



Euroopan unionin
osarahoittama

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

Euroopan sosiaalirahasto plus (ESR+)



Elinvoimakeskus

Hankehakemus

Tunnistetiedot

Hakemusnumero

214124

Tila

Keskeneräinen

Hankehaun nimi

Pohjois-Savon ESR+ -aluehaku 1/2026

Hakuilmoituksen tunnus

ITÄEVK-131

1 Rahoittava viranomainen

Itä-Suomen elinvoimakeskus

2 Hakijaorganisaatio

Hakijan virallinen nimi

Kuopion kaupunki

Y-tunnus

0171450-7

Postiosoite

PL 1097

Organisaatiomuoto

Kunta

Postinumero

70111

Organisaatityyppi

Kunta

Postitoimipaikka

KUOPIO

Puhelinnumero

017 182 111

2.1 Hankkeen yhteyshenkilö

Etunimi

Laura

Sähköposti

laura.mirjami.kukkonen@kuopio.fi

Sukunimi

Kukkonen

Puhelinnumero

0447183999

Asema hakijaorganisaatiossa

Projektipäällikkö

3 Hankkeen perustiedot

Hankkeen julkinen nimi
Nuorten Työsilta

Alkamispäivämäärä
1.1.2027

Päätymispäivämäärä
31.12.2029

Toimintalinja
4 Työllistävä, osaava ja osallistava Suomi

Erityistavoite
4.1. Polkuja töihin

3.1 Hankkeen toteutustyyppi

Hanke toteutetaan Yhden toteuttajan hankkeena

3.2 Julkinen kuvaus

Hankkeen julkinen tiivistelmä

Nuorten Työsilta on Kuopion työllisyysalueella toteutettava ESR+-hanke, jonka tavoitteena on vähentää alle 30-vuotiaiden nuorisotyöttömyyttä, ehkäistä työttömyyden pitkittymistä sekä tukea nuorten sujuvaa siirtymää koulutuksesta työelämään. Hanke vastaa alueella voimakkaasti kasvaneeseen nuorisotyöttömyyteen rakentamalla yhtenäisen ja monistettavan toimintamallin, joka yhdistää nuorten tavoittamisen, yksilöllisen ohjauksen, työelämävalmennuksen, osaamisen tunnistamisen ja työnantajayhteistyön.

Hankkeessa nuorille tarjotaan henkilökohtaista valmennusta, työnhaun tukea ja työelämäosaamisen vahvistamista sekä yksilöllisiä polkuja kohti työllistymistä tai koulutusta. Samalla kehitetään työnantajayhteistyötä ja pilotoidaan työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen ja mentorointiin perustuva toimintamalli, jonka tavoitteena on madaltaa nuorten työllistymisen esteitä ja helpottaa työnantajien rekrytointeja.

Hanke toteutetaan tiiviissä yhteistyössä työllisyyspalveluiden, oppilaitosten, nuorisopalveluiden, työnantajien ja muiden alueellisten toimijoiden kanssa. Tuloksena syntyy pysyvä, dokumentoitu ja laajasti hyödynnettävä yhtenäinen nuorten työllistymisen toimintamalli, joka vahvistaa työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa sekä tukee alueen elinvoimaa ja osaavan työvoiman saatavuutta. Hankkeen tavoitteena on tavoittaa 600 nuorta, joista 300 työllistyy hankkeen aikana.

Hankkeen nimi englannin kielellä

Youth WorkBridge

Hankkeen julkinen tiivistelmä englannin kielellä

Youth WorkBridge is an ESF+ project implemented in the Kuopio employment area. Its objective is to reduce unemployment among people under the age of 30, prevent prolonged unemployment, and support young people in making a smooth transition from education to working life. The project responds to the vast increase in youth unemployment in the region by developing a unified and transferable operating model that combines target group outreach, individual guidance, employability coaching, skills identification, and employer collaboration.

The project provides young unemployed with personalised coaching, job-search support, employability skills development, and tailored pathways towards employment or further education. In addition, it strengthens collaboration with employers and pilots a workplace-based

learning and mentoring model designed to lower barriers to youth employment and support employers in recruiting young talent.

The project is implemented in close cooperation with employment services, educational institutions, youth services, employers, and other regional stakeholders. As a result, a permanent, documented, and widely applicable youth employment model will be created to strengthen the matching of labour supply and demand, support regional vitality, and improve the availability of skilled workforce. The project aims to reach 600 young people, of whom 300 are expected to secure employment during the project period.

3.3 Maantieteellinen kohdealue

Onko hankkeen toiminta valtakunnallista?

Ei

Maakunnat

Pohjois-Savo

Kunnat

Kuopio, Siilinjärvi, Lapinlahti, Suonenjoki, Vesanto, Tuusniemi, Kaavi, Keitele, Rautavaara, Tervo

Hankkeen toteutuspaikka

Postiosoite	Postinumero	Postitoimipaikka
PL 338	70101	Kuopio

4 Hanketiedot

4.1 Hankkeen kohderyhmä, tarve ja tavoitteet

Mitkä ovat hankkeen varsinaiset kohderyhmät?

Hankkeen ensisijaisena kohderyhmänä ovat Kuopion työllisyysalueen alle 30-vuotiaat työttömät ja työtä hakevat nuoret. Kohderyhmään kuuluvat erityisesti ammatillisen koulutuksen suorittaneet nuoret, vastavalmistuneet nuoret, maahanmuuttajataustaiset nuoret sekä nuoret, joilla on valmiudet työllistyä, mutta jotka tarvitsevat tukea työelämäänsä siirtymisessä ja työmarkkinoille kiinnittymisessä.

Nuoria tavoitetaan monikanavaisesti yhteistyössä työllisyyspalvelujen, oppilaitosten, Ohjaamon, nuorisopalvelujen sekä eri viestintäkanavien kautta.

Hankkeen toisena varsinaisena kohderyhmänä ovat alueen työnantajat.

Mitkä ovat hankkeen välilliset kohderyhmät?

Välillisiä kohderyhmiä ovat oppilaitokset, Ohjaamo-palvelut, kuntien nuorisopalvelut, järjestöt, työllisyyspalvelut, kuntien elinkeinotoimijat sekä muut nuorten palveluja tuottavat organisaatiot. Hanke vahvistaa näiden toimijoiden yhteistyötä ja rakentaa pysyviä yhteistyörakenteita nuorten työllistymisen edistämiseksi.

Minkä tarpeen tai ongelman hanke ratkaisee?

Nuorten työttömyys on kasvanut voimakkaasti Kuopion työllisyysalueella; alle 30-vuotiaiden työttömien työnhakijoiden määrä kasvoi 1808 henkilöstä 2921 henkilöön vuosien 2023-2026

välillä (+62 %). Alle 25-vuotiaiden työttömyysaste nousi 12,3 prosentista 21,1 prosenttiin. Työttömyys myös pitkittyy - pitkäaikaistyöttömien nuorten määrä kaikista työttömistä nuorista on noussut 30,8 prosenttiin. Työttömyyden kasvu painottuu erityisesti ilman ammattia oleviin nuoriin sekä toisen asteen koulutuksen suorittaneisiin työnhakijoihin. Vastavalmistuneiden työttömyys pitkittyy aiempaa useammin sekä yli 3 että yli 6 kuukauteen. Myös työmarkkinoiden kysyntä on heikentynyt - avoimien työpaikkojen määrä on laskenut lähes 60 prosenttia vuodesta 2023. Pitkittyessään nuorisotyöttömyys lisää rakennetyöttömyyden ja syrjäytymisen riskiä, mikä puolestaan heikentää alueen työvoiman saatavuutta ja elinvoimaa. (Kuopion työllisyysalueen Nuorten Työllisyyskatsaus, 6/2026).

Nuorten työllistymisen esteet liittyvät usein osaamisen tunnistamisen ja sanoittamisen vaikeuteen, epävarmuuteen omasta ammatillisuudesta, työnhaun vuorovaikutustilanteisiin ja työnantajien varovaisuuteen rekrytoida nuoria. Samanaikaisesti työnantajien osaajatarpeet ja nuorten osaamispotentiaali eivät aina kohtaa. Lisäksi työnantajayhteistyössä ja asiakastyössä syntyvä tieto on hajanaista, eikä siitä muodostu yhteistä tilannekuvaa vaikuttavimpien toimenpiteiden tunnistamiseksi.

Hanke vastaa tähän tilanteeseen kohdistamalla toimenpiteet suoraan työttömiin ja työtä hakeviin nuoriin Kuopion työllisyysalueella sekä kehittämällä työnantajayhteistyötä ja palvelupolkuja, jotka nopeuttavat siirtymiä avoimille työmarkkinoille tai koulutukseen. Hanke tukee ESR+ erityistavoitteen 4.1 Polkuja töihin tavoitteita edistämällä nuorten työllistymistä, parantamalla työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa sekä sujuvoittamalla työllisyyspalveluja alueellisessa yhteistyössä.

Kaikki hankkeen toiminnot rakentuvat nuoren ympärille siten, että nuoret toimivat sekä palvelujen kohderyhmänä että osallistuvina kehittäjinä. Jokaisessa työpaketissa läpileikkaavia teemoja ovat nuorten osallisuus ja aktiivinen toimijuus sekä digitaalisuuden hyödyntäminen nuorten työllistymisen tukena.

Hanke vähentää nuorisotyöttömyyttä ja sen pitkittymistä, lieventää alueen yritysten osaajapulaa hyödyntämällä nuorten osaamista ja edistää osaltaan myös kansainvälisten nuorten työnhakijoiden työllistymistä ja kiinnittymistä paikalliseen työelämään.

Hanke ratkaisee nuorten osaamisen, työnantajien osaamistarpeiden ja palvelujärjestelmän tiedon välisen kohtaanto-ongelman rakentamalla nuorille sujuvampia polkuja työelämään sekä vahvistamalla alueellista yhteistyötä ja vaikuttavia toimintamalleja.

Nuorten Työsilta -hanke tukee Pohjois-Savon strategisia tavoitteita vähentämällä nuorisotyöttömyyttä, ehkäisemällä syrjäytymistä ja vahvistamalla nuorten osallisuutta. Samalla hanke parantaa työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa, tukee yritysten osaajatarpeisiin vastaamista sekä vahvistaa alueen elinvoimaa ja kilpailukykyä.

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

Hanketta on valmisteltu kevään ja kesän 2026 aikana yhteistyössä Kuopion työllisyysalueen kuntien, Ohjaamo-palveluiden, nuorisopalveluiden, oppilaitosten, työnantajien sekä muiden keskeisten sidosryhmien kanssa.

Hankeidea syntyi alun perin kolmen työllisyysalueen yhteisenä valmisteluna, mutta lopulta keskusteluissa päädyttiin siihen, että Kuopion työllisyysalue toteuttaa hankkeen omana kokonaisuutenaan.

Valmistelun aikana on arvioitu alueella toteutettavia nuorten työllisyyttä tukevia hankkeita, kuten Wörtti-hanketta, Startti Työhön -hanketta, Osaamisperusteinen rekrytointi -hanketta sekä Osaamistilin pilotointi -hanketta. Tarkastelun perusteella Nuorten Työsilta täydentää nykyisiä palveluja eikä aiheuta päällekkäisyyttä muiden hankkeiden kanssa.

Valmisteluvaiheessa on käyty keskusteluja useiden työnantajien kanssa erityisesti mestari-kisällimallin pilotoinnista sekä työnantajaverkoston rakentamisesta.

Hankkeen suunnitteluun on osallistettu monipuolisesti myös Kuopion työllisyysalueen henkilöstöä - heitä, jotka tekevät päivittäin työtä niin alueen työnhakijanuorten kuin työnantajienkin kanssa.

Oppilaitosten kanssa on käyty keskustelua oppilaitosyhteistyöstä yhteistyön kohdentuen erityisesti niihin valmistuviin nuoriin, joilla ei ole tietoa työpaikasta sekä nuoriin, jotka tulevat tarvitsemaan tukea työmarkkinoille siirtymiseen. Oppilaitosyhteistyön yhtenä keskeisenä tavoitteena on hankkeen jalkautuminen oppilaitoksiin valmistuvien nuorten tavoittamiseksi yhteisesti oppilaitosten kanssa sovittujen käytäntöjen mukaisesti. Hankkeen valmisteluvaiheessa on keskitytty yhteistyöhön erityisesti toisen asteen oppilaitosten kanssa, sillä tilastojen mukaan työttömyyden kasvu painottuu erityisesti toisen asteen koulutuksen suorittaneisiin työnhakijoihin (Kuopion työllisyysalueen Nuorten Työllisyyskatsaus, 6/2026). Hankkeen edetessä yhteistyöhön kutsutaan mahdollisuuksien mukaan myös muita oppilaitoksia.

Oppilaitosyhteistyön eri muodot tarkentuvat vielä lisää hankkeen aikana yhdessä todettujen tarpeiden mukaisesti. Hanke ei korvaa oppilaitosten lakisääteisiä opinto-ohjaus-, uraohjaus- tai työelämäyhteistyötehtäviä. Oppilaitokset toimivat hankkeessa yhteistyökumppaneina, joiden kautta tavoitetaan valmistumisvaiheessa olevia tai jo valmistuneita nuoria. Hankkeen lisäarvo muodostuu oppilaitosten, työllisyyspalvelujen ja työnantajien välisen uuden yhteistyömallin kehittämisestä sekä valmistumisen jälkeisen työllistymisen tukemisesta niille nuorille, jotka tarvitsevat tavanomaista intensiivisempää tukea työmarkkinoille siirtymisessä. Hankkeen toimenpiteet täydentävät oppilaitosten lakisääteisiä tehtäviä eivätkä korvaa niitä.

Nuorten Työsilta -hanke kokoa yhteen alueella syntyneitä osaamista sekä vahvistaa yhteistyötä eri hankkeiden, työllisyyspalveluiden, oppilaitosten ja työnantajien välillä. Hanke täydentää alueella toteutettavaa kehittämistyötä erityisesti rakentamalla pysyvän, monistettavan ja koko työllisyysalueen kattavan nuorten työllistymisen toimintamallin.

Yhteistyökeskusteluja on hankehakemusvaiheessa käyty seuraavien tahojen kanssa:

1. Työnantajat: 7 kpl (joista viisi yhteistyösopimusta liitteenä)
2. Oppilaitokset: 4 kpl (joista yksi yhteistyösopimus liitteenä ja toinen yhteistyösopimus vahvistuu syyskuun 2026 aikana, kahden kanssa keskustelut yhteistyöstä jatkuvat vielä)
3. Muut tahot: 2 kpl (järjestösektorin toimijoita, toisen kanssa sovittu suullisesti yhteistyöstä työpakettiin numero 2 liittyen ja toisen kanssa keskustelut yhteistyöstä jatkuvat vielä)

Mitkä ovat hankkeen tavoitteet?

Hankkeen päätavoitteena on vähentää nuorisotyöttömyyttä Kuopion työllisyysalueella sekä ehkäistä työttömyyden pitkittymistä tukemalla nuorten sujuvaa siirtymää opinnoista työelämään. Tavoitteena on rakentaa pysyvä, monistettava ja eri toimintaympäristöihin soveltuva toimintamalli, joka auttaa nuoria kiinnittymään työmarkkinoille mahdollisimman nopeasti valmistumisen jälkeen.

Hankkeen lähtökohtana on, että jokaisen nuoren polku työelämään on yksilöllinen. Siksi toimintamalli rakentuu nuoren omien vahvuuksien, osaamisen, kiinnostuksen kohteiden ja tuen tarpeiden ympärille. Nuoria ei jätetä yksin työnhaun, urasuunnittelun tai työelämään siirtymisen eri vaiheissa, vaan hankkeen asiantuntijat kulkevat rinnalla koko prosessin ajan tarjoten ohjausta, tukea ja kannustusta aina työllistymiseen saakka.

Hankkeen toimenpiteissä yhdistyvät henkilökohtainen valmennus, osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen, työelämävalmiuksien vahvistaminen sekä tiivis yhteistyö alueen yritysten kanssa. Tavoitteena on rakentaa aitoja kohtaamisia työnantajien ja nuorten välille sekä tunnistaa yritysten työvoimatarpeita ennakkoivasti. Samalla nuorten osaaminen tehdään näkyväksi tavalla, joka vastaa työnantajien tarpeisiin ja helpottaa rekrytointipäätöksiä.

Yhtenä keskeisenä työllistymisväylänä hankkeessa toimii mestari–kisällimalli, jonka pilotointi on yksi hankkeen keskeinen kehittämistoimenpide. Mallin erityinen lisäarvo perustuu siihen, että nuorten työelämävalmiuksien vahvistaminen ja työnantajien osajatarpeet yhdistetään samaan toimintamalliin. Mestari-kisällimallissa oppiminen tapahtuu aidossa työympäristössä

kokeneen työntekijän rinnalla, jolloin työelämätaitojen, ammatillisen osaamisen ja työyhteisöön kiinnittymisen kehittyminen tapahtuvat samanaikaisesti käytännön työn kautta. Tämä vahvistaa nuoren ammatillista identiteettiä, lisää onnistumisen kokemuksia sekä madaltaa siirtymää pysyvään työsuhteeseen.

Mallissa nuori työskentelee esim. metallialan yrityksessä 3-6 kuukauden ajan kokeneen työntekijän rinnalla. Mestari perehdyttää työtehtäviin, työyhteisön käytäntöihin ja turvalliseen työskentelyyn. Hankkeen työntekijä tukee tarpeen mukaan sekä nuorta että työnantajaa osan jaksosta tai koko jakson ajan. Mallin tavoitteena on johtaa työsuhteeseen, oppisopimukseen tai muuhun pysyvään työelämäpolkuun. Jakson alkuvaiheessa voidaan hyödyntää esim. työkokeilua. Tarkemmin malli/mallit rakennetaan hankkeen aikana yhteistyössä työnantajien kanssa ja hyödynnetään olemassa olevia palveluita/tukimuotoja nuoren kiinnittymiseksi malliin.

Malli tukee lisäksi hiljaisen tiedon siirtymistä kokeneilta työntekijöiltä nuorille. Tämä on ajankohtaista tilanteessa, jossa työmarkkinoilta poistuu suuria määriä kokeneita työntekijöitä samalla kun useilla aloilla on haasteita osaavan työvoiman saatavuudessa. Mallin avulla yritykset voivat siirtää osaamista suunnitelmallisesti uudelle sukupolvelle ja vahvistaa toiminnan jatkuvuutta pitkällä aikavälillä.

Hankkeen näkökulmasta mestari-kisällimallin uutuusarvo ei ole ainoastaan nuorten ohjaamisessa työpaikoille, vaan systemaattisen mentorointi- ja perehdytysmallin rakentamisessa osaksi nuorten työllistymispolkua. Työllistyminen ei perustu yksittäiseen rekrytointitapahtumaan, vaan suunnitelmalliseen prosessiin, jossa kokenut työntekijä tukee nuorta työelämään siirtymisen eri vaiheissa. Hankkeen aikana mallia pilotoidaan, arvioidaan ja kehitetään yhdessä työnantajien kanssa tavoitteena luoda monistettava, mutta erilaiset toimialat ja työnantajat huomioiva toimintatapa (mahdollisesti useampia toimintatapoja), joka voidaan hankkeen jälkeen juurruttaa osaksi alueen pysyvää palvelujärjestelmää.

Mestari-kisällimalli toimii hankkeen valmisteluvaiheessa työnimenä em. kehittämiskokonaisuudelle, mutta hankkeen aikana mallia pilotoidaan, kehitetään ja brändätään yhteistyössä nuorten ja työnantajien kanssa siten, että lopputuloksena syntyy Kuopion työllisyysalueelle soveltuva, tunnistettava ja monistettava toimintamalli.

Hankkeessa korostetaan myös nuorten osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia. Nuoret osallistuvat palveluiden suunnitteluun, arviointiin ja kehittämiseen, jolloin toimintamallista rakentuu aidosti nuorten tarpeita vastaava, helposti saavutettava ja motivoiva kokonaisuus. Tavoitteena ei ole ainoastaan työllistää nuoria, vaan vahvistaa heidän uskoaan omiin mahdollisuuksiinsa, työelämävalmiuksiinsa sekä kiinnittymistään osaksi työelämää ja yhteiskuntaa.

Hankkeessa tehtyjen nuorten osallistamisen toimintatapojen kokemuksia hyödynnetään jatkossa työllisyysalueen palvelujen kehittämisessä. Tavoitteena on lisätä nuorten vaikuttamismahdollisuuksia ja tuoda nuorten ääntä kuuluviin työllisyysalueella heille suunniteltujen palvelujen kehittämisessä.

Hankkeessa:

1. Tavoitetaan ja sitoutetaan kohderyhmän nuoret: Löydetään työttömät ja työttömyysuhan alaiset nuoret mahdollisimman varhain ja rakennetaan jokaiselle matalan kynnyksen etenemispolku kohti työtä tai koulutusta. Ehkäistään varhaisen tuen avulla, ettei nuorten työttömyys pitkittyisi.

2. Valmennetaan nuoria perustyöelämätaitoihin: Vahvistetaan osallistujien arjen työelämävalmiuksia ja perustyöelämätaitoja, jotka muodostavat perustan kaikelle työssä toimimiselle ja siihen kiinnittymiselle. Tässä hankkeessa työelämätaidoilla tarkoitetaan erityisesti sellaisia konkreettisia perustaitoja ja asenteita, kuten työaikojen noudattamista, sovitusta asioista kiinni pitämistä, tehtäviin sitoutumista sekä vastuullista toimintaa osana työyhteisöä. Näiden taitojen puute on keskeinen tunnistettu este nuorten työllistymiselle ja työssä pysymiselle, vaikka muita valmiuksia olisikin olemassa. Lisätään nuorten realistista ymmärrystä siitä, mitä työelämä edellyttää arjen tasolla. Samalla vahvistetaan sellaisia

toimintatapoja ja asenteita, jotka tukevat työssä pysymistä ja myönteistä työuraa. Vahvistetaan valmennusten avulla nuorten ”yrittäjämäistä” otetta työntekoon sekä huomioidaan ohjauksessa ja keskusteluissa itsensä työllistäminen tai yrittäjyys yhtenä vaihtoehtona työllistymiselle.

3. Tunnistetaan ja sanoitetaan nuorten osaaminen: Tuodaan nuorten osaaminen – myös piilevä osaaminen – esiin työnantajille ymmärrettävällä tavalla. Näin osoitetaan yrityksille konkreettisesti, miksi nuori tekijä kannattaa palkata ja mitä arvoa nuori voi tuoda yritykselle. Samalla vahvistetaan nuorten työnhakuvalmiuksia (ansioluettelot, työnhakutaidot, esiintymisvarmuus), jotta he osaavat tuoda osaamisensa paremmin esille työmarkkinoilla.

4. Rakennetaan nuorille yksilöllisiä ja sujuvia työllistymispolkuja: Suunnitellaan polkuja, jotka vastaavat sekä nuoren kiinnostuksia että työmarkkinoiden tarpeita. Erityisenä keinona hyödynnetään esim. mestari–kisällimallia työllistymisväylänä: nuori syventää osaamistaan työpaikalla kokeneen työntekijän tukemana, joka voi johtaa pidempikestoiseen työsuhteeseen.

5. Vahvistaa yritysten kykyä ja halukkuutta palkata nuoria: Madalletaan työnantajien rekrytointikynnystä tarjoamalla yrityksille hankkeessa valmennettuja, työelämään entistä valmiimpia nuoria. Yrityksille tuodaan esiin nuorten palkkaamisen hyödyt ja tuetaan monimuotoisten, nuoria mukaan ottavien työyhteisöjen kehittymistä.

6. Tiivistetään peruspalvelujen ja työelämän yhteistyötä: Yhdistetään julkiset työllisyyspalvelut, oppilaitokset ja yritykset entistä tiiviimmin tukemaan nuoren työllistymistä. Hankkeessa kehitetään oppilaitosten ja työelämän nivelvaiheen yhteistyömallia siten, että nuori saa parempaa tukea työllistymiseen heti valmistumisen jälkeen.

7. Tuotetaan seurantatietoa ja juurrutetaan toimivat toimintamallit osaksi työllisyysalueiden pysyvää toimintaa.

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

Nuorten Työsilta -hanke tuo merkittävän muutoksen nykyiseen palvelujärjestelmään rakentamalla ja pilotoimalla ensimmäistä kertaa yhtenäisen, vaiheistetun ja monistettavan nuoren työllistymispolun. Tavoitteena on siirtyä yksittäisistä ja toisistaan irrallisista palvelutoimenpiteistä kokonaisvaltaiseen toimintamalliin, jossa nuori saa tukea johdonmukaisesti ensimmäisestä kontaktista aina työllistymiseen ja työelämässä kiinnittymiseen saakka.

Nykytilanteessa nuorten palvelut muodostuvat usein useiden eri toimijoiden tarjoamista erillisistä palveluista, jolloin vastuu etenemisestä jää helposti ainoastaan nuorelle itselleen. Tämä voi johtaa palvelupolkujen katkeamiseen, motivaation heikkenemiseen sekä työttömyyden pitkittymiseen. Hankkeen keskeinen uutuusarvo on näiden hajanaisten palveluiden yhdistäminen selkeäksi ja tavoitteelliseksi kokonaisuudeksi, jossa nuori ei jää yksin, vaan saa rinnalleen ammattilaisen koko työllistymisprosessin ajaksi.

Hankkeessa kehitetään toimintamalli, jossa yhdistyvät matalan kynnyksen tavoittaminen, yksilöllinen ohjaus, osaamisen tunnistaminen ja näkyväksi tekeminen, työnantajayhteistyö sekä konkreettiset työelämään johtavat väylät. Erityistä lisäarvoa tuottaa se, että työnantajat, oppilaitokset ja työllisyyspalvelut toimivat saman tavoitteen ympärillä eikä nuori siirry palvelusta toiseen ilman jatkuvuutta. Tavoitteena on rakentaa aidosti nuoren tarpeista lähtevä palvelukokonaisuus, joka mukautuu erilaisiin elämäntilanteisiin ja osaamistasoihin.

Hanke ylittää selvästi nykyisten lakisääteisten palveluiden laajuuden. Kyseessä on yleishyödyllinen kehittämishanke, joka keskittyy uusien toimintamallien rakentamiseen, pilotointiin ja vaikuttavuuden arviointiin. Nykyiset lakisääteiset palvelut eivät mahdollista riittävän intensiivistä valmennusta ja toimintamallien kehittämistä. Hanke ei korvaa työllisyysalueiden perustoimintaa, vaan täydentää sitä kehittämällä uusia toimintatapoja ja pilotoimalla ratkaisuja, joita voidaan myöhemmin ottaa käyttöön osana pysyvää palvelujärjestelmää. Palveluja kehittämällä ja toiminnan vaikuttavuutta lisäämällä voidaan toteuttaa myös lakisääteisiä palveluita entistä tuottavammin.

Hankkeen keskeinen innovaatio on työnantajalähtöinen lähestymistapa, jossa nuorten osaaminen ja yritysten työvoimatarpeet tuodaan yhteen aiempaa tehokkaammin. Esimerkiksi mestari-kisällimallin kaltaiset työssä oppimisen ratkaisut tarjoavat nuorille mahdollisuuden hankkia osaamista aidossa työympäristössä kokeneen työntekijän ohjauksessa. Samalla yritykset saavat käyttöönsä uusia keinoja rekrytoida ja sitouttaa tulevaisuuden työntekijöitä.

Kaikki hankkeessa toteutettavat pilotit dokumentoidaan systemaattisesti ja niiden vaikuttavuutta seurataan ennalta määriteltujen mittareiden avulla. Näin varmistetaan, että kehittämistyö perustuu näyttöön ja että toimiviksi todetut käytännöt voidaan ottaa pysyvään käyttöön. Hankkeen päättyessä tavoitteena on, että kehitetyt, kokonaisvaltaiset toimintamallit ovat juurtuneet osaksi työllisyysalueiden, oppilaitosten ja työnantajien yhteistyötä sekä ovat helposti siirrettävissä myös muiden alueiden käyttöön.

Hankkeen merkittävin lisäarvo onkin pysyvän rakenteellisen muutoksen luominen: nuorten työllistymisen tukeminen muuttuu yksittäisistä palvelutoimenpiteistä koordinoituksi, vaikuttavaksi ja nuoren näkökulmasta selkeäksi kokonaisuudeksi. Tämä vahvistaa nuorten mahdollisuuksia kiinnittyä työelämään nopeammin, ehkäisee työttömyyden pitkittymistä ja tuottaa samalla pitkäaikaisia hyötyjä alueen työnantajille, palvelujärjestelmälle ja yhteiskunnalle.

Hankkeen tavoitteena ei ole ainoastaan kehittää uusia toimintatapoja, vaan rakentaa sellaisia ratkaisuja, jotka voidaan ottaa käyttöön osana työllisyysalueen normaalia palvelutuotantoa. Kehittämistyössä painotetaan toimintamallien käytännön toteuttamiskelpoisuutta, eri toimijoiden välistä yhteistä omistajuutta sekä sitä, että hankkeessa syntyvät ratkaisut vastaavat aidosti tunnistettuihin palvelujärjestelmän kehittämistarpeisiin.

Arvioi tuen ensisijainen vaikutus hankkeen toteuttamiseen

Hanketta ei toteuteta ilman tukea

Perustelut tuen vaikutukselle

Hankkeen toteuttamiseen tarvittavaa henkilöstöä ei ole mahdollista palkata Kuopion kaupungille ilman hankerahoitusta.

4.2 Toteutus ja tulokset

Millä konkreettisilla toimenpiteillä hanke saavuttaa kuvatut tavoitteet?

Hankkeen toimenpiteet on jaettu neljään työpakettiin, joita toteutetaan rinnakkain koko hankekauden ajan. Työpaketit muodostavat yhtenäisen kehittämiskokonaisuuden, jossa nuorten tavoittaminen, työelämävalmiuksien vahvistaminen, työnantajayhteistyö sekä syntyvän toimintamallin arviointi ja juurruttaminen kytkeytyvät toisiinsa. Tavoitteena on kehittää, pilotoida ja vakiinnuttaa koko Kuopion työllisyysalueelle uusi nuorten työllistymistä edistävä toimintamalli.

TP1 Hankkeen käynnistys, johtaminen ja koordinointi

Työpaketin tavoitteena on varmistaa hankkeen hallittu käynnistyminen, laadukas toteutus, vaikuttava seuranta sekä tulosten juurruttaminen pysyviksi käytännöiksi. Työpaketti vastaa hankkeen hallinnosta, johtamisesta, arvioinnista, viestinnästä sekä yhteistyörakenteiden koordinoinnista koko hankkeen ajan. Samalla luodaan toimintamallin seuranta- ja arviointijärjestelmä sekä kerätään tietoa nuorten työllistymisestä, palvelupolkujen toimivuudesta ja työnantajayhteistyön vaikutuksista.

Keskeisiä toimenpiteitä ovat hankkeen käynnistäminen ja henkilöstön perehdyttäminen, vaikuttava ohjausryhmätyöskentely, yhteistyörakenteiden koordinointi, mittareiden rakentaminen, asiakas- ja työnantajapalautteen hyödyntäminen, toimintamallien dokumentointi sekä viestintä ja tulosten levittäminen.

Tuotoksina syntyy toimiva hankehallinto, arviointitietoa sekä pysyvään käyttöön juurrutettavia toimintamalleja.

TP2 Nuorten tavoittaminen, ohjaus ja valmennus

Työpaketin tavoitteena on tavoittaa työttömät ja työtä hakevat nuoret mahdollisimman varhain sekä rakentaa jokaiselle yksilöllinen polku kohti työtä tai koulutusta. Työpaketissa vahvistetaan nuorten työnhakuvalmiuksia, työelämäosaamista, itsevarmuutta sekä kykyä tunnistaa ja sanoittaa omaa osaamistaan. Erityistä huomiota kiinnitetään ns. arjen työelämätaitoihin, jotka ovat keskeisiä työelämään kiinnittymisessä.

Nuoria tavoitetaan monikanavaisesti yhteistyössä oppilaitosten, Ohjaamon, nuorisopalveluiden ja työllisyyspalveluiden kanssa. Jokaiselle osallistujalle tehdään osaamisen ja tuen tarpeen kartoitus sekä henkilökohtainen etenemissuunnitelma. Nuorille tarjotaan yksilö- ja ryhmävalmennuksia, työnhaun tukea, digitaalisten työnhakutaitojen vahvistamista, työelämään siirtymisen ohjausta sekä yrittäjyyteen liittyvää neuvontaa. Työllistymisen tukena hyödynnetään myös työssä oppimiseen perustuvaa mentorointimallia sekä työkokeiluja ja muita työelämälähtöisiä ratkaisuja.

Työpaketin tuloksena nuorten työnhakuvalmiudet ja työelämätaidot vahvistuvat, työllistymiset ja koulutukseen siirtymiset lisääntyvät sekä jokaiselle mukana olevalle nuorelle syntyy henkilökohtainen osaamisprofiili ja etenemispolku. Samalla kehitetään ja dokumentoidaan kokonaisvaltainen nuorten palvelumalli pysyvää käyttöä varten.

TP3 Työnantajayhteistyö ja työllistymispolut

Työpaketin tavoitteena on rakentaa aktiivinen ja vaikuttava työnantajayhteistyön toimintamalli, joka yhdistää nuorten osaamisen ja työnantajien työvoimatarpeet. Erityisenä kohderyhmänä ovat pk-yritykset, joiden rekrytointiosaamista ja valmiuksia palkata nuoria vahvistetaan. Työpaketti toteutetaan tiiviissä yhteistyössä työllisyysalueen työnantajayhteistyötä tekevien asiantuntijoiden, elinkeinotoimijoiden ja työnantajaverkostojen kanssa.

Keskeisiä toimenpiteitä ovat yritys yhteistyö, yrityskäynnit, osaajatarpeiden kartoitus, työtehtävien muotoilu, piilotyöpaikkojen tunnistaminen sekä yksilöllisten työllistymispolkujen rakentaminen. Hankkeessa kehitetään ja pilotoidaan työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen, mentorointiin ja työelämään kiinnittymiseen perustuva toimintamalli, joka rakentuu valmisteluvaiheessa käytetyn mestari-kisälliäjäntelun pohjalta. Malli arvioidaan, kehitetään ja brändätään hankkeen aikana yhteistyössä nuorten ja työnantajien kanssa. Lisäksi järjestetään rekrytointitapahtumia, työnantajille suunnattuja valmennuksia sekä levitetään hyviä käytäntöjä nuorten työllistämistä.

Tuloksena syntyy uusia työllistymispolkuja, yritysten rekrytointivalmiudet vahvistuvat, nuorten osaaminen tulee näkyvämmäksi työnantajille ja alueelle rakentuu pysyvä työnantajayhteistyön toimintamalli.

TP4 Toimintamallin rakentaminen, arviointi, dokumentointi ja juurruttaminen

Työpaketin tavoitteena on koota hankkeessa syntyvät toimintatavat yhtenäiseksi nuorten työllistymisen toimintamalliksi sekä varmistaa niiden käyttöönotto hankkeen päättymisen jälkeen. Työpaketissa yhdistetään nuorten palvelupolku ja työnantajayhteistyö yhdeksi kokonaisuudeksi, arvioidaan niiden vaikuttavuutta sekä luodaan pysyvät edellytykset toiminnan jatkumiselle.

Työpaketissa kuvataan, pilotoidaan ja kehitetään toimintamallia systemaattisesti. Vaikuttavuustietoa kerätään asiakas-, työnantaja- ja verkostopalautteiden avulla. Lisäksi laaditaan prosessikuvauksia, työkaluja, ohjeistuksia sekä juurruttamissuunnitelma yhteistyössä keskeisten kumppaneiden kanssa. Tuloksia levitetään aktiivisesti alueen toimijoille ja toimintamallin käyttöönottoa tuetaan koko hankkeen ajan.

Työpaketin tuotoksina syntyvät dokumentoitu nuorten työllistymisen toimintamalli, työnantajayhteistyön toimintamalli, vaikuttavuus- ja arviointitieto, prosessikuvaukset, juurruttamissuunnitelma sekä hankkeen hyvien käytäntöjen käyttöönottoa tukeva materiaali.

Hankkeen toteutuksen vuosikello, tarkempi aikataulutus sekä hankehenkilöstön vastuunjakotaulukko hankehakemuksen liitteissä.

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

Nuorten Työsilta -hankkeen keskeisenä tuloksena syntyy koko Kuopion työllisyysalueelle yhtenäinen, dokumentoitu ja monistettava nuorten työllistymisen toimintamalli, joka yhdistää nuorten tavoittamisen, yksilöllisen ohjauksen, työelämävalmennuksen, työnantajayhteistyön sekä työelämään siirtymisen tukemisen yhdeksi palvelukokonaisuudeksi. Toimintamalli pilotoidaan hankkeen aikana, arvioidaan yhteistyössä sidosryhmien kanssa ja valmistellaan pysyvään käyttöön osaksi alueen palvelujärjestelmää. Hankkeen aikana nuorille rakennetaan yksilöllisiä työllistymis- ja koulutuspolkuja, vahvistetaan työnhaku- ja työelämävalmiuksia sekä tuetaan osaamisen tunnistamista ja sanoittamista. Samalla luodaan uusia toimintatapoja työnantajayhteistyöhön, työn ja tekijän kohtaannon vahvistamiseen sekä nuorten työllistymisen tukemiseen.

Hankkeen keskeisenä kehittämistuloksena pilotoidaan ja mallinnetaan työnantajien kanssa yhteistyössä mestari-kisällimalli, jonka avulla nuoret voivat oppia työelämätaitoja ja ammatillista osaamista aidossa työympäristössä kokeneen työntekijän ohjauksessa. Hankkeen tuloksena syntyy toimintamallikuvaus ja käytännön työvälineitä, joita voidaan hyödyntää myös hankkeen päättymisen jälkeen eri toimialoilla.

Hankkeella tavoitellaan seuraavia määrällisiä tuloksia:

600 nuorta osallistuu hankkeen toimenpiteisiin
300 nuorta työllistyy avoimille työmarkkinoille (ml. yrittäjyyteen suuntaavat nuoret)
150 nuorta siirtyy koulutukseen
Vähintään 60 työnantajaa osallistuu hankkeen toimenpiteisiin
Kehitetään ja dokumentoidaan nuorten työllistymisen toimintamalli
Pilotoidaan ja mallinnetaan mestari-kisällimalli (tai useampia malleja)
Laaditaan toimintamallien juurruttamissuunnitelma sekä pysyvää käyttöä tukevat prosessikuvaukset ja materiaalit.

Tulosten toteutumista seurataan hankkeen aikana systemaattisesti. Määrällisiä tuloksia mitataan osallistujamäärillä, työllistymisillä, koulutukseen siirtymisillä, työnantajayhteistyöhön osallistuneiden työnantajien määrällä sekä hankkeessa tuotettujen toimintamallien, materiaalien ja työkalujen valmistumisella.

Laadullisia tuloksia arvioidaan nuorilta, työnantajilta ja yhteistyökumppaneilta kerättävällä palautteella. Arvioinnissa tarkastellaan erityisesti:

Nuorten kokemusta työnhaku- ja työelämävalmiuksien vahvistumisesta.
Nuorten kokemusta oman osaamisen tunnistamisen ja sanoittamisen kehittymisestä.
Työnantajien kokemusta nuorten rekrytoinnin ja perehdyttämisen helpottumisesta.
Yhteistyöverkostojen toimivuuden vahvistumisesta.
Toimintamallin käytettävyyttä, vaikuttavuutta ja soveltuvuutta pysyvään käyttöön.

Tuloksia arvioidaan kyselyiden, palautteiden, haastattelujen, seurantatietojen sekä hankkeen aikana toteutettavan arviointityön avulla. Näin varmistetaan, että hankkeessa syntyvät toimintamallit perustuvat käytännössä toimiviin ratkaisuihin ja ovat siirrettävissä osaksi pysyvää palvelujärjestelmää

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

Nuorten Työsilta -hankkeen pitkän aikavälin tavoitteena on vähentää nuorisotyöttömyyttä, ehkäistä työttömyyden pitkittymistä sekä vahvistaa nuorten kiinnittymistä työelämään ja

koulutukseen Kuopion työllisyysalueella. Hankkeen vaikutukset kohdistuvat sekä nuoriin, työnantajiin että alueelliseen palvelujärjestelmään.

Nuorten näkökulmasta hankkeen vaikutuksena on työelämävalmiuksien vahvistuminen, työnhaun tehostuminen sekä siirtymien nopeutuminen koulutuksesta työelämään. Tavoitteena on, että nuoret tunnistavat oman osaamisensa aiempaa paremmin, kykenevät sanoittamaan sitä työnantajille ja löytävät kestäviä työuria tukevia työllistymispolkuja. Pitkällä aikavälillä tämä vähentää pitkäaikaistyöttömyyden, syrjäytymisen ja työmarkkinoilta ulkopuolelle jäämisen riskiä.

Työnantajien näkökulmasta hankkeen vaikutuksena on rekrytointikynnyksen madaltuminen, osaavan työvoiman saatavuuden parantuminen sekä valmiuksien vahvistuminen nuorten työntekijöiden rekrytointiin, perehdyttämiseen ja ohjaukseen. Hankkeessa kehitettävä mestarikisällimalli tukee osaamisen siirtymistä kokeneilta työntekijöiltä nuorille ja tarjoaa työnantajille uuden toimintamallin osaajatarpeisiin vastaamiseksi.

Palvelujärjestelmän tasolla hankkeen vaikutuksena on pysyvä, monistettava ja eri toimijoiden yhteisesti käyttämä nuorten työllistymisen toimintamalli, joka vahvistaa työllisyyspalveluiden, oppilaitosten, työnantajien, nuorisopalveluiden ja muiden verkostotoimijoiden yhteistyötä. Tavoitteena on, että hankkeessa syntyvät toimintamallit juurtuvat osaksi Kuopion työllisyysalueen normaalia toimintaa myös hankkeen päättymisen jälkeen.

Vaikutuksia todetaan sekä laadullisesti että määrällisesti. Määrällisiä mittareita ovat esimerkiksi:

1. 600 nuorta osallistuu
2. 300 nuorta työllistyy (ml. yrittäjyyteen suuntaavat nuoret)
3. 150 nuorta siirtyy koulutukseen
4. vähintään 60 työnantajaa mukana
5. vähintään 70 % työnantajista arvioi yhteistyön parantaneen valmiuksia palkata nuoria
6. vähintään 80 % nuorista kokee palvelun tukeneen työllistymistä
7. toimintamalli dokumentoidaan ja julkaistaan monistettavana kokonaisuutena
8. toimintamalli jää käyttöön hankkeen päättymisen jälkeen

Laadullisia vaikutuksia arvioidaan asiakas-, työnantaja- ja verkstopalautteiden avulla. Arvioinnissa seurataan erityisesti nuorten kokemusta työelämävalmiuksiensa vahvistumisesta, palvelun hyödyllisyydestä ja omien työllistymismahdollisuuksiensa parantumisesta sekä työnantajien kokemuksia nuorten rekrytoinnista ja yhteistyön toimivuudesta. Lisäksi arvioidaan toimintamallin käyttöönottoa, yhteistyörakenteiden toimivuutta ja toimijoiden halukkuutta jatkaa mallin käyttöä hankkeen päättymisen jälkeen.

Tavoitteena on, että hankkeen vaikutukset näkyvät pitkällä aikavälillä nuorten työllisyystilanteen paranemisena, työmarkkinoiden kohtaannon vahvistumisena sekä pysyvinä rakenteellisina muutoksina nuorten työllistymistä tukevassa palvelujärjestelmässä koko Kuopion työllisyysalueella.

Miten tuloksia ja kokemuksia hyödynnetään hankkeen päättymisen jälkeen?

Nuorten Työsilta -hankkeen keskeisenä tavoitteena on tuottaa pysyviä ratkaisuja nuorten työllistymisen tueksi. Hankkeen aikana kehitetyt toimintamallit, työkalut, materiaalit, yhteistyökäytännöt ja toimintaprosessit eivät jää hankkeen aikaisiksi kokeiluiksi, vaan ne valmistellaan osaksi Kuopion työllisyysalueen pysyvää toimintaa ja ovat monistettavissa myös muille työllisyysalueille.

Hankkeen keskeisenä tuloksena syntyvä nuorten työllistymisen toimintamalli dokumentoidaan, arvioidaan ja mallinnetaan siten, että sen käyttöönotto on mahdollista myös hankkeen päättymisen jälkeen. Toimintamalli kokoaa yhteen nuorten tavoittamisen, yksilöllisen ohjauksen, työelämävalmennuksen, työnantajayhteistyön sekä työllistymistä tukevat palvelupolut yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Hankkeen loppuvaiheessa laaditaan juurruttamissuunnitelma, jossa määritellään toimintamallin omistajuus, vastuut, jatkokehittäminen sekä seuranta osana työllisyysalueen normaalia palvelutuotantoa.

Hankkeessa kehitettyä työnantajayhteistyön mallia sekä mestari-kisällimallia/-malleja voidaan hyödyntää jatkossa nuorten työllistymisen tukena eri toimialoilla. Hankkeen aikana kerättyjen kokemusten perusteella laaditaan käytännönläheisiä toimintakuvauksia, ohjeita ja työvälineitä, joiden avulla toimintamalleja voidaan soveltaa myös muissa kunnissa, työllisyysalueilla ja nuorten palveluja toteuttavissa organisaatioissa.

Hankkeen aikana syntynyttä arviointi- ja seurantatietoa hyödynnetään palveluiden kehittämisessä, johtamisessa sekä päätöksenteon tukena. Kerätty tieto lisää ymmärrystä nuorten työllistymisen esteistä, toimivista palveluratkaisuista sekä työnantajien osaajatarpeista. Tuloksia voidaan hyödyntää myös uusien palvelujen suunnittelussa ja resurssien kohdentamisessa vaikuttaviin toimintatapoihin.

Hanke vahvistaa pysyviä yhteistyörakenteita työllisyyspalveluiden, oppilaitosten, Ohjaamo-palveluiden, nuorisopalveluiden, työnantajien sekä muiden verkostotoimijoiden välillä. Hankkeen aikana luodut yhteistyökäytännöt ja verkostot tukevat nuorten työllistymistä myös hankkeen päättymisen jälkeen sekä mahdollistavat toimintamallin edelleen kehittämisen ja laajentamisen.

Tavoitteena on, että hankkeen tuloksena syntyy pysyvä, monistettava ja laajasti hyödynnettävä systemaattinen toimintamalli, joka vahvistaa nuorten työllistymistä, ehkäisee työttömyyden pitkittymistä ja tukee alueen työnantajien osaavan työvoiman saatavuutta myös pitkällä aikavälillä.

Vaihtoehto suunnitelmaksi toiminnan jatkumisesta hankkeen päättymisen jälkeen

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

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

Nuorten Työsilta -hankkeen keskeisenä yleisesti hyödynnettävänä tuloksena syntyy koko Kuopion työllisyysalueelle kehitetty, arvioitu ja dokumentoitu nuorten työllistymisen toimintamalli. Toimintamalli kokoaa yhteen nuorten tavoittamisen, osaamisen tunnistamisen, työelämä- ja työnhakutaitojen vahvistamisen, työnantajayhteistyön sekä yksilöllisten työllistymispolkujen rakentamisen yhtenäiseksi palvelukokonaisuudeksi. Malli on suunniteltu siten, että sitä voidaan hyödyntää myös muilla työllisyysalueilla ja erilaisissa nuorten työllistymistä tukevissa toimintaympäristöissä.

Hankkeessa tuotetaan lisäksi yleisesti hyödynnettäviä materiaaleja ja työvälineitä, kuten nuorten ohjauksen ja valmennuksen toimintakuvauksia, osaamisen tunnistamisen ja näkyväksi tekemisen käytäntöjä, työnantajayhteistyön toimintamalleja, prosessikuvauksia, arviointimenetelmiä sekä hankkeen aikana syntyneisiin kokemuksiin perustuvia suosituksia. Erityisenä kehittämistuloksena mallinnetaan työnantajien kanssa yhteistyössä toteutettava mestari-kisällimalli/-malleja, jonka avulla voidaan tukea nuorten työelämään siirtymistä sekä osaamisen siirtymistä kokeneilta työntekijöiltä uusille työntekijöille.

Hankkeen aikana kerätään myös tietoa nuorten työllistymisen esteistä, tuen tarpeista, työllistymistä tukevista tekijöistä, työnantajien kokemuksista sekä toimintamallien vaikuttavuudesta. Tulosten pohjalta laaditaan raportteja ja kehittämissuosituksia, joita voidaan hyödyntää nuorten työllisyyttä edistävien palveluiden kehittämisessä sekä alueellisessa päätöksenteossa.

Kaikki hankkeen keskeiset tuotokset, kuten toimintamallikuvaukset, raportit, oppaat, prosessikuvaukset, työkalut ja muut kehittämisaineistot, julkaistaan avoimesti Kuopion kaupungin verkkosivuilla tai muussa julkisessa sähköisessä palvelussa. Tuloksia levitetään myös hankkeen yhteistyöverkostojen, työllisyysalueen toimijoiden, oppilaitosten, työnantajaverkostojen sekä mahdollisten ESR+-verkostojen kautta. Hankkeen loppuvaiheessa järjestetään tulosten esittely- ja levitystilaisuuksia, joissa kehitetyt toimintamallit ja hyvät käytännöt saatetaan laajemmän käyttäjäjoukon hyödynnettäväksi.

Kaikki julkisesti saataville tuotettavat materiaalit laaditaan saavutettavassa muodossa, jotta niiden hyödyntäminen on mahdollista mahdollisimman laajasti myös hankkeen päättymisen jälkeen. Tavoitteena on, että hankkeessa syntyneet ratkaisut tukevat nuorten työllistymisen edistämistä sekä toimivien käytäntöjen käyttöönottoa valtakunnallisesti.

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)?

Hankkeeseen osallistuvat yhteisten keskustelujen pohjalta seuraavat Kuopion työllisyysalueen kunnat: Kuopio, Siilinjärvi, Lapinlahti, Suonenjoki, Vesanto, Tuusniemi, Kaavi, Keitele, Rautavaara, Tervo.

Hankehakemuksen jättäminen on hyväksytty Kuopion kaupungin elinvoimajaostossa 15.9.2026.

Kaikkien kuntien viralliset päätökset hankkeeseen osallistumisesta saadaan syksyn 2026 aikana.

Onko hankkeeseen haettu tai ollaanko hakemassa rahoitusta muilta rahoittajilta?

Hankkeeseen osallistuvilta työllisyysalueen kunnilta kerätään rahoitusosuudet suhteessa kohderyhmän (alle 30-vuotiaat työttömät työnhakijat) tilastollisiin asiakasmääriin pohjautuen. Hankkeeseen osallistuvilta työllisyysalueen kunnilta kerättävä rahoitusosuus kohdistuu Kuopion omarahoitusosuuteen.

5.2 Yhteydet muihin hankkeisiin

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

Kyllä

Hanke 1

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

S30725

Hankkeen nimi

Wörtti - polkuja yhdenvertaiseen osallisuuteen

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Wörtti-hanke keskittyy nuorten opintoihin kiinnittymiseen, osallisuuden vahvistamiseen sekä koulutuksesta ja palveluista putoamisen ehkäisyyn. Nuorten Työsilta -hankkeen painopiste on puolestaan työttömien ja työtä hakevien nuorten työelämään siirtymisen tukemisessa, työnantajayhteistyössä sekä työllistymisen edistämisessä. Hankkeet muodostavat toisiaan täydentävän kokonaisuuden nuoren koulutus- ja työpolun eri vaiheisiin.

Hanke 2

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

S31565

Hankkeen nimi

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

Startti Työhön -hanke toteuttaa yksilöllistä työhönvalmennusta ja kehittää työllisyysasiantuntijoiden sekä työhönvalmentajien välistä työparityöskentelyä. Nuorten Työsilta -hankkeessa kehitetään tätä laajemmin koko Kuopion työllisyysalueen kattavaa nuorten työllistymisen toimintamallia, jossa yhdistyvät nuorten tavoittaminen, valmennus, työnantajayhteistyö, mestarikisällimallin pilotointi sekä toimintamallin juurruttaminen osaksi pysyvää palvelujärjestelmää.

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

S30746

Hankkeen nimi

Osaamisperusteinen rekrytointi

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Osaamisperusteinen rekrytointi -hanke on tuottanut kokemusta osaamisen tunnistamisesta, sanoittamisesta ja työmarkkinoiden kohtaannon parantamisesta. Nuorten Työsilta hyödyntää hankkeessa syntyneitä toimintatapoja erityisesti nuorten osaamisen näkyväksi tekemisessä ja työnantajayhteistyön kehittämisessä. Nuorten Työsilta kohdistuu kuitenkin rajattuun kohderyhmään, alle 30-vuotiaisiin nuoriin, sekä nuorten työelämään siirtymisen tukemiseen.

Hanke 4**Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero**

S31131

Hankkeen nimi

Osaamistilin pilotointi

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Osaamistilin pilotointi -hanke keskittyy jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittämisen edistämiseen lyhyiden koulutuskokonaisuuksien avulla. Nuorten Työsilta -hankkeen ensisijaisena tavoitteena ei ole osaamisen kehittäminen koulutusratkaisulla, vaan nuorten työllistymisen, työelämävalmiuksien ja työnantajayhteistyön vahvistaminen. Tarvittaessa hankkeiden välillä voidaan ohjata asiakkaita tarkoituksenmukaisiin palveluihin.

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

Kuopion kaupungilla ja työllisyyspalvelulla on paljon kokemusta hankehallinnoinnista, työllisyysedistämisestä ja palveluiden kehittämisestä.

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

Ensimmäinen, merkittävin riski liittyy kohderyhmän oikea-aikaiseen tavoittamiseen sekä sitoutumiseen hankkeen toimenpiteisiin. Osa nuorista voi olla vaikeasti tavoitettavissa, motivoitavissa tai heidän elämäntilanteensa voi vaikeuttaa pitkäjänteiseen valmennukseen osallistumista.

Työnantajayhteistyöhön liittyvänä riskinä puolestaan voi olla se, että mestari-kisällimallin pilotointiin tai muihin työllistymispolkuihin ei saada riittävän monipuolisesti työnantajia mukaan.

Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

Ensimmäistä, merkittävintä riskiä hallitaan toteuttamalla nuorten tavoittaminen monikanavaisesti yhteistyössä työllisyyspalveluiden, oppilaitosten, Ohjaamo-palveluiden, nuorisopalveluiden ja muiden verkostotoimijoiden kanssa. Lisäksi palvelut toteutetaan mahdollisimman matalan kynnyksen periaatteella ja nuorten tarpeista lähtöisin. Nuoret ohjautuvat hankkeeseen pääasiassa työllisyysalueen työllisyysasiantuntijoiden kautta, mutta hankkeesta tiedotetaan nuoria muitakin em. kanavia pitkin.

Työnantajayhteistyöhön liittyvää riskiä hallitaan aloittamalla vahva yhteistyön rakentaminen jo hankkeen alkuvaiheessa, hyödyntämällä olemassa olevia työnantajaverkostoja sekä tekemällä yhteistyötä alueen elinkeinotoimijoiden ja yrittäjäjärjestöjen kanssa. Lisäksi hankkeen valmisteluvaiheessa on jo käyty keskusteluja joidenkin työnantajien kanssa ja keskustelujen pohjalta on tehty aiesopimuksia (liitteinä) hankeaikaisesta yhteistyöstä.

Riskit liittyen hankkeen yleiseen toimintaympäristöön

Yleiseen toimintaympäristöön liittyvä riski liittyy työmarkkinatilanteeseen ja työnantajien rekrytointihalukkuuteen. Haastava taloudellinen tilanne voi vähentää avoimien työpaikkojen määrää ja vaikeuttaa hankkeelle asetettujen työllistymistavoitteiden saavuttamista.

Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

Riskiä vähennetään tekemällä systemaattista työnantajayhteistyötä, laajentamalla työnantajaverkostoa koko hankkeen ajan sekä hyödyntämällä erilaisia työelämään johtavia polkuja, kuten työkokeiluja, oppisopimuksia ja mestari-kisällimallia yhdistettynä käytettävissä oleviin taloudellisiin tukiin.

Riskit liittyen toteuttajaorganisaatioiden toimintaan

Hankkeessa kehitettävät toimintamallit eivät juurru osaksi pysyvää palvelujärjestelmää hankkeen päättymisen jälkeen.

Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

Kaikki työllisyysalueen toimijat sekä muut yhteistyökumppanit osallistetaan toimintamallien suunnitteluun, pilotointiin, arviointiin ja kehittämiseen koko hankkeen ajan. Juurruttamista edistetään dokumentoimalla toimintamallit, laatimalla juurruttamissuunnitelma sekä varmistamalla toimintamallin soveltuvuus osaksi työllisyysalueen normaalia toimintaa.

Esitys hankkeen ohjausryhmän kokoonpanoksi

Ohjausryhmään kutsutaan edustus ainakin Itä-Suomen elinvoimakeskuksesta, Pohjois-Savon liitosta, työllisyysalueen kunnista, oppilaitoksista, nuorisopalveluista, työnantajasektorilta sekä yrittäjäjärjestöstä/ -järjestöistä. Ohjausryhmä kootaan heti hankkeen alussa ja tavoitteena on rakentaa mahdollisimman monipuolinen, vahva ja vaikuttava ohjausryhmä.

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?

Sukupuolten tasa-arvo huomioidaan hankkeen kaikissa vaiheissa läpileikkaavana periaatteena. Hankkeen kohderyhmänä ovat alle 30-vuotiaat työttömät ja työtä hakevat nuoret sukupuolesta riippumatta, ja palveluihin osallistuminen perustuu yhdenvertaisiin mahdollisuuksiin. Hankkeessa seurataan osallistujien sukupuolijakaumaa sekä pyritään varmistamaan, että eri sukupuolia edustavat nuoret tavoitetaan tasapuolisesti koko Kuopion työllisyysalueella.

Nuorille tarjottava yksilöohjaus, valmennus ja työnantajayhteistyö toteutetaan sukupuolisensitiivisesti siten, että ohjaus perustuu nuoren osaamiseen, vahvuuksiin ja kiinnostuksen kohteisiin eikä sukupuoleen liittyviin ennakkokäsityksiin tai perinteisiin koulutus- ja ammattialavalintoihin. Hankkeessa kannustetaan nuoria hakeutumaan rohkeasti erilaisille koulutus- ja urapoluille sekä laajennetaan heidän käsitystään omista mahdollisuuksistaan työmarkkinoilla.

Työnantajayhteistyössä edistetään yhdenvertaisia rekrytointikäytäntöjä, nuorten tasapuolista kohtelua sekä monimuotoisten työyhteisöjen hyötyjen tunnistamista. Hankkeessa vahvistetaan työnantajien valmiuksia kohdata erilaisista taustoista tulevia nuoria ja tukea heidän työelämäänsä kiinnittymistään yhdenvertaisesti.

Hankkeessa kerätään osallistuja- ja työnantajapalautetta sekä arviointitietoa, jonka avulla voidaan seurata myös tasa-arvon toteutumista hankkeen toimenpiteissä ja kehittää toimintamallia tarvittaessa edelleen. Hankkeessa syntyvät toimintamallit dokumentoidaan siten, että sukupuolten tasa-arvon näkökulma huomioidaan myös niiden jatkokäytössä ja juurruttamisessa.

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

Syrjintäkielto kaikelle syrjinnälle

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

Henkilötietojen suoja

Ympäristönsuojelu

5.6 Kestävä kehitys: Ekologinen kestävyys

Luonnonvarojen käytön kestävyys

Ei myönteistä vaikutusta

Ilmastonmuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen

Ei myönteistä vaikutusta

Kasvillisuus, eliöt ja luonnon monimuotoisuus

Ei myönteistä vaikutusta

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

Ei myönteistä vaikutusta

Natura 2000 -ohjelman kohteet

Ei myönteistä vaikutusta

5.7 Kestävä kehitys: Taloudellinen kestävyys

Materiaalit ja jätteet

Ei myönteistä vaikutusta

Uusiutuvien energialähteiden käyttö

Ei myönteistä vaikutusta

Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä kehittäminen

Selvästi myönteistä vaikutusta

Aineettomien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen

Selvästi myönteistä vaikutusta

Liikkuminen ja logistiikka

Ei myönteistä vaikutusta

5.8 Kestävä kehitys: Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys sekä yhdenvertaisuus

Kulttuuriympäristö

Ei myönteistä vaikutusta

Ympäristöosaaminen

Ei myönteistä vaikutusta

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	20
Pieni yritys	20
Keskisuuri yritys	10
Suuryritys	10
Yhteensä	60

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	600	0	0	600
joista pitkäaikaistyöttömiä (yli 12 kk)	0	200	0	0	200
Yleissivistävässä/ ammattillisessa koulutuksessa olevat	0	0	0	0	0
Työssä olevat (ml. yrittäjät)	0	0	0	0	0
Työmarkkinoiden ulkopuolella olevat	0	0	0	0	0
Yhteensä	0	600	0	0	600
joista naisia		300			300

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	0
Alemman perusasteen (ISCED 1) ja ylemmän perusasteen (ISCED 2) koulutuksen suorittaneet	0	0	0	0	0
Keskiasteen (ISCED 3) tai keskiasteen jälkeisen (ISCED 4) koulutuksen suorittaneet	0	400	0	0	400
Korkea-asteen koulutuksen (ISCED 5-8) suorittaneet	0	200	0	0	200
Yhteensä	0	600	0	0	600
joista naisia		300			300

6.4 Osallistujia koskevat lyhyen aikavälin tavoitteet

	Tavoite
Osallistujat, jotka ovat ryhtyneet työnhakuun jättäessään hankkeen	150
Osallistujat, jotka ovat koulutuksessa jättäessään hankkeen	150
Osallistujat, jotka saavat ammattipätevyyden jättäessään hankkeen	0
Osallistujat, jotka ovat työelämässä, myös itsenäisinä ammatinharjoittajina, jättäessään hankkeen	300

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 kynnysarvot ylittävien hankintojen tekemistä?	Ei

Kustannusarvion tiivistelmä

	Yhteensä €
1 Palkkakustannukset	845 511
Flat rate 40 % kehittäminen	338 205
2 Tulot (vähennetään kustannuksista)	0
Nettokustannusarvio yhteensä	1 183 716

Rahoitussuunnitelman tiivistelmä

	Yhteensä €	Osuus %
1 Haettava EU- ja valtion rahoitus	946 974	80,00
2 Omarahoitus: Kuntarahoitus	236 742	20,00
3 Kuntarahoitus	0	0
4 Muu julkinen rahoitus	0	0
5 Yksityinen rahoitus	0	0
Rahoitussuunnitelma yhteensä	1 183 716	100,00

Ennakkomaksatus

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

Hakemuksen käsittelyn ehdot

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

Tuen hakija vakuuttaa, että sillä ei ole takaisinerintäpäätökseen 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 rakennepoliitiikan hankkeiden rahoittamisesta (757/2021) 51 §.

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

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

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

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

Valtionavustuksen hakijan pakotevakuutus

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

Valtionavustuksen hakija vakuuttaa, että

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

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

- avustuksen hakijan alihankkijoiden tai muiden sopimuskumppaneiden välittömille tai välillisille omistajille, tai rahanpesulain 1. luvun 5 §:ssä tarkoitetuille tosiasiallisille edunsaajille,
- avustuksen hakijan alihankkijoiden tai muiden sopimuskumppaneiden hallinto-, johto- tai valvontaelimen jäsenille tai määräys-, edustus-, päätös- tai valvontavaltaa kyseisissä alihankkijoissa tai muissa sopimuskumppaneissa käyttäville henkilöille,
- valtionavustuslain 7 §:n 3 momentin mukaisesti muun kuin avustuksen saajan toiminnan tai hankkeen avustamiseen haetun ja valtionapuviranomaisen myöntämän avustuksen käyttäjille (jäljempänä siirron saaja)
- sellaisille avustuksen hakijan valtionavustushakemuksen ja -päättöksen 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

Liitteet

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

Kustannusarvion liitteet

Rahoitussuunnitelman liitteet

Muut liitteet

Tiedoston nimi	Kuvaus	Salassapidon perustelu
Yhteisty_sopimus_Nuorten_Ty_silta_Mestar.pdf	Yhteistyösopimus	Allekirjoittajien nimitiedot
Yhteisty_sopimus_Nuorten_Ty_silta_SAKKY_08092026.pdf	Yhteistyösopimus	Allekirjoittajien nimitiedot
Yhteisty_sopimus_Nuorten_ty_silta_PetterSteel_Oy.pdf	Yhteistyösopimus	Allekirjoittajien nimitiedot
Yhteisty_sopimus_Nuorten_Ty_silta_Savon_Kuljetus_Oy.pdf	Yhteistyösopimus	Allekirjoittajien nimitiedot
Yhteisty_sopimus_Nuorten_Ty_silta_Kuopion_Konepaja_Oy-1.pdf	Yhteistyösopimus	Allekirjoittajien nimitiedot
KVTES_TVA-palkat_1.6.2024_-30.9.2025.pdf	KVTES tasopalkat 1.6.2024-30.9.2025	
KVTES_Tasopalkat_1.10.2025-31.7.2026.pdf	KVTES tasopalkat 1.10.2025-31.7.2026	
KVTES_Tasopalkat_1.8.2026_alkaen__1_.pdf	KVTES 1.8.2026 alkaen	
Hankkeen_toteutuksen_vuosikello__tarkennettu_aikataulu_sek_hankehenkil_st_n_vastuunjako.pdf	Hankkeen toteutuksen vuosikello, tarkennettu aikataulu sekä hankehenkilöstön vastuunjako.	
Yhteisty_sopimus_Nuorten_Ty_silta_HVA__allekirjoitettu.pdf	Yhteistyösopimus	Nimitiedot
Projektikoordinaattorin_palkkaan_liittyv__selvitystaulukko_1.xlsx	Projektikoordinaattorin palkan määrittämiseen liittyvä taulukko 1	
Projektikoordinaattorin_palkkaan_liittyv__selvitystaulukko_nro_2.xlsx	Projektikoordinaattorin palkan määrittämiseen liittyvä taulukko 2	
Projektip__llikk__palkkatodistus_1.8.-31.8.2026.pdf	Projektipäällikön palkkatodistus elokuu 2026	nimitiedot ja henkilötunnus

Kustannusarvio

1 Palkkakustannukset

Palkkakustannusten yksikkökustannukset: kokoaikaiset

1. Tehtävänimike	Projektikoordinaattori
Työaika	Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.1.2027
Arvioitu lopetuspäivä	31.12.2029

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

- Projektin tavoitteiden saavuttamisen varmistaminen yhdessä projektipäällikön kanssa.
- Hanketiimin jokapäiväisen työn koordinointi.
- Keskeisten sidosryhmien kontaktointi toimintamallin rakentamisessa ja yhteistyön koordinointi heidän kanssaan, mm. järjestämällä yhteisiä tapaamisia ja sitouttamalla näitä toimijoita hankkeeseen.
- On mukana työntajaverkoston kokoamisessa ja toimintamallin kehittämisessä heidän kanssaan.
- Vastaa viestintään liittyvistä tehtävistä. Toteuttaa viestintää osana projektin jatkuvaa toteutusta: asiakasviestintä työnhakija- ja työnantaja-asiakkaille sekä sidosryhmille.
- Osallistuu toimintamallin arviointiin yhdessä muun hankehenkilöstön kanssa.
- Osallistuu tiedollajohtamisen kehittämiseen hankkeen toiminnassa yhdessä projektipäällikön kanssa.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.9.2025
Ajalta päättyen	31.8.2026
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk) €	43 816
Sivukulujen osuus €	11 585
Yksikkökustannus (tuntipalkka) €	32,21

	2027	2028	2029	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	1 720	1 720	1 720	5 160
Palkan sivukulut (26,44 %)	11 585	11 585	11 585	34 755
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	55 401	55 401	55 401	166 203

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Projektikoodinaattorilla on keskeinen rooli projektin tavoitteiden saavuttamisen varmistamisessa yhdessä osa-aikaisen projektipäällikön kanssa. Projektikoordinaattori koordinoi hanketiimin jokapäiväistä työtä sekä tekee laajaa yhteistyötä keskeisten sidosryhmien kanssa. Hanketta ei voida toteuttaa ilman projektikoordinaattorin työpanosta.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Projektikoordinaattorin palkka on määritelty Kuopion kaupungin henkilöstöosastolta saatujen oheisten liitteiden mukaisesti. Palkkaan on laskettu 3 % työkokemuslisä. Tehtävä edellyttää vähintään 5 vuotta työkokemusta vastaavista tehtävistä

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Työehtosopimus	KVTES, palkkaryhmien ulkopuolisen tehtävät

Työehtosopimuksen, virallisen tilaston tai ammattiliiton palkkasuosituksen nimi ja voimassaoloaika tai kalenterivuosi, jota tilasto koskee.

KVTES LIITE 8 / PALKKARYHMIEN ULKOPUOLISET TEHTÄVÄT 30.9.2025 saakka 1.10.2025 alk. 1.8.2026 alkaen

Aineiston säilyttäminen

Tuen hakija vakuuttaa, että ilmoitetut tiedot ovat oikeat ja ilmoitettuun vuotuisen bruttotyövoimakustannukseen ei sisälly työnantajan sivukuluja ja lomarahaa, ylityökorvauksia tai tulospalkkoita, luontoisetuja, bonuksia ja muita niihin rinnastettavia työnantajan vapaaehtoisesti maksamia tai hanketyöhön liittymättömiä tukikelvottomia eriä.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että EURA 2021 -järjestelmässä ilmoitettujen tehtävänkuvauksien kanssa sisällöllisesti yhtäpitävä tehtävänkuvaukseen, johon on sisällytetty myös kyseisen työntekijän nimitiedot (etu- ja sukunimi), säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliittikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että kaikki bruttotyövoimakustannuksen määrittämiseen käytetty todentava aineisto säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliittikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Kirsi-Hannele	Kaskinen	Hankesihteeri

Tehtäväkuvauksen tietojen sisällöstä vastaava esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Laura	Kukkonen	Projektipäällikkö

2. Tehtävänimike	Rekrytointikoordinaattori
Työaika	Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.1.2027
Arvioitu lopetuspäivä	31.12.2029

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Rekrytointikoordinaattori, nuorten kanssa tehtävä työ:

- Omien vastuuasiakkuuksiensa prosesseista kokonaisuudessaan vastaaminen
- Nuorten yksilö- ja ryhmäohjauksen toteuttaminen
- Nuorille ja työnantajille kohdennettujen infojen ja valmennusten suunnittelu ja toteuttaminen
- Toimintamallin mallintaminen ja kehittäminen yhdessä koko hankehenkilöstön kanssa
- Verkostoyhteistyön vahvistaminen oman vastualueen osalta yhdessä projektikoordinaattorin kanssa
- Tiiviin yhteistyön tekeminen työllisyyspalvelun henkilöstön kanssa

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.9.2025
Ajalta päättyen	31.8.2026
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk) €	40 196
Sivukulujen osuus €	10 628
Yksikkökustannus (tuntipalkka) €	29,55

	2027	2028	2029	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	1 720	1 720	1 720	5 160
Palkan sivukulut (26,44 %)	10 628	10 628	10 628	31 884
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	50 826	50 826	50 826	152 478

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Rekrytointikoordinaattori vastaa omien vastuuasiakkuuksiensa prosesseista kokonaisuudessaan ja osallistuu hankkeen kehittämistyöhön yhdessä muun hanketiimin kanssa. Hanketta ei voida toteuttaa ilman rekrytointikoordinaattoreita.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Palkka on laskettu keskiarvona oheisten KVTES-taulukoiden mukaan. Palkan määrittelyssä on käytetty KVTES 1.6.2024-30.9.2025 kohta 01ASI040 Työllisyyspalvelukoordinaattori, KVTES 1.10.2025-31.7.2026 kohta 3TYP42 Rekrytointiasiantuntija, KVTES 1.8.2026 kohta 3TYP42 Rekrytointiasiantuntija. Palkkaan on laskettu 3 % työkokemuksia. Tehtävään vaaditaan vähintään viiden vuoden kokemus vastaavasta tehtävästä. KVTES-taulokot hakemuksen liitteenä

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Työehtosopimus	KVTES

Työehtosopimuksen, virallisen tilaston tai ammattiliiton palkkasuosituksen nimi ja voimassaoloaika tai kalenterivuosi, jota tilasto koskee.

KVTES 1.6.2024-30.9.2025, KVTES 1.10.2025-31.7.2026, KVTES 1.8.2026 alkaen

Aineiston säilyttäminen

Tuen hakija vakuuttaa, että ilmoitetut tiedot ovat oikeat ja ilmoitettuun vuotuisen bruttotyövoimakustannukseen ei sisälly työnantajan sivukuluja ja lomarahaa, ylityökorvauksia tai tulospalkkoita, luontoisetuja, bonuksia ja muita niihin rinnastettavia työnantajan vapaaehtoisesti maksamia tai hanketyöhön liittymättömiä tukikelvottomia eriä.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että EURA 2021 -järjestelmässä ilmoitettujen tehtävänkuvaustietojen kanssa sisällöllisesti yhtäpitävä tehtävänkuvaus, johon on sisällytetty myös kyseisen työntekijän nimitiedot (etu- ja sukunimi), säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että kaikki bruttotyövoimakustannuksen määrittämiseen käytetty todentava aineisto säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Kirsi-Hannele	Kaskinen	hankesihteeri

Tehtävänkuvauksen tietojen sisällöstä vastaava esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Laura	Kukkonen	projektipäällikkö

3. Tehtävänimike	Rekrytointikoordinaattori
Työaika	Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.1.2027
Arvioitu lopetuspäivä	31.12.2029

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Rekrytointikoordinaattori, nuorten kanssa tehtävä työ:

- Omien vastuuasiakkuuksiensa prosesseista kokonaisuudessaan vastaaminen
- Nuorten yksilö- ja ryhmäohjauksen toteuttaminen
- Nuorille ja työnantajille kohdennettujen infojen ja valmennusten suunnittelu ja toteuttaminen
- Toimintamallin mallintaminen ja kehittäminen yhdessä koko hankehenkilöstön kanssa
- Verkostoyhteistyön vahvistaminen oman vastuualueen osalta yhdessä projektikoordinaattorin kanssa
- Tiiviin yhteistyön tekeminen työllisyyspalvelun henkilöstön kanssa

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.9.2025
Ajalta päättyen	31.8.2026
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk) €	40 196
Sivukulujen osuus €	10 628
Yksikkökustannus (tuntipalkka) €	29,55

	2027	2028	2029	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	1 720	1 720	1 720	5 160
Palkan sivukulut (26,44 %)	10 628	10 628	10 628	31 884
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	50 826	50 826	50 826	152 478

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Rekrytointikoordinaattori vastaa omien vastuuasiakkuuksiensa prosesseista kokonaisuudessaan ja osallistuu hankkeen kehittämistyöhön yhdessä muun hanketiimin kanssa. Hanketta ei voida toteuttaa ilman rekrytointikoordinaattoreita.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Palkka on laskettu keskiarvona oheisten KVTES-taulukoiden mukaan. Palkan määrittelyssä on käytetty KVTES 1.6.2024-30.9.2025 kohta 01ASI040 Työllisyyspalvelukoordinaattori, KVTES 1.10.2025-31.7.2026 kohta 3TYP42 Rekrytointiasiantuntija, KVTES 1.8.2026 kohta 3TYP42 Rekrytointiasiantuntija. Palkkaan on laskettu 3 % työkokemuksia. Tehtävään vaaditaan vähintään viiden vuoden kokemus vastaavasta tehtävästä. KVTES-taulokot hakemuksen liitteenä

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Työehtosopimus	KVTES

Työehtosopimuksen, virallisen tilaston tai ammattiliiton palkkasuosituksen nimi ja voimassaoloaika tai kalenterivuosi, jota tilasto koskee.

KVTES 1.6.2024-30.9.2025, KVTES 1.10.2025-31.7.2026, KVTES 1.8.2026 alkaen

Aineiston säilyttäminen

Tuen hakija vakuuttaa, että ilmoitetut tiedot ovat oikeat ja ilmoitettuun vuotuisen bruttotyövoimakustannukseen ei sisälly työnantajan sivukuluja ja lomarahaa, ylityökorvauksia tai tulospalkkoita, luontoisetuja, bonuksia ja muita niihin rinnastettavia työnantajan vapaaehtoisesti maksamia tai hanketyöhön liittymättömiä tukikelvottomia eriä.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että EURA 2021 -järjestelmässä ilmoitettujen tehtävänkuvaustietojen kanssa sisällöllisesti yhtäpitävä tehtävänkuvaus, johon on sisällytetty myös kyseisen työntekijän nimitiedot (etu- ja sukunimi), säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliitiikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että kaikki bruttotyövoimakustannuksen määrittämiseen käytetty todentava aineisto säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliitiikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Kirsi-Hannele	Kaskinen	Hankesihteeri

Tehtävänkuvauksen tietojen sisällöstä vastaava esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Laura	Kukkonen	Projektipäällikkö

4. Tehtävänimike	Rekrytointikoordinaattori
Työaika	Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.1.2027
Arvioitu lopetuspäivä	31.12.2029

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Rekrytointikoordinaattori, mestari-kisällimallin koordinointi:

- Vastaa omien vastuuasiakkuuksiensa prosesseista kokonaisuudessaan
- Toteuttaa nuorten yksilöohjausta sekä osaamisen tunnistamista ja sanoittamista
- Suunnitelee nuorille mestari-kisällimalliin soveltuvia työllistymis- ja oppimispolkuja yhdessä työnantajien, nuorten ja hanketiimin kanssa

Hankkeen nimi: Nuorten Työsilta

- Toimii nuorten, työnantajien ja mestareina toimivien työntekijöiden välisenä yhdyshenkilönä mestari-kisällimallin pilotoinnissa
- Osallistuu mestari-kisällimallin käytännön toteutukseen, seurantaan, kehittämiseen ja dokumentointiin yhteistyössä työnantajayhteistyöstä vastaavan rekrytointikoordinaattorin kanssa
- Tukee nuoria työelämään siirtymisessä sekä seurata työpaikoilla tapahtuvan oppimisen ja perehdytyksen etenemistä
- Kerää kokemuksia, palautetta ja kehittämis ehdotuksia nuorilta ja työnantajilta mestari-kisällimallin jatkokehittämistä varten
- Suunnittelee ja toteuttaa nuorille ja työnantajille kohdennettuja infoja ja valmennuksia
- Mallintaa ja kehittää toimintamallia yhdessä koko hankehenkilöstön kanssa.
- Vahvistaa verkostoyhteistyötä oman vastuualueen osalta yhdessä projektikoordinaattorin kanssa
- Tekee tiivistä yhteistyötä työllisyyspalvelun henkilöstön sekä työnantajayhteistyöstä vastaavan rekrytointikoordinaattorin kanssa.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.9.2025
Ajalta päättyen	31.8.2026
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk) €	40 196
Sivukulujen osuus €	10 628
Yksikkökustannus (tuntipalkka) €	29,55

	2027	2028	2029	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	1 720	1 720	1 720	5 160
Palkan sivukulut (26,44 %)	10 628	10 628	10 628	31 884
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	50 826	50 826	50 826	152 478

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Rekrytointikoordinaattori vastaa omien vastuuasiakkuuksiensa prosesseista kokonaisuudessaan ja osallistuu hankkeen kehittämistyöhön yhdessä muun hanketiimin kanssa. Rekrytointikoordinaattorilla on merkittävä rooli mestari-kisällimallin kehittämisessä ja koordinoinnissa. Hanketta ei voida toteuttaa ilman rekrytointikoordinaattoreita.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Palkka on laskettu keskiarvona oheisten KVTES-taulukoiden mukaan. Palkan määrittelyssä on käytetty KVTES 1.6.2024-30.9.2025 kohta 01ASI040 Työllisyyspalvelukoordinaattori, KVTES 1.10.2025-31.7.2026 kohta 3TYP42 Rekrytointiasiantuntija, KVTES 1.8.2026 kohta 3TYP42 Rekrytointiasiantuntija. Palkkaan on laskettu 3 % työkokemuksia. Tehtävään vaaditaan vähintään viiden vuoden kokemus vastaavasta tehtävästä.

KVTES-taulukot hakemuksen liitteenä

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Työehtosopimus	KVTES

Työehtosopimuksen, virallisen tilaston tai ammattiliiton palkkasuosituksen nimi ja voimassaoloaika tai kalenterivuosi, jota tilasto koskee.

KVTES 1.6.2024-30.9.2025, KVTES 1.10.2025-31.7.2026, KVTES 1.8.2026 alkaen

Aineiston säilyttäminen

Tuen hakija vakuuttaa, että ilmoitetut tiedot ovat oikeat ja ilmoitettuun vuotuisen bruttotyövoimakustannukseen ei sisälly työnantajan sivukuluja ja lomarahaa, ylityökorvauksia tai tulospalkkoita, luontoisetuja, bonuksia ja muita niihin rinnastettavia työnantajan vapaaehtoisesti maksamia tai hanketyöhön liittymättömiä tukikelvottomia eriä.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että EURA 2021 -järjestelmässä ilmoitettujen tehtävänkuvaustietojen kanssa sisällöllisesti yhtäpitävä tehtävänkuvaus, johon on sisällytetty myös kyseisen työntekijän nimitiedot (etu- ja sukunimi), säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliitiikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että kaikki bruttotyövoimakustannuksen määrittämiseen käytetty todentava aineisto säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliitiikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Kirsi-Hannele	Kaskinen	Hankesihteeri

Tehtävänkuvauksen tietojen sisällöstä vastaava esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Laura	Kukkonen	Projektipäällikkö

5. Tehtävänimike	Rekrytointikoordinaattori
Työaika	Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.1.2027
Arvioitu lopetuspäivä	31.12.2029

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Rekrytointikoordinaattori, laajempi työnantajien kanssa tehtävän työn koordinointi:

- Työnantaja- ja yritysasiakkaiden kontaktoiminen, heidän osaamistarpeidensa selvittäminen, mahdollisten työllistämisen esteiden purkaminen kohdistuen kohderyhmään ja yksilöllisten työllistymisen polkujen muodostaminen heidän kanssaan
- Piilotyöpaikkojen etsiminen
- Työnantaja- ja yritysasiakkuuksien ylläpitäminen
- Työnhakija- ja yritysasiakkaiden kontaktoiminen työn ja tekijän mätsäyksen tueksi
- Verkostoyhteistyön vahvistaminen oman vastualueen osalta yhdessä projektikoordinaattorin kanssa
- Tiiviin yhteistyön tekeminen työllisyyspalvelun henkilöstön sekä kuntien elinkeinotoimijoiden kanssa
- Työnantajien ja yritysten rekrytointiosaamisen vahvistaminen
- Nuorille ja työnantajille kohdennettujen infojen ja valmennusten suunnittelu ja toteuttaminen

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.9.2025
Ajalta päättyen	31.8.2026
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk) €	40 196
Sivukulujen osuus €	10 628
Yksikkökustannus (tuntipalkka) €	29,55

	2027	2028	2029	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	1 720	1 720	1 720	5 160
Palkan sivukulut (26,44 %)	10 628	10 628	10 628	31 884
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	50 826	50 826	50 826	152 478

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Rekrytointikoordinaattori vastaa laajasti työnantaja-asiakkaiden kanssa tehtävästä yhteistyöstä ja sen koordinoinnista sekä osallistuu hankkeen kehittämistyöhön yhdessä muun hanketiimin kanssa. Hanketta ei voida toteuttaa ilman rekrytointikoordinaattoreita.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Palkka on laskettu keskiarvona oheisten KVTES-taulukoiden mukaan. Palkan määrittelyssä on käytetty KVTES 1.6.2024-30.9.2025 kohta 01ASI040 Työllisyyspalvelukoordinaattori, KVTES 1.10.2025-31.7.2026 kohta 3TYP42 Rekrytointiasiantuntija, KVTES 1.8.2026 kohta 3TYP42 Rekrytointiasiantuntija. Palkkaan on laskettu 3 % työkokemuksia. Tehtävään vaaditaan vähintään viiden vuoden kokemus vastaavasta tehtävästä. KVTES-taulukot hakemuksen liitteenä

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Työehtosopimus	KVTES

Työehtosopimuksen, virallisen tilaston tai ammattiliiton palkkasuosituksen nimi ja voimassaoloaika tai kalenterivuosi, jota tilasto koskee.

KVTES 1.6.2024-30.9.2025, KVTES 1.10.2025-31.7.2026, KVTES 1.8.2026 alkaen

Aineiston säilyttäminen

Tuen hakija vakuuttaa, että ilmoitetut tiedot ovat oikeat ja ilmoitettuun vuotuisen bruttotyövoimakustannukseen ei sisälly työnantajan sivukuluja ja lomarahaa, ylityökorvauksia tai tulospalkkoita, luontoisetuja, bonuksia ja muita niihin rinnastettavia työnantajan vapaaehtoisesti maksamia tai hanketyöhön liittymättömiä tukikelvottomia eräitä.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että EURA 2021 -järjestelmässä ilmoitettujen tehtäväkuvaustietojen kanssa sisällöllisesti yhtäpitävä tehtäväkuvaus, johon on sisällytetty myös kyseisen työntekijän nimitiedot (etu- ja sukunimi), säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliitiikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että kaikki bruttotyövoimakustannuksen määrittämiseen käytetty todentava aineisto säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliitiikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Kirsi-Hannele	Kaskinen	Hankesihteeri

Tehtäväkuvauksen tietojen sisällöstä vastaava esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Laura	Kukkonen	Projektipäällikkö

Palkkakustannusten yksikkökustannukset: osa-aikaiset

1. Tehtävänimike	Projektipäällikkö
Työaika	Osa-aikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.1.2027
Arvioitu lopetuspäivä	31.12.2029

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

- Vastaaminen hankkeen kokonaiskoordinoinnista, johtamisesta, toimintamallin kehittämisestä, jalkauttamisesta sekä hankehallinnoinnista, tavoitteiden toteutumisesta/tuloksellisuudesta ja hankesuunnitelman etenemisestä tiiviissä yhteistyössä projektikoordinaattorin kanssa.
- Osallistuu toimintamallin kuvaamiseen ja mallintamiseen, jatkosuunnitelman laatimiseen sekä mallin jalkauttamiseen osana tiimiä ja tiiviissä yhteistyössä projektikoordinaattorin kanssa.
- Organisoii ja seuraa työpakettien toteutumista tiiviissä yhteistyössä projektikoordinaattorin kanssa.
- Toimii esittelijänä toimiminen ohjausryhmän kokouksissa.
- Hoitaa raportointimateriaalin ja koonnin sekä esittelyn hankkeen lopussa sidosryhmille ja ohjausryhmälle.
- Hoitaa maksatusmateriaalin valmistelun sekä hankeraportin tekemisen ja lähettämisen.
- Varmistaa hankkeessa kehitetyn toimintamallin jalkauttamisen käytäntöön organisaatiossa hankkeen lopussa.
- Toimii projektityöntekijöiden esihenkilönä.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

1. Tehtävän tai henkilön todellinen palkka

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.9.2025
Ajalta päättyen	31.8.2026
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk) €	60 987
Sivukulujen osuus €	16 125
Yksikkökustannus (tuntipalkka) €	44,83
Osuus työajasta %	30

	2027	2028	2029	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	516	516	516	1 548
Palkan sivukulut (26,44 %)	4 837	4 837	4 837	14 511
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	23 132	23 132	23 132	69 396

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Projektipäällikkö vastaa hankkeen kokonaiskoordinoinnista, johtamisesta, hankehallinnoinnista, tavoitteiden toteutumisesta/tuloksellisuudesta ja hankesuunnitelman etenemisestä tiiviissä yhteistyössä projektikoordinaattorin kanssa. Osa-aikaisen projektipäällikön työpanos on välttämätön hankkeen hallinnoinnin näkökulmasta.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Palkan määrittelyssä käytetty organisaatiossa työskentelevän vakituisen projektipäällikön palkkaa KVTES 1.8.2026 kohta 3TYP20 KVTES ja projektipäällikön palkkatodistus elokuulta 2026 hakemuksen liitteenä

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Palkkalaskelma	elokuu 2026
Työehtosopimus	KVTES 1.8.2026

Aineiston säilyttäminen

Tuen hakija vakuuttaa, että ilmoitetut tiedot ovat oikeat ja ilmoitettuun vuotuisen bruttotyövoimakustannukseen ei sisälly työnantajan sivukuluja ja lomarahaa, ylityökorvauksia tai tulospalkkoita, luontoisetuja, bonuksia ja muita niihin rinnastettavia työnantajan vapaaehtoisesti maksamia tai hanketyöhön liittymättömiä tukikelvottomia eriä.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että EURA 2021 -järjestelmässä ilmoitettujen tehtäväkuvaustietojen kanssa sisällöllisesti yhtäpitävä tehtäväkuvaus, johon on sisällytetty myös kyseisen työntekijän nimitiedot (etu- ja sukunimi), säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliitiikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että kaikki bruttotyövoimakustannuksen määrittämiseen käytetty todentava aineisto säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliitiikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Kirsi-Hannele	Kaskinen	hankesihteeri

Tehtäväkuvauksen tietojen sisällöstä vastaava esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Laura	Kukkonen	projektipäällikkö

Palkkakustannusten yhteenveto

	2027	2028	2029	Yhteensä
Kokoaikaiset (5 kpl)	258 705	258 705	258 705	776 115
Osa-aikaiset (1 kpl)	23 132	23 132	23 132	69 396
Palkkakustannukset yhteensä	281 837	281 837	281 837	845 511

2 Tulot

3 Nettokustannusten yhteenveto

	2027	2028	2029	Yhteensä
Nettokustannukset yhteensä	394 572	394 572	394 572	1 183 716

Rahoitussuunnitelma

1 Haettava EU- ja valtion rahoitus

	2027	2028	2029	Yhteensä	Osuus
EU- ja valtion rahoitus kehittäminen	315 658	315 658	315 658	946 974	80,00 %

2 Omarahoitus

	2027	2028	2029	Yhteensä	Osuus
Omarahoitus	78 914	78 914	78 914	236 742	20,00 %

3 Ulkoinen kunta-, muu julkinen ja yksityinen rahoitus

Rahoituksen yhteenveto

	2027	2028	2029	Yhteensä	Osuus
Haettava EU- ja valtion rahoitus	315 658	315 658	315 658	946 974	80,00 %
Kuntarahoitus	78 914	78 914	78 914	236 742	20,00 %
Muu julkinen rahoitus	0	0	0	0	0 %
Yksityinen rahoitus	0	0	0	0	0 %
Rahoitus yhteensä	394 572	394 572	394 572	1 183 716	100,00 %
Julkinen rahoitus yhteensä	394 572	394 572	394 572	1 183 716	100,00 %
Julkinen tuki yhteensä	315 658	315 658	315 658	946 974	80,00 %

De minimis -tuki-ilmoitus

Harjoittaako hankkeen hakija hankkeessa taloudellista toimintaa, jossa on kyse tavaroiden tai palvelujen tarjoamisesta tietyillä markkinoilla?

Ei

Osallistuuko hankkeen toimenpiteisiin hyödynsaajina taloudellista toimintaa harjoittavia yksiköitä?

Ei