevät ja työnhakijoiden eteneminen on aiempaa tehokkaampaa ja ennakoitavampaa.

Laadullisesti pitkäaikaisvaikutuksia arvioidaan työnhakijoiden ja työnantajien palautteiden, kokemustarinoiden, alku- ja loppuarviointien sekä yhteistyöverkostojen toimivuuden arvioinnin avulla. Määrällisesti vaikutuksia mitataan esimerkiksi työllistymis- ja koulutussiirtymien määrällä, työttömyysjaksojen lyhenemisellä, työnantajayhteistyön volyyymilla sekä alueellisilla työttömyys- ja pitkäaikaistyöttömyystilastoilla.

Oulussa pitkän aikavälin vaikutuksena nuorten työllistymisen ja koulutukseen siirtymisen edellytykset vahvistuvat pysyvästi, työttömyysjaksot lyhenevät ja syrjäytymisriski pienenee.

Pilotissa kehitetty monialainen toimintamalli juurtuu osaksi nuorten pysyviä palveluja ja vahvistaa työnantajayhteistyötä sekä alueen työvoiman saatavuutta.

Muhoksen pitkän aikavälin vaikutuksena pitkäaikaistyöttömyys vähenee, työttömyysjaksot lyhenevät ja vaikeasti työllistyvien siirtymät työelämään ja koulutukseen vahvistuvat.

Hankkeessa kehitetty ja juurrutettu palvelupolku sekä työnantajayhteistyö vahvistavat kunnan pysyvää kykyä tunnistaa yritysten työvoima ja osaamistarpeita ja vastata niihin vaikuttavasti myös hankkeen jälkeen.

Limingassa työpaketin pitkäaikaisvaikutukset näkyvät erityisesti siinä, että nuorten koulutus- ja työelämäpolut selkeytyvät, palveluihin kiinnittyminen vahvistuu ja riski syrjäytymiseen pienenee merkittävästi. Varhainen, kokonaisvaltainen tuki ehkäisee työttömyyden pitkittymistä ja vahvistaa nuorten valmiuksia tehdä realistisia, kestäviä ja itselle sopivia koulutus- ja urapäätöksiä.

Tämä parantaa nuorten hyvinvointia ja lisää heidän mahdollisuuksiaan kiinnittyä pysyvästi työmarkkinoille. Pitkällä aikavälillä Limingan elinvoima, työvoiman saatavuus ja kunnan houkuttelevuus kasvavat, kun suuri nuori väestöpohja siirtyy onnistuneemmin koulutukseen ja työllistyy alueelle. Työnantajakentässä vaikutukset näkyvät rekrytointin helpottumisena, perehdytysten sujuvoitumisena ja nuorten osaamisprofiilien selkeytymisenä – mikä on erityisen arvokasta aloilla, joilla työvoimapula on kasvava. Liminkaan syntyy myös pysyvä toimintamalli, jossa nuorisopalvelut ja työllisyyspalvelut toimivat koordinoitusti työparimallilla. Tämä rakenteellinen muutos jää elämään hankkeen jälkeen ja mahdollistaa sen, että kunta pystyy tulevaisuudessa tukemaan nuoria yhdenvertaisemmin ja vaikuttavammin.

Haapaveden-Siikalatvan osatoteutuksessa kehitetty tuetun oppisopimuksen malli tuottaa alueelle pysyvän rakenteen, joka helpottaa työnhakijoiden siirtymistä harjoittelusta oppisopimuskoulutukseen ja edelleen työhön. Pitkällä aikavälillä tämä kasvattaa seutukunnan osaamis pohjaa, vahvistaa yritysten rekrytointi- ja perehdytysvalmiuksia ja lisää työvoiman saatavuutta erityisesti mikro- ja pk-yrityksvaltaisilla toimialoilla. Mallin juurtuminen vähentää työnantajien kynnystä käynnistää oppisopimuksia, mikä lisää tutkintotasaisen osaamisen kertymistä alueelle. Samalla nuorten ja pitkään työttömänä olleiden mahdollisuudet kiinnittyä

pysyvästi työmarkkinoille paranevat. Alueen koulutus- ja työllisyyspalveluiden yhteistyö vahvistuu, siirtymät selkeytyvät ja oppisopimuksesta tulee aiempaa saavutettavampi väylä osaamisen kehittämiseen.

1. Työttömyyden pitkittymisen ehkäisy ja siirtymien vahvistuminen  
Nuorten ja pitkään työttömänä olleiden siirtymät koulutukseen, työelämäkokeiluihin, oppisopimukseen ja työhön helpottuvat.

Tämä näkyy:

- lyhyempinä työttömyysjaksoina
- aiempaa vakaamana työmarkkinoille kiinnittymisenä
- vähentyneenä syrjäytymisriskinä.

2. Pysyvä palvelumallin juurtuminen

Hankkeessa kehitetyt valmennusmallit, työparityö, kohtaamismallit ja yhteistyörakenteet juurtuvat kunnissa ja työllisyysalueella pysyviksi toimintatavoiksi.

Asiakasohjaus selkeytyy ja katveet pienenevät.

3. Työnantajien rekrytointivalmiuksien vahvistuminen

Perehdytys- ja mentorointikäytännöt paranevat, rekrytointikynnys madaltuu ja työnantajien kyky ottaa vastaan tuen tarpeessa olevia työnhakijoita kasvaa.

Alueen yritykset pystyvät rekrytoimaan paremmin ja avaamaan ovia myös niille työnhakijoille, jotka eivät aiemmin olisi työllistyneet.

4. Osaavan työvoiman saatavuuden paraneminen

Koulutus- ja työelämäpolkujen selkeytyminen lisää osaavan työvoiman määrää erityisesti niillä aloilla, joilla työvoimapula on kasvanut (hoiva, rakentaminen, palvelualat, teknologia, logistiikka).

5. Verkostojen vahvistuminen

Hanke vahvistaa kuntien, oppilaitosten, työnantajien ja kolmannen sektorin yhteistyötä.

Pysyvät verkostot tukevat siirtymiä myös hankkeen jälkeen.

6. Alueellinen elinvoima vahvistuu

Kun nuoret ja työttömät kiinnittyvät koulutukseen ja työelämään, se vahvistaa koko alueen kilpailukykyä ja hyvinvointia pitkällä aikavälillä.

Laadullisia vaikutusmittareita:

- työnhakijoiden kokemus omien mahdollisuuksien kasvusta ja tulevaisuususkon paranemisesta
- palaute siitä, miten valmennus ja työparityöskentely tukivat polkua eteenpäin
- työnantajien kokemus rekrytointin helpottumisesta ja yhteistyön hyödyistä
- palveluverkoston toimijoiden arvio siitä, miten palveluketjut ovat sujuvoituneet
- tapausesimerkit onnistuneista urapoluista (case-kuvaukset, kokemustarinat)
- havaittu muutos organisaatiokulttuurissa (esim. työnantajien avoimuus palkata moninaisia työnhakijoita)

Nämä kertovat, miten työllisyyspalveluiden toimintakulttuuri muuttuu ja miten uudet toimintatavat vaikuttavat palveluihin ja niiden tuloksellisuuteen.

Keskeisiä määrällisiä vaikutusmittareita:

- nuorten ja pitkäaikaistyöttömien työttömyysjaksojen lyheneminen
- koulutukseen ja työelämään kiinnittyneiden osuuden kasvu 6–12 kk seurannassa
- alueen nuorisotyöttömyysasteen lasku
- oppisopimusten, harjoittelujen ja työllistymisten määrä hankkeen jälkeen
- yritysten rekrytointivalmiuksien parantuminen (mitattuna esim. rekrytointimäärissä)
- uusien työnantajien sitoutuminen jatko yhteistyöhön
- palveluiden käytön kasvu ja pysyvä siirtymä uuden mallin mukaiseen asiakasohjaukseen

Nämä kuvaavat, miten alueen työmarkkina- ja työllisyystilanne muuttuu paremmaksi hankkeen ansiosta.

## Miten tuloksia ja kokemuksia hyödynnetään hankkeen päättymisen jälkeen?

Hankkeen päättymisen jälkeen tuloksia ja kokemuksia hyödynnetään siten, että kehitetyt toimintamallit, yhteistyörakenteet ja työkalut juurtuvat osaksi kuntien ja työllisyysalueiden pysyvää toimintaa. Hankkeen aikana pilotoidut ja toimiviksi todetut kokonaisuudet integroidaan osaksi työllisyys- ja elinvoimapalveluiden arkea ja käytäntöjä, jolloin ne muodostavat pysyviä, arjessa toteutettavia toimintatapoja työnhakijoiden työllistymisen ja siirtymien tueksi myös hankerahoituksen päättymisen jälkeen. Juurtumista tukee kehittämistyön toteuttaminen tiiviissä yhteistyössä palveluista vastaavien toimijoiden kanssa, heidän käytännön tarpeistaan lähtien.

Hankkeessa kehitetyt valmennukselliset, työnantajayhteistyöhön ja kohtaantoon liittyvät toimintatavat, digitaaliset työkalut sekä prosessi? ja toimintamallikuvaukset jäävät toteuttajaorganisaatioiden ja yhteistyökumppaneiden käyttöön. Niitä hyödynnetään henkilöstön perehdytyksessä, asiakasohjauksessa, työnantajatyössä ja palveluiden jatkuvassa kehittämisessä. Digitaaliset toimintaympäristöt tukevat myös hankkeen jälkeen tiedonkeruuta, seuranta- ja arviointia ja toimijoiden välistä yhteistyötä.

Keskeinen tulosten hyödyntämisen muoto on verkostomaisen ja monialaisen yhteistyön jatkuminen ja vahvistuminen. Hankkeen aikana rakennetut yhteistyörakenteet kuntien, työllisyys- ja elinvoimapaalveluiden, työnantajien, oppilaitosten ja kolmannen sektorin välillä jäävät pysyviksi ja tukevat sujuvaa asiakasohjausta, tiedonkulkua ja yhteistä kehittämistä. Yhteiset, selkeästi kuvatut toimintamallit ja rajapinnat mahdollistavat sen, että työnhakijat ohjautuvat oikea-aikaisesti tarkoituksenmukaisiin palveluihin myös hankkeen jälkeen. Hankkeen aikana kertynyttä seuranta-, palaute- ja arviointitietoa hyödynnetään palveluiden jatkokehittämisessä ja päätöksenteon tukena. Tulokset tuottavat tietoa työnhakijoiden tuen tarpeista, toimivista kohtaantokäytännöistä sekä työnantajien työvoima- ja osaamistarpeista, ja ne toimivat perustana resurssien kohdentamiselle ja palvelurakenteiden kehittämiselle. Toimiviksi todetut, geneerisesti kuvattavat toimintamallit ovat sovellettavissa myös muilla alueilla ja eri kohderyhmien parissa, ja niitä levitetään alueellisten ja seudullisten verkostojen kautta. Näin hankkeen tulokset tukevat pitkäjänteisesti työllisyyden edistämistä, työnantajien työvoiman saatavuutta ja alueellista elinvoimaa sekä varmistavat, että hankkeessa syntynyt osaaminen, rakenteet ja toimintamallit jäävät vaikuttamaan pysyvästi hankekauden päättymisen jälkeen.

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

Kehitettyjä työkaluja, toimintamalleja tai kehitettyjä tuotteita hyödynnetään muiden organisaatioiden normaalitoiminnassa

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

Hankkeen yleisesti hyödynnettävät tulokset muodostuvat kehitetystä kokonaisuudesta, joka yhdistää työnhakijoiden valmennukselliset tukimuodot, työnantajayhteistyön, kohtaantokäytännöt, digitaaliset ratkaisut sekä monialaisen yhteistyön selkeiksi ja siirrettäviksi toimintamalleiksi. Tuloksena syntyy geneerisesti kuvattu palvelupolku ja siihen liittyvät toimintatavat, joita voidaan soveltaa eri kunnissa, työllisyysalueilla ja kohderyhmien parissa ilman aluekohtaisia rakenteellisia riippuvuuksia.

Hankkeessa tuotetut toimintamallikuvaukset, prosessikuvaukset, ohjeistukset ja digitaaliset työkalut ovat helposti käyttöönotettavia ja tukevat palveluiden yhdenmukaistamista, asiakasohjauksen selkeyttämistä sekä työnantajayhteistyön systematisointia. Mallit soveltuvat erityisesti tilanteisiin, joissa tavoitteena on vahvistaa työnhakijoiden työelämävalmiuksia, sujuvoittaa siirtymiä koulutukseen ja työhön sekä madaltaa työnantajien kynnystä osallistua työllistämiseen.

Yleisesti hyödynnettävää tietoa syntyy myös hankkeen aikana kerätystä seuranta-, palaute- ja arviointiaineistosta, joka tuottaa ymmärrystä toimivista kohtaantokäytännöistä, työnhakijoiden tuen tarpeista sekä työnantajien työvoima- ja osaamistarpeista. Tätä tietoa voidaan hyödyntää palveluiden kehittämisessä, resurssien kohdentamisessa ja päätöksenteon tukena myös hankkeen päättymisen jälkeen.

Hankkeen tulokset ovat siirrettävissä ja skaalattavissa erilaisiin toimintaympäristöihin, mukaan lukien kaupunkimaiset, seudulliset ja harvaan asutut alueet. Näin hanke tuottaa laajasti hyödynnettävää osaamista ja toimintamalleja, jotka tukevat työllisyyden edistämistä, työvoiman saatavuutta ja palvelujärjestelmän vaikuttavuutta myös hankkeen toteutusalueen ulkopuolella. Kaikki tuotokset valmistellaan sellaisiksi, että ne voidaan ottaa käyttöön myös muissa kunnissa ja työllisyysalueilla ilman erillistä kehitystyötä.

Kaikki tuotokset julkaistaan päätoteuttaja Nuorten Ystävät ry:n verkkosivuilla sekä Haapaveden-Siikalatvan seutukunnan kehittämisskeskuksen ja Limingan kunnan verkkosivuilla.

## **5 Täydentävät tiedot**

### **5.1 Muilta rahoittajilta haettu rahoitus**

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

Koko hankkeen rahoitus koostuu haettavan ESR+-rahoituksen lisäksi osallistuvien kuntien kuntarahoitusosuuksista sekä Nuorten Ystävät ry:n omarahoituksesta. Kunnat sitoutuvat osallistumaan hankkeen kustannuksiin kuntarahoitusosuuksien ja osahankkeidensa omarahoitusosuuksien mukaisesti.

Oulun kaupunki, BusinessOulu, myönteinen rahoituspäätös 16.3.2026. Viranhaltijapäätös toimitetaan.

Limingan kunta myönteinen rahoituspäätös 24.3.2026.

Muhoksen kunta, rahoitusta käsitellään kunnanhallituksessa 20.4.2026 ja päätetään kunnanvaltuustossa 27.4.2026. Hankevalmistelu edennyt yhteistyössä myönteisissä merkeissä. Haapaveden - Siikalatvan seutukunnan kehittämiskeskuksen rahoitusosuus käsitellään seutuhallituksen kokouksessa 26.3.2026. Hanketta valmisteltu osatoteuttajan kansa yhteistyössä ja etenee myönteisenä päätöksentekoon.

Nuorten Ystävät ry:n hallitus käsittelee rahoituspäätöksen kokouksessaan 26.3.2026. Etenee päätöksentekoon myönteisenä.

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

Ei

**5.2 Yhteydet muihin hankkeisiin****Liittykö hakemus muihin alue- ja rakennepolitiikan rahastoista tai muista rahoituslähteistä rahoitettaviin hankkeisiin tai hankekokonaisuuksiin?**

Kyllä

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

S31174

**Hankkeen nimi**

Duuniloikka

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

Duuniloikka on Nuorten Ystävät ry:n hallinnoima hanke, joka toimii Oulussa ja Rovaniemellä. Hankkeiden välinen yhteinen rajapinta on kehittämistyössä ja haettava hanke pohjaa myös Duuniloikka hankkeen havainnoille.

Hankkeiden työnhakija-asiakaskohde ryhmä on selkeästi erilainen ja työnantajien palveluiden kehittäminen kohdentuminen eriää toisistaan. Hankkeiden välinen tiedon ja kokemusten vaihto luo kuitenkin synergiaetua kehittämistyöhön.

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

S30888, S30889, S30890

**Hankkeen nimi**

Digitaalinen toimintamalli ja toimijaverkosto työllistämiseen (DTTT)

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

Digitaalinen toimintamalli ja toimijaverkosto työllistämiseen (DTTT) ?hanke ja Työelämä NYT! ?hanke täydentävät toisiaan työllistymisen ja kohtaannon kehittämisessä. DTTT? hankkeessa rakennetaan työnantajille suunnattu digitaalinen toimintamalli ja tietopankki, joka tukee heikossa työmarkkina?asemassa olevien henkilöiden työllistämistä sekä vahvistaa alueellista asiantuntija? ja toimijaverkostoa erityisesti Oulun seudun työllisyysalueella. Työelämä NYT! ?hankkeessa puolestaan kehitetään työnhakijoiden valmennuksellisia tukimalleja, työnantajayhteistyötä, kohtaantokäytäntöjä ja palvelupolkuja, jotka tukevat yksilöllisiä siirtymiä kohti koulutusta ja työllistymistä.

Hankkeiden rajapinta muodostuu erityisesti työnantajayhteistyön, digitaalisten ratkaisujen ja verkostotyön alueelle. Työelämä NYT! ?hankkeessa syntyvä tieto työnhakijoiden osaamisesta, tuen tarpeista ja toimivista kohtaantomalleista voi tukea DTTT?hankkeessa kehitettävän digitaalisen toimintamallin sisältöjä ja käytännön sovellettavuutta. Vastaavasti DTTT? hankkeen tuottama digitaalinen tietopankki ja verkostorakenne tarjoavat Työelämä NYT! ? hankkeelle kanavan työnantajien tavoittamiseen, rekrytointikynnyksen madaltamiseen ja mallien levittämiseen. Yhteistyö tukee molemmissa hankkeissa kehitettävien toimintamallien juurtumista, alueellista vaikuttavuutta ja siirrettävyyttä osaksi työllisyysalueiden pysyviä palvelurakenteita

### Hanke 3

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

S31162

#### **Hankkeen nimi**

Marttapalvelut polkuna työelämään

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

Työelämä nyt! ?hankkeella ja Marttapalvelut polkuna työelämään hankkeella on selkeä rajapinta ja yhteistyöpotentiaali erityisesti samalla toiminta?alueella toteutettavassa työllisyyden edistämässä ja valmennusratkaisujen kehittämisessä. Hankkeiden toimenpiteet eivät kuitenkaan ole päällekkäisiä vaan Hankkeet täydentävät toisiaan ja yhteistyö vahvistaa ratkaisujen alueellista vaikuttavuutta. Samalla se tukee ESR+?ohjelman tavoitteita kestäväyydestä ja juurruttamisesta, kun samansuuntaiset digitaaliset ja valmennukselliset mallit rakentuvat toisiaan tukeviksi ja kytkeytyvät pysyviin työllisyyspalvelujen rakenteisiin samalla alueella.

### Hanke 4

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

S31363

#### **Hankkeen nimi**

Nuorten Reitti: osaamisen ja työelämän silta

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

Työelämä nyt! ?hankkeen ja Nuorten reitti ?hankkeen välinen rajapinta rakentuu erityisesti nuorten palvelupolkujen, osaamisen tunnistamisen sekä työelämään siirtymisen nivelvaiheiden ympärille. Hankkeet kohdistuvat osittain samaan kohderyhmään – nuoriin työttömiin ja heikossa työmarkkina-asemassa oleviin nuoriin – mutta täydentävät toisiaan sisällöllisesti ja ajallisesti. Työelämä nyt! ?hankkeessa painottuvat yksilö? ja ryhmävalmennus, työnantajayhteistyö, kohtaantomallit sekä harjoittelijapolku ja tuetut siirtymät työelämään, kun taas Nuorten reitti ? hanke vahvistaa erityisesti osaamisen näkyväksi tekemistä ja koulutuksen ja työelämän välisten nivelvaiheiden ohjausta.

Yhteistyö mahdollistaa sujuvan asiakasohjauksen hankkeiden välillä. Yhteistyö voi kohdistua myös toimintamallien kehittämiseen ja juurruttamiseen.

### Hanke 5

**Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero**

S31566

**Hankkeen nimi**

HESO- henkistä ja sosiaalista voimaa työnhakuun

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

Molemmilla hankkeilla on tavoitteena työllistymisten ja koulutuspolkujen edistäminen. Hankkeiden toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi ovat kuitenkin varsin erilaiset. Hankkeiden välinen yhteistyö olisi hedelmällistä ja erityisesti hankkeiden väliseen asiakasohjaukseen on hyvä kiinnittää huomiota.

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

Nuorten Ystävät ry on hanketoimijana rohkea edelläkävijä. Lähes 120 -vuotisen toimintahistoriansa aikana se on tehnyt työtä heikommassa asemassa olevien ihmisten hyväksi. Työllisyysneuvonnan hankkeita Nuorten Ystävät on toteuttanut jo reilun 20 vuoden ajan. Järjestö on kokeillut ja kehittänyt aktiivisesti matalan kynnyksen toiminnan ja sosiaalisen työllistymisen malleja erityisesti Pohjois-Suomessa. Nuorten Ystävät tunteekin hyvin maakunnan erilaiset toimintaympäristöt. Jalkautuva työ, työllistymiseen suuntaava työhönvalmennus, yhteisöllinen ja vertaistuellinen toiminta ovat olleet työllisyysneuvonnan perustaa. Työnhakijoiden kohtaaminen, erityiset tuen tarpeet ja yksilölliset ratkaisut yhdistyvät Nuorten Ystävien kehittämistyössä luotuihin geneerisesti hyödynnettäviin työhönvalmennuksen ja uravalmennuksen malleihin, joiden keskiössä ovat erityisesti olleet vaikeasti työllistyvät työnhakijaryhmät. Nuorten Ystävät on työllisyysneuvonnan pystynyt tehokkaasti tukemaan työnhakijoita eteenpäin heidän työelämäpolulleen. Esimerkiksi Kohtaantoa -hankkeen asiakkaista 75% on kiinnittynyt työelämään tai lähtenyt opiskelemaan. Viimeisimpien työllisyysneuvonnan myötä henkilöasiakkaiden valmentamisen rinnalle on noussut työnantajatyön kehittäminen. Vaikka työnantajatyö on kulkenut mukana kaikissa Nuorten ystävien työllisyysneuvonnan hankkeissa, sen merkitys on noussut erityisen tärkeäksi Adapteri-, Kohtaantoa- ja Duuniloikka-hankkeiden myötä. Työnantajatyötä on tehty rinnalla kulkevasti, työnantajakohtaisista tarpeista huomioiden sekä koulutuksen kautta. Kokonaisuudessaan työllisyysneuvonnan kehittämisessä nähdään, että vaikuttava toiminnan muutos edellyttää laaja-alaista kehittämistyötä toimintaympäristön kaikissa osissa. Parhaisiin tuloksiin päästään liittämällä kehittämisen kautta.

Laaja-alainen kehittämistyö edellyttää vahvaa verkosto-osaamista ja niissä mukana oloa. Nuorten Ystävät on haluttu kehittäjäkumppani ja vaikuttaja. Se on tehnyt pitkään laaja-alaista, tiivistä ja menestyksekkästä verkostotyötä julkisen sektorin lisäksi oppilaitosten, yritysten ja muiden kolmannen sektorin toimijoiden kanssa.

Nuorten Ystävillä on vahva osaaminen hankkeiden toteuttamisesta ja hallinnoinnista. Se on menestyksekkästi toteuttanut useita ESR+ -rahoitteisia hankkeita eri rahoituskausilla.

**Riskit ja niiden hallinta hankkeen toteuttamisessa****Riskit liittyen hankkeen sisällön ja tulosten toteuttamiseen**

1) Nuoret ja pitkään työttömänä olleet työnhakijat eivät ohjautu hankkeen palveluihin riittävästi tai sitoudu pitkäjänteiseen valmennusprosessiin. Kohderyhmällä voi olla heikentynyt motivaatio, jaksaminen tai luottamus palvelujärjestelmään, mikä vaikeuttaa yksilö- ja ryhmävalmennusten, harjoittelijapolkujen ja kohtaamismallien vaikuttavaa toteutusta. Osallistujamäärät jäävät tavoitteista, valmennusprosessit keskeytyvät ja siirtymät työhön tai koulutukseen jäävät vähäisiksi, mikä heikentää hankkeen tulosten ja vaikuttavuuden todentamista.

- 2) Työnantajien kiinnostus osallistua hankkeen toimintaan, kuten kohtaamismalleihin, harjoittelijapolkuihin tai oppisopimusratkaisuihin, jää vähäiseksi. Erityisesti mikro- ja pk-yrityksillä voi olla rajalliset resurssit perehdytykseen ja ohjaukseen tai varovaisuutta rekrytoida tuen tarpeessa olevia työnhakijoita. Harjoittelijapolut eivät käynnisty suunnitellusti, kohtaantotyö jää irralliseksi eikä hankkeen keskeinen työnantajille suunnattu lisäarvo toteudu täysimääräisesti.
- 3) Hankkeen laajuus, useat työpaketit ja alueelliset pilotit voivat johtaa epäselvyyksiin rooleissa, vastuunjaossa tai toimintamallien yhteensovittamisessa eri toteuttajien välillä. Toimenpiteet voivat jäädä toisistaan irrallisiksi, palvelupolku pirstaloituu ja hankkeen keskeinen tavoite yhtenäisestä, monialaisesta toimintamallista vaarantuu.
- 4) Digitaalisten oppimisympäristöjen ja tekoälypohjaisten työkalujen käyttö ei ole kaikille osallistujille saavutettavaa tai henkilöstöllä ei ole riittäviä valmiuksia hyödyntää niitä täysipainoisesti. Asiakkailta ei ole tarvittavaa välineistöä digitaalisten ympäristöjen hyödyntämiseen. Digitaalisten ratkaisujen lisäarvo jää vajaaksi, osa kohderyhmästä jää palvelujen ulkopuolelle ja vaikuttavuus heikkenee.
- 5) Hankkeen tuloksia ja pitkän aikavälin vaikutuksia ei pystytä todentamaan riittävän luotettavasti, erityisesti hankkeen päättymisen jälkeisten siirtymien osalta. Hankkeen vaikuttavuus jää osin näkymättömäksi, mikä heikentää mallien jatkohyödyntämistä ja juurruttamista.
- 6) Hankkeessa kehitetyt toimintamallit eivät juurru osaksi kuntien ja työllisyysalueiden pysyviä palvelurakenteita hankkeen päätyttyä. Hankkeen pitkän aikavälin vaikutukset jäävät rajallisiksi ja kehitetty tieto katoaa.

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

- 1) Asiakasprosesseihin liittyvää riskiä hallitaan rakentamalla asiakasohjaus tiiviissä yhteistyössä kuntien työllisyyspalveluiden ja muiden verkostotoimijoiden kanssa tai työskentelemällä tiiviisti työparityöskentelynä heidän kanssaan, tarjoamalla matalan kynnyksen osallistumismuotoja sekä yhdistämällä yksilö- ja ryhmävalmennus joustavasti osallistujan tilanteeseen. Valmennusmalli painottaa vahvuuksien tunnistamista, tavoitteellista etenemistä ja jatkuvaa tukea myös siirtymävaiheissa, mikä tukee sitoutumista.
- 2) Työnantajatyöhön ja harjoittelijapolkuihin liittyvää riskiä hallitaan tarjoamalla työnantajille selkeä, tuettu ja vaiheistettu harjoittelijapolkumalli sekä työnantajakoordinaattorin tuki. Yritysyhteistyötä tehdään tiiviissä yhteistyössä kuntien elinvoima- ja yrityspalveluiden kanssa, ja työnantajille tarjotaan konkreettista hyötyä rekrytoinnin riskien hallintaan, perehdytykseen ja osaamisen tunnistamiseen. Työnantajien kanssa luodaan luottamuksellinen asiakassuhde, jolla vastataan yrityksen tarpeisiin.
- 3) Monialaiseen yhteistyön ja työpakettien välisen yhteensovittamisen riskiä hallitaan selkeällä työpakettirakenteella, vastuuttamisella ja hankehallinnolla. Jo hanke suunnitteluvaiheessa hakemuksen pohjaksi laadittu laajempi toimintasuunnitelma toimenpiteineen ja vastuineen sekä työpakettien välisine rajapintoineen tukee hankkeen toteuttamista. Toteutusta koordinoidaan säännöllisissä yhteisissä palaverieissa, kehittämistyötä tuetaan yhteisillä suunnittelu- ja ideointihetkillä sekä yhteisillä toteutuksilla ja hankkeen toteuttamisen tueksi rakennetaan viestintään ja tiedonhallintaan tarvittavat käytännöt ja digitaaliset työskentelytilat. Pilotoinnin aikana kerättyä tietoa hyödynnetään mallien yhdenmukaistamisessa ja yhteisten toimintatapojen vahvistamisessa.
- 4) Digitaalisiin ratkaisuihin liittyviä riskejä hallitaan varmistamalla vaihtoehtoiset toteutustavat (lähitoteutus, etä- ja hybridimallit), tarjoamalla ohjausta ja tukea digitaalisten välineiden käyttöön sekä pilotoimalla ratkaisuja vaiheittain. Varmistetaan tarvittaessa koulutuksella ja vahvalla perehdytyksellä hankehenkilöstön osaaminen. Digitaaliset työkalut integroidaan osaksi valmennusprosessia vain silloin, kun ne tukevat osallistujan etenemistä.
- 5) Tulosten mittaamisen ja vaikutusten todentamiseen liittyviä riskejä hallitaan rakentamalla systemaattinen seuranta- ja arviointimalli, jossa yhdistyvät määrälliset mittarit (osallistujat, siirtymät, työnantajayhteistyö) ja laadullinen arviointi (palautteet, haastattelut, havainnot). Seurantapisteitä määritellään myös asiakkuuden päättymisen aikaan, ja tuloksia hyödynnetään mallien kehittämisessä ja juurruttamisessa.
- 6) Juurrutukseen ja pysyvyyteen liittyviä riskejä hallitaan ottamalla keskeiset toimijat mukaan kehittämiseen jo hankkeen aikana ja toteutusta hyödynnetään yhteistyötä heidän kanssaan, dokumentoimalla toimintamallit selkeästi ja kytkemällä ne olemassa oleviin palveluprosesseihin. Juurruttaminen nähdään keskeisenä teemana läpi hankkeen, ei vain lopputoimenpiteenä.

## Riskit liittyen hankkeen yleiseen toimintaympäristöön

- 1) Yleinen talous? ja suhdannetilanne heikkenee tai pysyy pitkään epävarmana, mikä vähentää yritysten rekrytointihalukkuutta ja avoimien työpaikkojen määrää. Vaikka hankkeen kohderyhmälle suunnattujen tukimallien tarve kasvaa, todelliset työllistymismahdollisuudet voivat kaventua toimintaympäristössä, jossa työmarkkinat eivät vedä. Hankkeen työllistymistulokset ja siirtymät avoimille työmarkkinoille voivat jäädä odotettua vähäisemmiksi, mikä vaikuttaa tulosten määrälliseen toteutumiseen.
- 2) Työllisyyspalveluiden järjestämiseen liittyvät muutokset, kuten vastuiden siirtyminen kunnille ja työllisyysalueille sekä toimintamallien uudelleenorganisointi, voivat muuttaa toimintaympäristöä hankkeen aikana. Yhteistyörakenteet, asiakasohjauksen käytännöt ja vastuut voivat muuttua kesken hankkeen, mikä aiheuttaa epäselvyyttä ja hidastaa toimenpiteiden toteutusta.
- 3) Nuorten ja pitkään työttömänä olleiden hyvinvoinnin haasteet, kuten uupumus, mielenterveyden kuormitus ja heikentynyt tulevaisuususkko, voivat syventyä yleisessä yhteiskunnallisessa tilanteessa. Osallistuminen palveluihin voi jäädä lyhytkestoiseksi tai katkonaiseksi, mikä heikentää valmennusten vaikuttavuutta ja siirtymien toteutumista.
- 4) Työnantajien rekrytointikäytännöt ja asenteet eivät muutu toivotulla tavalla, vaikka työvoimapula ja kohtaamaton ongelmat jatkuvat. Erityisesti epävarmuus ja resurssipula voivat lisätä varovaisuutta palkata tuen tarpeessa olevia työnhakijoita. Hankkeessa kehitetyt kohtaamis- ja harjoittelijamallit eivät skaalaudu riittävästi osaksi työnantajien arkea.
- 5) Kuntien, oppilaitosten ja muiden yhteistyökumppaneiden resurssit voivat olla rajalliset, ja samanaikaiset uudistukset tai hankkeet kuormittavat toimintaympäristöä. Yhteistyö voi jäädä satunnaiseksi tai painottua vain yksittäisiin toimenpiteisiin, mikä heikentää monialaisen toimintamallin rakentumista.
- 6) Alueelliset erot, muuttoliike ja väestörakenteen muutokset voivat vaikuttaa kohderyhmien kokoon, tarpeisiin ja palvelujen kysyntään hankkeen aikana. Toimenpiteiden painotuksia joudutaan tarkistamaan kesken hankkeen.

### Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

- 1) Työllisyys- ja taloustilanteen muutoksiin tapahtuvien muutosten riskien hallintaan pyritään painottamalla työllistymisen rinnalla myös koulutus- ja osaamispolkuja, oppisopimusratkaisuja sekä valmiuksien vahvistamista. Näin hanke tukee osallistujia etenemään tarkoituksenmukaisille poluille myös tilanteessa, jossa suora työllistyminen ei ole heti mahdollista.
- 2) Työllisyyspalveluiden rakenteellisiin ja lainsäädännöllisiin muutoksiin liittyviä riskien hallinnointi perustuu tiiviiseen yhteistyöhön kuntien ja työllisyysalueiden kanssa, ja toimintamallit rakennetaan joustaviksi siten, että ne mukautuvat palvelurakenteiden muutoksiin. Kehitettävät mallit kytketään osaksi pysyviä palveluja, ei yksittäisiä organisaatorakenteita.
- 3) Kohderyhmän elämäntilanteiden ja hyvinvoinnin kehitykseen liittyvät riskien hallintaan pyritään sillä, että toimintamallit painottavat yksilöllisyyttä, vahvuuslähtöisyyttä ja matalan kynnyksen tukea. Valmennus ei perustu pelkästään työnhakuun, vaan tukee kokonaisvaltaisesti toimintakykyä, motivaatiota ja osallisuutta, mikä vahvistaa osallistujien kykyä hyödyntää palveluja.
- 4) Työnantajakentän muutoksiin ja asenteisiin liittyvien riskien hallintaa toteutetaan työskentelyn työnantajalähtöisyydellä. Hankkeen toimintaympäristössä työnantaja lähestytään käytännönläheisesti ja heidän tarpeistaan käsin. Tarjolla on tuettuja ja hallittuja malleja, jotka vähentävät koettua riskiä ja tukevat työnantajien osaamista rekrytinnissa ja perehdytyksessä.
- 5) Yhteistyöverkostojen kuormittamiseen liittyviä riskejä hallitaan luomalla yhteistyötä rakenteellisesti ja pitkäjänteisesti, ei yksittäisten tapahtumien varaan. Yhteistyö kytketään osaksi palvelupolkua ja arjen työtä, mikä tukee sen jatkuvuutta myös kuormittuneessa toimintaympäristössä.
- 6) Yhteiskunnallisten ja alueellisten muutosten riskejä pyritään hallitsemaan toteuttamalla hanke alueellisina piloteina, jotka mahdollistavat toimintamallien mukauttamisen eri toimintaympäristöihin. Pilotoinnin aikana kerättyä tietoa hyödynnetään joustavasti toimintatapojen kehittämisessä.

## Riskit liittyen toteuttajaorganisaatioiden toimintaan

- 1) Toteuttajaorganisaatioiden henkilöstöresurssit eivät ole riittäviä tai ne muuttuvat hankkeen aikana (henkilöstön vaihtuvuus, pitkät poissaolot, rekrytointiviiveet). Lisäksi hankkeen sisällöt edellyttävät monialaista osaamista (valmennus, työnantajatyö, digitaaliset ja AI?ratkaisut), jota ei kaikilla toteuttajilla ole tasaisesti. Toimenpiteiden toteutus viivästyy, laatu vaihtelee toteuttajien välillä ja hankkeen yhtenäinen palvelupolku ei toteudu suunnitellulla tavalla.
- 2) Ryhmähankkeessa toteuttajaorganisaatioiden toimintakulttuurit, toimintatavat ja päätöksentekorytmit eroavat toisistaan. Tämä voi aiheuttaa epäselvyyksiä vastuunjaossa, aikatauluissa ja käytännön toteutuksessa. Yhteinen kehittämistyö hidastuu, päällekkäistä työtä syntyy ja hankkeen kokonaisohjaus kuormittuu.
- 3) Toteuttajaorganisaatioiden perustoiminta (esim. työllisyys?, nuoriso? ja elinvoimapaalvelut) on jo valmiiksi kuormittunutta. Hanketyö kilpailee ajasta ja resursseista muun lakisääteisen tai strategisen toiminnan kanssa. Hankkeen toimenpiteet voivat jäädä sivurooliin tai niitä toteutetaan osittain, mikä heikentää vaikuttavuutta.
- 4) Kaikki toteuttajaorganisaatiot tai niiden henkilöstö eivät sitoudu uudenlaisten toimintamallien käyttöönottoon tai kokeilevaan kehittämiseen. Muutosvastarinta tai varovaisuus voi hidastaa mallien testaamista ja käyttöönottoa. Hankkeessa kehitettävät mallit jäävät pilottiluonteisiksi eivätkä leviä organisaatioiden arkeen.
- 5) Toteuttajaorganisaatioiden valmiudet hyödyntää digitaalisia oppimisympäristöjä ja tekoälypohjaisia työkaluja vaihtelevat. Käyttöönotto voi jäädä tekniseksi kokeiluksi ilman todellista integroitumista työhön. Digitaalisten ratkaisujen tuottama lisäarvo jää vajaaksi, ja toimintamallit eivät ole skaalautuvia.
- 6) Hankkeen päättyessä ei ole riittävän selkeää, mikä toteuttajaorganisaatio vastaa kehitettyjen mallien jatkosta, ylläpidosta ja kehittämisestä. Hankkeen tulokset jäävät lyhytkestoisiksi eikä pysyvää muutosta synny.

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

- 1) Henkilöstöresursseihin ja osaamiseen liittyvät riskiä hallitaan selkeällä työnjaolla, työpakettikohtaisella vastuuttamisella sekä yhteisellä perehdytyksellä ja osaamisen jakamisella toteuttajien kesken. Hankkeessa hyödynnetään yhteisiä toimintamalleja ja materiaaleja, mikä vähentää henkilöriippuvuutta ja tukee jatkuvuutta.
- 2) Ryhmähankemalliin ja yhteistoimintaan liittyvät riskiä hallitaan vahvalla koordinaatiolla, säännöllisillä yhteisillä suunnittelu? ja seurantalavereilla sekä yhteisellä hanketyöstöasiakirjalla. Työpakettien väliset rajapinnat ja toteuttajien roolit kuvataan selkeästi, ja päätoteuttaja vastaa kokonaisuuden hallinnasta.
- 3) Organisaatioiden perustoiminnan kuormittumiseen liittyvien riskien toteutumista pyritään välttämään kytkemällä hankkeen toimenpiteet osaksi organisaatioiden normaalia työtä ja palveluprosesseja. Näin hanketyö tukee perustoimintaa eikä ole siitä irrallinen lisä. Juurruttaminen aloitetaan jo hankkeen aikana, ei vasta loppuvaiheessa.
- 4) Muutoskyvykkyyteen ja sitoutumiseen liittyviä riskejä hallitaan osallistavalla kehittämisotteella, jossa toteuttajat ovat mukana mallien suunnittelussa, pilotoinnissa ja arvioinnissa. Pilotit tuottavat konkreettista näyttöä toimivuudesta, mikä tukee sitoutumista ja käyttöönottoa.
- 5) Digitaalisten työkalujen ja toimintatapojen käyttöönottoon liittyviä riskejä hallitaan vaiheittaisella käyttöönotolla, henkilöstön ohjauksella ja sillä, että digitaaliset ratkaisut kytketään suoraan valmennus? ja työnantajatyön prosesseihin. Työkaluja käytetään tukena, ei itseisarvona.
- 6) Juurruttamisvastuun epäselvyyteen liittyviä riskejä pyritään hallitsemaan määrittelemällä juurruttaminen osaksi toteuttajaorganisaatioiden vastuuta jo hankkeen aikana sekä käytännön yhteistyön kautta. Mallit dokumentoidaan, kytketään olemassa oleviin palvelurakenteisiin toiminnalla ja vastuut sovitaan yhteistyössä työllisyysalueiden ja kuntien kanssa.

### **Esitys hankkeen ohjausryhmän kokoonpanoksi**

Hankkeen kokonaisuus huomioon ottaen ohjausryhmään edustusta ehdotetaan seuraavista organisaatioista:

Rahoittaja-/hankepaikkakunnat  
Hanketoteuttaja organisaatiot  
Pohjois-Pohjanmaan yrittäjät  
Yrittäjäpalvelut

Oppilaitos  
Opiskelijajärjestö (esim. Sakki ry tms.)

Tarvittaessa kutsuttavat asiantuntijat

**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 suunnitteluvaiheessa on tutustuttu EU:n perusoikeusasiakirjan sisältöön. Sukupuolten tasa-arvo otetaan huomioon kaikessa hankkeen toiminnassa. Eri sukupuolien välinen tasa-arvo varmistetaan erityisesti eri alojen työpaikoilla ja palkkauskysymyksissä. Muunsukupuoliset henkilöt huomioidaan kunkin yksilöllisten toiveiden mukaisesti.

#### **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**

Pyrimme varmistamaan sekä hankehenkilöstölle että henkilöasiakkaille turvalliset työolot ja eri alojen työehtosopimusten mukaiset työehdot. Työnantajia tuetaan turvallisten työolojen vahvistamiseen esim. riittävän perehdytyksen kautta. Konkreettisine esimerkkeinä ovat sisäilmaltaan terveet työtilat ja työparityöskentely erityisesti uusien asiakkaiden tapaamisissa ennen luottamuksellisen suhteen luomista.

##### **Syrjintäkielto kaikelle syrjinnälle**

Kohtelemme kaikkia työntekijöitä, henkilöasiakkaita ja työnantajia tasavertaisesti riippumatta heidän taustoistaan tai ominaisuuksistaan (EU:n perusoikeuskirja artikla 21). Edistämme tasa-arvoa ja eri kohderyhmien huomioimista ja työllistymistä. Kaikenlainen syrjintä on kiellettyä. Hankkeessa huomioidaan kaikkien työnhakijoiden tasapuolinen kohtelu, ja yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus (eri ikäisiä, eri sukupuolta olevia ja eri kieli-, kulttuuri- tai vähemmistöryhmiin kuuluvia). Hankkeessa edistetään eritaustaisten henkilöiden työllistymistä. Mielestämme monimuotoisuus on rikkaus ja auttaa työyhteisöjä lisäämään suvaitsevaisuutta ja huomioimaan erilaisia näkökulmia asioihin.

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

Huomioidaan esteettömyys, saavutettavuus ja erityistä tukea tarvitsevat. Hankkeessa tuetaan eri työllistämismuotojen hyödyntämiseen. Kaikki hankkeen työnantajat ja työnhakijat vammasta riippumatta saavat tarvitsemansa palvelut hankesuunnitelman mukaisesti.

##### **Henkilötietojen suoja**

Hankkeessa huomioidaan GDPR ja henkilötietojen käsittelyperiaatteet ja henkilötietojen suojele kaikissa hankkeen toiminnoissa sekä hankkeeseen osallistuvien osalta että hankkeen työpakettien sisällöissä. Jokainen uusi työntekijä suorittaa työsuhteen alussa tietosuojakoulutuksen ja tietosuojatestin.

##### **Ympäristönsuojelu**

Hankkeen toiminnassa ja toimenpiteissä huomioidaan ympäristönsuojelun näkökulma, kestävä kehitys ja vastuullisuus. Hankkeessa suositaan kierrätystä, luonnon kunnioitusta ja julkisten kulkuneuvojen käyttöä yksityisautoilun sijaan aina kun se on mahdollista. Digitaalisten toimintaympäristöjen hyödyntäminen vähentää yksityisautoilun tarvetta ja edistää näin ympäristönsuojelun näkökulmaa. Hyödynnetään sähköisiä materiaaleja niin paljon kuin mahdollista.

## 5.6 Kestävä kehitys: Ekologinen kestävyys

### Luonnonvarojen käytön kestävyys

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Liikkumisen tarvetta pyritään vähentämään hyödyntämällä digitaalisia toimintaympäristöä. Luonnonvarojen säästämistä tehostetaan käyttämällä sähköisiä materiaaleja painotuotteiden asemasta aina kun mahdollista.

### Ilmastonmuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Digitaalisuus (toimintaympäristöt ja sähköiset materiaalit) vähentävät ilmastonmuutoksen tekijöitä.

### Kasvillisuus, eliöt ja luonnon monimuotoisuus

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Pyritään kestävän kehityksen arvojen ja periaatteiden mukaiseen toimintaan.

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

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Pyritään kestävän kehityksen arvojen ja periaatteiden mukaiseen toimintaan.

### Natura 2000 -ohjelman kohteet

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Pyritään kestävän kehityksen arvojen ja periaatteiden mukaiseen toimintaan.

## 5.7 Kestävä kehitys: Taloudellinen kestävyys

### Materiaalit ja jätteet

Selvästi myönteistä vaikutusta

Materiaalit tuotetaan pääasiallisesti sähköisinä, pyritään minimoimaan materiaalien kulutusta ja kierrätetään jätteet asian mukaisesti.

### Uusiutuvien energialähteiden käyttö

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

### Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä kehittäminen

Selvästi myönteistä vaikutusta

Hankkeessa työskennellään paikallisten palveluntuottajien ja työvoimapulasta kärsiviä aloja edustavien yritysten tai muiden työnantajien kanssa. Hankkeen toiminnalla pyritään vaikuttamaan paikalliseen elinkeinorakenteeseen sitä vahvistavasti. Nuorten ja pitkään työttömänä olleiden työnhakijoiden työllistyminen tai vailla koulutusta olevien sekä lisäkoulutusta tarvitsevien opiskelemaan pääseminen vahvistaa alueen elinvoimaisuutta luoden uutta kasvua, varmistaen osaltaan työnantajien työvoiman saantia.

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

Selvästi myönteistä vaikutusta

Kehittää digitaalisia oppimisympäristöjä sekä luodaan toimintamallia, joka yhdistää työnantajia ja työnhakijoita uudella tavalla.

### **Liikkuminen ja logistiikka**

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Hankkeen toiminnassa kannustetaan asiakkaita ja henkilöstöä julkisten kulkuneuvojen käyttämiseen sekä pyöräilyn ja kävelyn suosimiseen. Liikkumista eri paikkakuntien välillä vähennetään etäpalavereilla ja webinaareilla kasvokkaisten tapaamisten sijaan. Mikäli tarve käyttää autoa, lähitapaamisissa suositaan yhteiskyytejä.

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

### **Kulttuuriympäristö**

Selvästi myönteistä vaikutusta

Hankkeessa kehitettävien toimintamallien kautta rakennetaan työllisyyttä edistävää toimintakulttuuria, joka rakentuu yhteistyölle eri toimijoiden ja alueellisten verkostojen välillä.

### **Ympäristöosaaminen**

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Toiminnassa pyritään kestävän kehityksen mukaiseen toimintaan. Ohjataan asiakkaita ja alueen toimijoita hyödyntämään digitaalisia ympäristöjä ja sähköisiä materiaaleja

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

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

Ei

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

Ei

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

Ei

## **6 Arviot määrällisistä tavoitteista**

**Hakemusvaiheessa ilmoitettavat arviot määrällisistä tavoitteista**

**6.1 Hankkeeseen osallistuvien yritysten arvioitu lukumäärä henkilöstömäärän mukaan**

Yrityksen koko	Yrityksiä, kpl
Mikroyritys	163
Pieni yritys	95
Keskisuuri yritys	37
Suuryritys	35
<b>Yhteensä</b>	<b>330</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	0	250	150	50	450
joista pitkäaikaistyöttömiä (yli 12 kk)		120	100	30	250
Yleissivistävässä/ ammattillisessa koulutuksessa olevat					0
Työssä olevat (ml. yrittäjät)					0
Työmarkkinoiden ulkopuolella olevat					0
<b>Yhteensä</b>	<b>0</b>	<b>250</b>	<b>150</b>	<b>50</b>	<b>450</b>
joista naisia					0

### 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	0	0	0
Alemman perusasteen (ISCED 1) ja ylemmän perusasteen (ISCED 2) koulutuksen suorittaneet		65	15	5	85
Keskiasteen (ISCED 3) tai keskiasteen jälkeisen (ISCED 4) koulutuksen suorittaneet		120	95	40	255
Korkea-asteen koulutuksen (ISCED 5-8) suorittaneet		65	40	5	110
<b>Yhteensä</b>	<b>0</b>	<b>250</b>	<b>150</b>	<b>50</b>	<b>450</b>
joista naisia					0

## 6.4 Osallistujia koskevat lyhyen aikavälin tavoitteet

	Tavoite
Osallistujat, jotka ovat ryhtyneet työnhakuun jättäessään hankkeen	135
Osallistujat, jotka ovat koulutuksessa jättäessään hankkeen	90
Osallistujat, jotka saavat ammattipätevyyden jättäessään hankkeen	0
Osallistujat, jotka ovat työelämässä, myös itsenäisinä ammatinharjoittajina, jättäessään hankkeen	225

## 7 Kustannusarvion ja rahoitussuunnitelman tiivistelmä

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

### Kustannusarviota ohjaavat kustannusmallivalinnat

Kustannusmalli	Flat rate 40 % kehittäminen
Palkkakustannusten ilmoitustapa	Palkkojen yksikkökustannukset

### Hankinnat ja hankkeen pysyvyys

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

### Kustannusarvion tiivistelmä

	Yhteensä €
1 Palkkakustannukset	866 731
Flat rate 40 % kehittäminen	346 693
2 Tulot (vähennetään kustannuksista)	0
<b>Nettokustannusarvio yhteensä</b>	<b>1 213 424</b>

### Rahoitussuunnitelman tiivistelmä

	Yhteensä €	Osuus %
1 Haettava EU- ja valtion rahoitus	970 738	80,00
2 Omarahoitus: Yksityinen rahoitus	24 269	2,00
3 Kuntarahoitus	218 417	18,00
4 Muu julkinen rahoitus	0	0
5 Yksityinen rahoitus	0	0
<b>Rahoitussuunnitelma yhteensä</b>	<b>1 213 424</b>	<b>100,00</b>

### Ennakkomaksatus

Haetaanko hankkeelle ennakkomaksatusta?	Kyllä
Haettavan ennakkomaksatuksen määrä €	290 000
Tilinumero	FI1711103000101286
BIC	NDEAFIHH

### Perustele ennakkomaksatuksen tarve

Nuorten Ystävät ry on voittoa tavoittelematon kansalaisjärjestö, jonka vuoksi jälkijätöinen rahoitushaku tämän mittaluokan hankkeessa on haastava. Haettavalla ennakkomaksatuksella pyritään hallittuun ja ennustettavaan taloushallintoon hankkeen ensimmäisenä toimintavuotena.

### Hakemuksen käsittelyn ehdot

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

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

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

### Suostumus sähköiseen asiointiin

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

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

### Lainkohdat

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

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

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

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

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

### Valtionavustuksen hakijan pakotevakuutus

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

Valtionavustuksen hakija vakuuttaa, että

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

- avustuksen hakijalle,
- avustuksen hakijan välittömille tai välillisille omistajille, tai rahanpesulain 1. luvun 5 §:ssä tarkoitetuille tosiasiallisille edunsaajille,
- avustuksen hakijan hallinto-, johto- tai valvontaelimen jäsenille tai määräys-, edustus-, päätös- tai valvontavaltaa käyttäville henkilöille,
- avustuksen hakijan alihankkijoille tai muille sopimuskumppaneille,
- avustuksen hakijan alihankkijoiden tai muiden sopimuskumppaneiden välittömille tai välillisille omistajille, tai rahanpesulain 1. luvun 5 §:ssä tarkoitetuille tosiasiallisille edunsaajille,
- avustuksen hakijan alihankkijoiden tai muiden sopimuskumppaneiden hallinto-, johto- tai valvontaelimen jäsenille tai määräys-, edustus-, päätös- tai valvontavaltaa kyseisissä alihankkijoissa tai muissa sopimuskumppaneissa käyttäville henkilöille,
- 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

26.3.2026 10:46

Raija Elvi Marita Näppä  
pääsihteeri

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 tietosuojaa-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****Sopimukset tai muut sitoumukset rahoitukseen osallistumisesta**

Tiedoston nimi	Kuvaus	Salassapidon perustelu
8__Ty_el_m_nyt_-hankkeen_hakeminen_ja_hankkeeseen_osallistuminen.pdf	Viranhaltijapäätös, Limingan kunta, Elinvoimajohtaja, 24.3.2026, § 8/2026	

**Muut liitteet**

Tiedoston nimi	Kuvaus	Salassapidon perustelu
Yhteity_sopimus_R-03143_Ty_el_m_nyt_.pdf	Yhteistyösopimus Ryhmä-hanke R-03143	