



Euroopan unionin
osarahoittama

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

Euroopan sosiaalirahasto plus (ESR+)



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Hankehakemus

4.10.2023 Dnro: EURA 2021/201783/09
02 01 01/2023/ESAELY

Tunnistetiedot

Hakemusnumero
201783

Tila
Valintaesittelyssä

Hankehaun nimi
Pohjois-Savon ESR+ -hankehaku (1/2023)

Hakuilmoituksen tunnus
ESAELY-025

1 Rahoittava viranomainen

Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

2 Hakijaorganisaatio

Hakijan virallinen nimi
Kuopion kaupunki

Y-tunnus
0171450-7

Postiosoite
PL 3022

Organisaatiomuoto
Kunta

Postinumero
70090

Organisaatiotyyppi
Kunta

Postitoimipaikka
Monetra

Puhelinnumero
017 182 111

2.1 Hankkeen yhteyshenkilö

Etunimi
Helena

Sähköposti
helena.lansimies@kuopio.fi

Sukunimi
Länsimies

Puhelinnumero
0447182699

Asema hakijaorganisaatiossa
hakejohtaja

3 Hankkeen perustiedot

Hankkeen julkinen nimi

Työ ja mielen hyvinvointi - Mieliteko 2.0

Alkamispäivämäärä

1.10.2023

Päätymispäivämäärä

31.8.2026

Toimintalinja

4 Työllistävä, osaava ja osallistava Suomi

Erityistavoite

4.2. Uutta osaamista työelämään

3.1 Hankkeen toteutustyyppi

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

Ryhmähanketunnus R-00558

Ryhmähankkeen toteuttajat

| Toteuttajan nimi | Toteuttajatyyppi | Hakemusnumero | Y-tunnus |
|---|------------------------|---------------|-----------|
| Kuopion kaupunki | Päähankkeen toteuttaja | 201783 | 0171450-7 |
| Savonia-ammattikorkeakoulu oy | Osahankkeen toteuttaja | 201789 | 2629463-3 |
| Suomen Humanistinen Ammattikorkeakoulu Oy | Osahankkeen toteuttaja | 201790 | 1474763-1 |
| Itä-Suomen yliopisto | Osahankkeen toteuttaja | 201791 | 2285733-9 |

Toteuttajan rooli ryhmähankkeessa

Päätoteuttaja

Perustelee, miksi hanke toteutetaan ryhmähankkeena

Ryhmähanke on jatkoa Hyvällä mielellä Pohjois-Savo 2021-2030 -hankkeelle, jonka päätoteuttajana on Kuopion kaupunki ja osatoteuttajina Itä-Suomen yliopisto, Savonia-ammattikorkeakoulu ja Humanistinen ammattikorkeakoulu. Tätä hanketta käynnistettäessä edellä mainittu konsortio sitoutui pitkäjänteiseen yhteistyöhön Pohjois-Savon mielenterveyden ja mielen hyvinvoinnin edistämiseksi ja päihteiden käytön ja päihdemyönteisyyden vähentämiseksi.

Tämä nyt haettava ryhmähanke jatkaa näin ollen hyvää ja harjoiteltua yhteistyötä jo luodussa konsortiossa, jolle on muodostunut yhteinen tapa toimia ja omat roolit. Jokaisella ryhmähankkeen toteuttajalla on erilaiset ja erityiset lähestymistavat ilmiöön, joten yksin toteutettuna tulokset jäisivät merkittävästi ohuemmiksi, kuin ryhmähankkeena toteutettaessa. Kuopion kaupunki toteuttaa kokonaisvaltaista työhyvinvoinnin muutosvalmennusta, Savonia-ammattikorkeakoulun valmennuksissa erityispiirteenä on traumatietoinen lähestymistapa ja Humanistinen ammattikorkeakoulu keskittyy täsmätyökykyvalmennukseen. Itä-Suomen yliopisto tuottaa tietoa mielenterveysjohtamisesta ja tukee sen tietoon perustuvaa kehittämistä sekä toteuttaa mielen hyvinvoinnin edistämisen ABC-ohjelman pilotointia, implementointia ja arviointi yhdessä THL:n kanssa.

3.2 Julkinen kuvaus

Hankkeen julkinen tiivistelmä

Tausta

Tilastojen mukaan jopa puolella Suomen väestöstä on jokin mielenterveyden häiriö jossain vaiheessa elämää. Vakavat mielenterveyden häiriöt ovat yleisimpiä Pohjois-Savossa. Vuonna 2019 mielenterveyssyyt olivat ensimmäisen kerran yleisin syy jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Vuonna 2021 mielialahäiriön takia varhaiseläköiduttiin useimmin mm. Pohjois-Savossa. Mielenterveyden häiriöiden perusteella sairauspäivärahaa saaneiden lukumäärä kasvoi vuosien 2016 ja 2019 välillä peräti 43 prosenttia. Mielenterveyssyiden aiheuttamat sairauspoissaolot ovat yleistyneet viime vuosina selvästi etenkin nuorilla ja varhaiskeski-ikäisillä naisilla. Mielenterveyden suorat ja epäsuorat kustannukset ovat Suomessa OECD-maiden suurimpien joukossa.

Tämänhetkiset yhteiskunnan poikkeukselliset isot haasteet sekä työelämän murros ja jatkuva muutos ovat lisänneet ihmisten mielenterveyteen ja mielen hyvinvointiin liittyviä haasteita niin alueellisesti, kansallisesti kuin kansainvälisesti. Työelämän jatkuva muutos ilmenee pysyvänä kiireen tunteena, informaationmäärän rajuna kasvuna ja lisääntyneenä moniosaamisen vaateena. Aivotyö ja teknologian hyödyntäminen ovat tulleet yhä useammalla työpaikalla osaksi työn tekemisen arkea. Näiden rinnalla koronapandemia aiheutti työnteon tavoissa nopeat muutokset, kuten digitalisaation sekä etä- ja hybridityön lisääntymisen. Pitkittynyt koronapandemia sekä Euroopan muuttunut turvallisuustilanne kuormittavat työntekijöitä suoraan työhön liittyvien kuormitustekijöiden lisäksi.

Tavoite ja kohderyhmä

Tämän ryhmähankkeen tavoitteena on edistää pohjoissavolaisen työikäisen väestön mielenterveyttä ja mielen hyvinvointia työhyvinvoinnin näkökulmasta. Näin hanke on osaltaan ratkaisemassa Pohjois-Savossa mitattua maan korkeinta mielenterveyden sairastavuutta. Hankkeen kohderyhmään kuuluvat Pohjois-Savossa työssä olevat vähintään 18 vuotta täyttäneet henkilöt. Itsensä työllistäjät ja yksinyrittäjät sekä osatyökykyiset kuuluvat kohderyhmään. Lisäksi kohderyhmään kuuluvat yksityiset ja julkiset työnantajat eli työpaikat, jossa kohderyhmään kuuluvat henkilöt työskentelevät.

Toimenpiteet

Kuopion kaupunki toteuttaa kokonaisvaltaista työhyvinvoinnin muutosvalmennusta ja vaikuttavaa muutosviestintää, Savonia-ammattikorkeakoulun valmennuksissa erityispiirteensä on traumatietoinen lähestymistapa ja Humanistinen ammattikorkeakoulu keskittyy täsmätyökykyvalmennukseen. Itä-Suomen yliopisto tuottaa tietoa mielenterveysjohtamisesta ja tukee sen tietoon perustuvaa kehittämistä sekä toteuttaa mielen hyvinvoinnin edistämisen ABC-ohjelman pilotointia, implementointia ja arviointi yhdessä THL:n kanssa.

Tulokset

Ryhmähankkeen valmennusten tuloksena osallistujien kyky tunnistaa omaan mielenterveyteensä ja mielen hyvinvointiinsa liittyviä haasteita vahvistuu. Myös mielenterveyteen liittyvä osaaminen ja ymmärrys asiasta lisääntyvät. Työyhteisöjen ja organisaatioiden työkuultuuri muuttuu mielenterveyttä ja mielen hyvinvointia paremmin tukevaksi. Näillä toimilla ja tuloksilla on suora yhteys työssä jaksamiseen ja siinä pysymiseen. Näillä on puolestaan suora positiivinen vaikutus työn tuottavuuteen. Lisäksi ryhmähankkeen tulosten avulla tuetaan suoraan tiedolla johtamista mielenterveysjohtamisen näkökulmasta sekä pilotoidaan ABC-toimintamalli, joka on maailman ensimmäinen tutkimukseen perustuva mielenterveyden edistämiseen tähtäävä yhteisöllinen ja kokonaisvaltainen väestötason ohjelma. Lisäksi vaikuttavalla viestinnällä tuetaan laaja-alaista toimintakulttuurin muutosta ja mielenterveyskysymyksiin liittyvää asennemuutosta lisäämällä mm. tietoa mielenterveyden tukemisesta työelämässä. Ryhmähankkeen toimilla tuetaan STM:n käynnistämää hallitusohjelman mukaista työelämän kehittämisohjelmaa (TYÖ2030). Henkilöstön työhyvinvointi on organisaatioiden tärkein pääoma, ja mielenterveys on keskeinen osa sitä.

Tämä ryhmähanke on osa vuonna 2021 käynnistynyttä kymmenvuotiseksi suunniteltua Pohjois-Savon laajuista Mieliteko-ohjelmaa.

Hankkeen nimi englannin kielellä

Work and Mental Wellbeing – Mieliteko 2.0

Hankkeen julkinen tiivistelmä englannin kielellä

Background

According to the statistics, as much as one half of the Finnish population suffers from a mental disorder at some point in their life. In 2019, for the first time ever, mental health issues were the most common reason for early disability pensions. The number of persons receiving sick pay for mental disorders increased by 43 % from 2016 to 2019. Sick leaves caused by mental health reasons have become increasingly common especially with adolescents and early middle-aged women. According to OECD's report (2018), the direct and indirect mental health costs of mental health issues are among the highest within the OECD countries.

Massive abnormalities in current society and constant changes in working life have increased challenges in mental wellbeing regionally, nationally, and internationally. The constant changes in working environments transpire as enduring feeling of haste, impetuous increase of information and expanding demand of multi-competence. Brain work and the use of technology have become a part of everyday life in a broader number of workplaces. Side by side, Covid-19 pandemic caused rapid changes in working habits, boosting digitalization and remote and hybrid work. The prolonged pandemic and the worsened safety situation in Europe caused additional burden for the employees.

The Objective and Target Group

The aim of the Work and Mental Wellbeing – Mieliteko 2.0 group project is to improve the mental health and mental wellbeing of the working age inhabitants in Northern Savonia from the standpoint of work wellbeing. Thus, the project partakes in resolving Northern Savonia's abnormally high mental health morbidity, the highest in the country.

The target group of the project comprises of the employed Northern Savonian inhabitants, who are 18 years of age or older. The target group includes freelancers, entrepreneurs, and those partly fit for work, as well as private and public employers. In other words, workplaces of the employees.

Procedures

The city of Kuopio arranges comprehensive work wellbeing coaching and effective communication. Savonia University of Applied Sciences' speciality is in trauma awareness approach. Humak University of Applied Sciences focuses on precision working ability coaching. University of Eastern Finland produces information on mental health management, endorses its data-based development and conducts, implements, and evaluates the pilot of an ABC program of improving mental wellbeing with the Finnish Institute for Health and Welfare (THL).

Results

As results to the group project's coaching, the partakers' ability to recognize the challenges of their own mental health and wellbeing strengthens. The mental health understanding, awareness, and know-how increases. The culture within the working communities and organisations evolves to support mental health and wellbeing better. These actions and results are directly linked with better working endurance, productivity and staying employed.

The group project's results directly support the knowledge-based management purposes from the mental health management's point of view. The project will also pilot an ABC operating model, which is the world's first scientifically based communal and all-encompassing population level program aiming to advance mental health.

Additionally, the pervasive change in corporate culture and attitudes concerning mental health will be widely supported by effective communication and spreading knowledge. The actions by the group project support the aims of the working life development program (TYÖ2030) established by the Ministry of Social Affairs and Health. Wellbeing of the employees is the biggest asset of organisations, and mental health is an integral part of being well.

This group project is a part of the Mieliteko program, launched in 2021, and planned as a decade long program.

3.3 Maantieteellinen kohdealue

Onko hankkeen toiminta valtakunnallista?

Ei

Maakunnat

Pohjois-Savo

Kunnat

Iisalmi, Keitele, Kiuruvesi, Kuopio, Lapinlahti, Leppävirta, Pielavesi, Rautalampi, Siilinjärvi, Suonenjoki, Varkaus, Vesanto, Vieremä, Joroinen, Kaavi, Rautavaara, Sonkajärvi, Tervo, Tuusniemi

Hankkeen toteutuspaikka

| Postiosoite | Postinumero | Postitoimipaikka |
|--------------------|-------------|------------------|
| Tulliportinkatu 31 | 70101 | Kuopio |

4 Hanketiedot

4.1 Hankkeen kohderyhmä, tarve ja tavoitteet

Mitkä ovat hankkeen varsinaiset kohderyhmät?

Ryhmähankkeen varsinaisena kohderyhmänä on Pohjois-Savossa työssä olevat työikäiset henkilöt. Tilastokeskus määrittelee, että työikäiseen väestöön kuuluvat kaikki 15-74 -vuotiaat henkilöt. Tässä ryhmähankkeessa kohderyhmän alaikärajaksi on määritelty täysi-ikäisyys eli 18 vuotta.

Kuopion toteuttaman päähankkeen kohderyhmänä on laaja-alaisesti työntekijät ilman erityismäärittelyä. Kohderyhmänä ovat toisin sanoen yrityksissä ja organisaatioissa (ml hankkeeseen sitoutuneen kunnat ja kaupungit) sekä järjestöissä, yhdistyksissä ja säätiöissä työskentelevät työntekijät ja johtajat yksityisellä ja julkisella sektorilla. Itsensä työllistäjät ja yksinyrittäjät sekä osatyökykyiset kuuluvat kohderyhmään. Lisäksi kohderyhmään kuuluvat yksityiset ja julkiset työnantajat eli työpaikat, jossa kohderyhmään kuuluvat henkilöt työskentelevät. Myös erilaiset edunvalvontaelimet ja työmarkkinaosapuolet sekä niiden henkilöstö kuuluvat kohderyhmään.

Savonian toteuttamien traumatietoisien kohtaamisen valmennusten kohderyhminä ovat yritysten ja kuntien asiakaspalvelutehtävissä toimivat työntekijät, johtajat ja esimiehet. Nämä ryhmät tarvitsevat valmennusta, sillä traumojen yleisyyden vuoksi heillä itsellään on traumakokemuksia ja kohtaavat työssään paljon asiakkaita, työntekijöitä (esim. lastensuojelu, ravintolat, kaupat, harrastusympäristöt). Kohderyhmien tietoisuus traumojen vaikutuksista lisää turvallisuuden tunnetta yhteisössä, mikä auttaa ehkäisemään traumaperäisten ongelmien leviämistä ja edistää yhteisön vahvistumista. Pohjois-Savon väestö on kohderyhmänä, sillä lisäämällä traumatietoisuutta eräänlaisena kansalaistaitona, voidaan traumoihin kohdistuvaa stigmana vähentää ja ehkäistä traumojen ylisukupolvista siirtymistä. Ihmiset saavat keinoja toipua myös omassa elämässään kokemistaan traumoista.

Humakin osahankkeen kohderyhmään kuuluvat yritykset, yhdistykset ja muut organisaatiot sekä niiden johto ja koko henkilöstö.

UEF:n toteuttaman ABC-ohjelman kohderyhmässä ovat Kuopion osahankkeen kohderyhmästä poimittujen kuntien työssäkäyvä väestö sekä samasta kohderyhmästä poimittujen yritysten henkilöstö. Näissä kohderyhmissä on valtakunnallisesti ja erityisesti

Pohjois-Savossa vakavia riskejä mielenterveyden häiriöille sekä niistä johtuville työ- ja toimintakyvyn haasteille. UEF vastaa hankkeessa myös Pohjois-Savon kuntien johtotehtävissä työskentelevälle henkilöstölle ja luottamushenkilöille toteutettavasta mielenterveysjohtamis- en kyselystä. Kysely toteutetaan lisäksi Kuopion kaupungin osahankkeeseen osallistuvien suuryritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten johtotehtävissä toimiville henkilöille. Nämä kohderyhmät ovat avainasemassa mielen hyvinvointia tukevien toimintaympäristöjen ja toimintakulttuurin luomisessa.

Mitkä ovat hankkeen välilliset kohderyhmät?

Laajasti ottaen välilliseen kohderyhmään kuuluvat kaikki Pohjois-Savossa asuvat henkilöt. Välillisestä kohderyhmästä pyritään erityisesti tavoittamaan vaikuttavan viestinnän avulla työikäisestä väestöstä myös ne henkilöt, jotka ovat työttöminä tai työelämän ulkopuolella.

Minkä tarpeen tai ongelman hanke ratkaisee?

Työelämä on jatkuvassa murroksessa, joka ilmenee pysyvänä kiireen tunteena, informaation määrän rajuna kasvuna ja lisääntyneenä moniosaamisen vaateena. Aivotyö ja teknologian hyödyntäminen ovat tulleet yhä useammalla työpaikalla osaksi työn tekemisen arkea. Näiden rinnalla koronapandemia aiheutti työnteon tavoissa nopeat muutokset, kuten digitalisaation sekä etä- ja hybridityön lisääntymisen. Pitkittänyt koronapandemia sekä Euroopan muuttunut turvallisuustilanne kuormittavat työntekijöitä suoraan työhön liittyvien kuormitustekijöiden lisäksi. (STM 2022)

Tämä hanke edistää pohjoissavolaisen työikäisen väestön työhyvinvointia mielenterveyden ja mielen hyvinvoinnin näkökulmasta ja on näin osaltaan ratkaisemassa Pohjois-Savossa mitattua maan korkeinta mielenterveyden sairastavuutta (THL). Työntekijöiden mielenterveyden ja mielen hyvinvoinnin huomioiminen edistää laajasti yksilöiden hyvinvointia sekä toiminta- ja työkykyä ja vahvistaa organisaatioiden resilienssiä.

Valtakunnallisen mielenterveysstrategian linjauksien mukaan hyvä mielenterveys parantaa mm. mahdollisuuksia työelämässä onnistumiseen. Työ on keskeinen osa ihmisten hyvinvointia. Henkilöstön työhyvinvointi on organisaatioiden tärkein pääoma, ja mielenterveys on keskeinen osa sitä. Oman mielenterveyden ja mielen hyvinvoinnin haasteiden tunnistaminen sekä tähän liittyvän osaamisen vahvistaminen on välttämätöntä, jotta pystytään turvaamaan työntekijän työssä jaksaminen ja siinä pysyminen. Näillä on suora positiivinen vaikutus työn tuottavuuteen. Hankkeen toimilla tuetaan STM:n käynnistämää hallitusohjelman mukaista työelämän kehittämisohjelmaa (TYÖ2030), jossa tuetaan myös toimintakulttuurin muutosta ja mielenterveyskysymyksiin liittyvää asennemuutosta viestinnän keinoin lisäämällä tietoa mielenterveyden tukemisesta työelämässä.

Mielenterveys on hyvinvoinnin tila, jossa ihminen tunnistaa omat kykynsä, pystyy selviytymään normaaleista elämään kuuluvista paineista ja pystyy työskentelemään tuloksia tuottavasti sekä ottamaan osaa yhteisönsä toimintaan (WHO 2014). Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) julkaisemassa valtakunnallisessa Mielenterveysstrategiassa vuosille 2020-2030 todetaan, että mielenterveyden merkitys yhteiskunnassa on kasvanut. Taustalla on suuria yhteiskunnallisia muutoksia. Työelämässä koulutuksen ja jatkuvan oppimisen merkitys on kasvanut, ja yhä useampi tekee työtä, jossa kognitiivinen kuormitus ja stressi ovat arkipäivää. Muuttuvassa ympäristössä hyvä mielenterveys on yksilöille yhä tärkeämpi voimavara. (STM 2020)

Kansanterveydellinen kehitys on ollut epäsuotuisaa, kun tarkastellaan asiaa mielenterveyden ja mielen hyvinvoinnin suhteen. Tilastojen mukaan jopa puolella väestöstä on jokin mielenterveyden häiriö jossain vaiheessa elämää. Vakavat mielenterveyden häiriöt ovat yleisimpiä Pohjois-Savossa (TTL). Mielenterveyden häiriöiden vuoksi vuonna 2018 maksettiin sairauspäivärahaa 4,6 miljoonaa päivää, joka oli tilastoissa suurin. (STM 2020.) Tällä hetkellä mielenterveyden häiriöiden vastaava luku on 5,2 miljoonaa sairauspäivärahaa vuodessa. Mielenterveyssyiden aiheuttamat sairauspäivärahat ovat yleistyneet viime vuosina selvästi etenkin nuorilla ja varhaiskeski-ikäisillä naisilla. Vuonna 2019 noin 84 000 henkilöä sai sairauspäivärahaa mielenterveyden häiriöiden perusteella. Mielenterveyden häiriöiden perusteella sairauspäivärahaa saaneiden lukumäärä on kasvanut vuosien 2016 ja 2019 välillä

peräti 43 prosenttia. (Kela) Vuonna 2019 mielenterveysyyt olivat ensimmäisen kerran yleisin syy jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle (ETK). Mielenterveyden- ja käyttäytymisen häiriöiden osuus eläkkeelle siirtyneistä oli 33 prosenttia (TTL). Vuonna 2021 mielialahäiriön takia varhaiseläköidettiin useimmin Kainuussa, Pirkanmaalla, Pohjois-Savossa sekä Pohjois- ja Etelä-Pohjanmaalla. Suorat ja epäsuorat kustannukset ovat Suomessa OECD-maiden suurimpien joukossa (OECD 2018). Menetetyn työpanoksen arvo on noin 2,5 miljardia euroa vuosittain (VN).

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

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) huhtikuussa 2022 julkaistujen sairastavuusindeksien perusteella Pohjois-Savo on edelleen sairain maakunta koko Suomessa. Mielenterveyden ongelmista ja päihteiden käytössä ero Pohjois-Savon ja muun maan välillä on hälyttävän iso. Tähän tarpeeseen käynnistettiin kesällä 2021 kymmenvuotiseksi suunniteltu hanke, Hyvällä mielellä Pohjois-Savo 2021-2030, jonka tavoitteena on kääntää maamme sairaimman maakunnan suunta kohti terveempää tulevaisuutta vuoteen 2030 mennessä. Hanke tunnetaan nimellä Mieliteko-ohjelma. Kahdelle ensimmäiselle vuodelle on myönnetty ELY-keskuksen kautta Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoitus. Ensimmäinen hankekausi päättyy 31.8.2023. Mieliteko-ohjelmassa on ensimmäisellä hankekaudella mukana 18 Pohjois-Savon kuntaa ja kaupunkia. Hankkeen päätoteuttajan Kuopion lisäksi mukana ovat Iisalmi, Joroinen, Kaavi, Keitele, Kiuruvesi, Lapinlahti, Leppävirta, Pielavesi, Rautalampi, Siilinjärvi, Sonkajärvi, Suonenjoki, Tervo, Tuusniemi, Varkaus, Vieremä ja Vesanto. Osatoteuttajia ovat Itä-Suomen yliopisto, Savonia-ammattikorkeakoulu sekä Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Mieliteko-ohjelma on kahden ensimmäisen vuoden aikana onnistunut luomaan yhteisen ja kattavan tilannekuvan mielenterveyden tarpeista sekä luomaan keinoja tarpeisiin vastaamiseksi, tehnyt näkyväksi matkan ja tulokset, luomaan toimivan, edelleen kasvavan sekä innostuneen verkoston toiminnan tavoitteiden edistämiseksi, on onnistunut vaikuttamaan johtajiin ja päättäjiin sekä aktivoinut asukkaita. Toteutetuilla valmennuksilla on lisätty pohjoissavolaisten mielenterveystaitoja- ja osaamista, edistetty päihteettömyyttä, sekä viestinnällä vahvistettu pohjoissavolaisten muutoskykyä mielenterveyden ja mielen hyvinvoinnin edistämiseksi. Lisäksi hankkeen aikana on koulutettu kuntien ja muiden organisaatioiden ammattilaisia mielenterveysjohtamisen osa-alueeseen. Lisäksi ensimmäisellä hankekaudella on kehitetty ja testattu mielenterveyden ja mielen hyvinvoinnin edistämiseen soveltuvia työkaluja ja toimintatapoja. Näitä työkaluja ja toimintatapoja hyödynnetään sekä edelleen kehitetään tässä suunnitellussa hankkeessa.

Mieliteko-ohjelma ei ole vielä onnistunut laajasti vaikuttamaan yksilötason muutoksiin mielen hyvinvoinnissa. Toiminnan pysyvät vaikutukset ja vaikuttavuus voidaan arvioida vasta pidemmällä aikavälillä. Systemi- ja väestötason muutos vie aikaa, parhaimmillaan 15-20 vuotta.

Yhteenvetona Mieliteko-ohjelman tämänhetkisestä ymmärryksestä on, että mielenterveyden ja mielen hyvinvoinnin haasteet tunnistetaan läpäisevästi kaikilla yhteiskunnan eri tasoilla käydyissä keskusteluissa. Mielen hyvinvointiin panostaminen nähdään jopa ensisijaisen tärkeäksi niin yksilö- kuin yhteisötasolla. Riittävän laaja-alaisen yhteiskunnallisen vaikutuksen aikaansaamiseksi painopisteen tulisi aidosti olla ennaltaehkäisyssä sekä väestötasoisissa toimenpiteissä. Laaja-alaisissa ensimmäisen vaiheen kyselyissä työssä käyvien työhyvinvoinnin tukemisen tarve mielen hyvinvoinnin näkökulmasta on noussut keskeiseksi löydökseksi ja kehittämiskohteeksi. Tähän tarpeeseen ei ole pystytty vastaamaan Hyvällä mielellä Pohjois-Savo 2021-2030 –hankkeessa kohderyhmän fokuksen vuoksi.

Hankkeen suunnitteluun ovat osallistuneet Kuopion kaupungin, Itä-Suomen yliopiston, Savonia-ammattikorkeakoulun ja Humanistisen ammattikorkeakoulun hanketiimit. Hankkeen suunnitteluun ovat keskeisesti vaikuttaneet ensimmäisessä hankkeessa mukana olleet Pohjois-Savon kunnat (18 kuntaa). Hankkeen suunnittelussa on kuultu ja huomioitu laajasti järjestöjä ja järjestöfoorumia sekä Pohjois-Savon alueen hyte-verkostoa sekä keskeisiä hanketoimijoita (mm. POSOTE20-hankkeita). Hankkeen suunnitteluun ovat välillisesti osallistuneet myös tämänhetkiset yritysyrityskumppanit. Lisäksi yrittäjien kattojärjestöjen kanssa on käyty tarve- ja tilannekeskusteluja.

Mitkä ovat hankkeen tavoitteet?

Mieliteko-ohjelman kattotavoitteena on vahvistaa pohjoissavolaisten mielenterveyttä ja mielen hyvinvointia sekä vähentää päihteiden käyttöä ja päihdemyönteisyyttä.

Tämä hanke edistää kattotavoitteen saavuttamista seuraavilla tavoitteilla:

- 1) Tavoitteena on lisätä työntekijöiden, esimiesten ja johtajien sekä heidän kauttaan työyhteisöjen työhyvinvointia mielen hyvinvoinnin näkökulmasta moninaistuvassa työelämässä. Parantamalla työntekijöiden työssä jaksamista ja mielenterveyttä edistävää johtamista vaikutetaan työhyvinvoinnin kohenemisen lisäksi mielenterveyden ongelmista johtuviin poissaoloihin vähentävästi.
- 2) Tavoitteina on lisätä työntekijöiden kyvykkyyttä vastata työelämän muuttuviin tarpeisiin.
- 3) Tavoitteena on vaikuttaa yleiseen asenneilmapiiriin, sitouttaa yksilöitä ja yhteisöjä mielen hyvinvointia edistävään toimintaan ja poistaa mielenterveyden haasteisiin liittyvää häpeää.

Nämä tavoitteet on valittu, koska mielenterveyden ja mielen hyvinvoinnin haasteisiin kytkeytyvät ilmiöt on laajasti tunnistettu yksilö-, työyhteisö- ja yhteiskunnan tasoilla. Keskeistä on työelämän laadun ja työorganisaatioiden uudistaminen osaamisen lisäämisellä mm. huomioimalla työhyvinvointi, työn tuottavuus sekä työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen. Tärkeät avainkäsitteet ovat mielenterveysosaaminen ja mielenterveystaidot. Päihdeosaaminen on osa mielenterveysosaamista.

Tavoitteiden määrittämisessä ja rajauksessa on huomioitu niiden toteutuskelpoisuus sekä huolellinen kytkeytyminen ESR+ toimintalinja neljään ja sen toiseen erityistavoitteeseen.

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

Hankkeen avulla käynnistetään muutokset, jossa mielenterveysosaaminen ja mielenterveystaidot huomioidaan aidosti ja jalkautetaan osaksi organisaatioiden johtamista ja työkulutturia. Hankkeen avulla osallistujat saavat puuttuvia työkaluja sekä menetelmiä resilienssinsä ja uudistumiskykyä sekä jatkuvan oppimisensa vahvistamiseksi. Samalla kehitetään työpaikkojen käytäntöjä, vahvistetaan osaamistarpeiden ennakoitua ja sekä tuetaan yhteistä onnistumista.

Hankkeen erityinen arvo on ennaltaehkäisyssä. Tällä hetkellä työterveyshuolto tai perusterveydenhuolto eivät pysty riittävästi tukemaan työntekijöitä ja työyhteisöjä siinä vaiheessa, kun varsinaisia mielenterveyden haasteita ei vielä ole. On harhaa ajatella, että ihmisen työhyvinvointi on stabiili eikä näin ollen vaadi erityistä huomiota. Yleisesti vallitsevaa työkulutturia on välttämätöntä muuttaa laaja-alaisesti työhyvinvointia mielen hyvinvoinnin näkökulmasta edistäväksi. Muutos on tehtävä nyt. Tämä hanke on osaltaan mahdollistamassa muutosta Pohjois-Savossa.

Arvioi tuen ensisijainen vaikutus hankkeen toteuttamiseen

Hanketta ei toteuteta ilman tukea

Perustelut tuen vaikutukselle

Hanketta ei toteuteta ilman tukea, koska hankkeessa tehtävät toimenpiteet tässä laajuudessa eivät suoraan kuulu Kuopion kaupungin tai osatoteuttajina toimivien oppilaitosten tai kohderyhmän työpaikkoina olevien organisaatioiden lain velvoittamiin perustehtäviin. Hanke on tärkeä, koska organisaatiot eivät vielä nykyisellään pysty riittävällä tasolla vastaamaan mielenterveyteen ja mielen hyvinvointiin liittyvään työhyvinvointiin varsinkaan ennaltaehkäisevästä näkökulmasta. Toki organisaatioiden välillä on eroja, mutta yleisesti työhyvinvoinnin huomioiminen mielen hyvinvoinnin näkökulmasta vaatii voimakkaassa murroksessa olevassa ajassa erityistä tukea ja kehittämistä.

4.2 Toteutus ja tulokset

Millä konkreettisilla toimenpiteillä hanke saavuttaa kuvatut tavoitteet?

Toimenpide 1: Työhyvinvoinnin muutosvalmennus mielenterveyden ja mielen hyvinvoinnin edistämiseksi

Työhyvinvoinnin muutosvalmennus käynnistetään välittömästi hankkeen projektipäällikön ja muutosvalmentajiin toimesta helmikuussa 2023 ennakkoon rekrytoitujen viiden osallistujayrityksen ja yhdeksän kuntaorganisaation kanssa. Alustava sitoutumiset löytyvät liitteinä. Saman aikaisesti projektipäällikkö kutsuu koolle rekrytointiryhmän, jossa on edustus ryhmähankkeen valmennusta toteuttavilta osatoteuttajilta. Työryhmä kokoontuu säännöllisesti aluksi viikoittain ja myöhemmin kuukausittain. Työryhmä tekee vuositasoisen suunnitelman osallistujien rekrytointiin. Jokainen osatoteuttaja huolehtii yhteisen suunnitelman pohjalta osallistujien rekrytoinnista omiin osahankkeisiinsa. Pää toteuttajan osalta projektipäällikkö toteuttaa rekrytoinnin tehdyn suunnitelman pohjalta suorilla yhteydenotoilla yritysten ja organisaatioiden johtoon. Rekrytoinnissa hyödynnetään jo sovittua yhteistyötä Kuopion ja Savon Yrittäjien, Kuopion alueen kauppakamarin sekä SAK:n paikallisyhdistyksen kanssa. Projektipäällikkö huolehtii, että osallistuvien kuntien elinkeinoelämä tulee rekrytoinnissa tasapuolisesti huomioitua. Projektipäällikkö toteuttaa rekrytointia vaiheittain hankkeen aikana helmikuulle 2026 asti.

Valmennukseen osallistuu koko hankkeen aikana 6 suurta työnantajaa ja heiltä yhteensä 120 esihenkilöä 20 henkilön ryhmissä ja 300 työntekijää 10 henkilön ryhmissä. Lisäksi valmennukseen osallistuu koko hankkeen aikana 28 pk-yritystä ja heiltä 96 työntekijää noin 10 henkilön ryhmissä. Yksinyrittäjiä valmennukseen osallistuu koko hankkeen aikana 60 niin, että yhdessä ryhmässä on 10 yrittäjää. Koko hankkeessa osallistujia on kolmen vuoden aikana 576. Osallistujapäiviä on 1344 vuodessa ja koko hankkeen aikana 4032.

Työhyvinvoinnin muutosvalmennus käynnistyy muutosvalmentajien ja osallistujaorganisaatioiden johdon yhteisellä suunnittelutapaamisella, jossa määritellään työpaikalle yksilöity tavoite, valmennukseen osallistuvat henkilöt ja aikataulu. Muutosvalmentajat toteuttavat jatkuvaa seurantaa ja mittaamista, joka sovitaan yksilöllisesti eri organisaatioiden kanssa. Mittaamista tehdään sekä henkilö- että organisaatiotasolla. Näiden avulla varmistamme oikean suunnan ja tavoiteltujen tulosten saavuttamisen. Samalla varmistamme muutokseen sitoutumisen organisaation kaikilla tasoilla. Työhyvinvoinnin muutosvalmennus kestää 3-5 kk organisaatiokohtaisesti ja sisältää 7 koulutuspäivää ja jatkuvaa oppimista ja osallisuutta tukevan digitaalisen ympäristön. Osallistujat saavat muutosvalmennuksesta osaamistodistuksen. Organisaatioille, jotka vievät muutoksen koko organisaatioon, annetaan Työhyvinvoinnin Mieliteko -sertifikaatti.

Muutosvalmentajat ja projektipäällikkö toteuttavat valmennusohjelmaa pk-yrityksissä ja suurissa organisaatioissa tiiviissä yhteistyössä organisaatioiden johdon ja esihenkilöiden kanssa. Yksinyrittäjien kanssa valmennus toteutetaan kymmenen henkilön ryhmissä ja kiinnitetään erityistä huomiota vertaistukeen mm. muodostamalla vertaispareja.

Muutosvalmennus toteutetaan kolmivaiheisesti: 1) Mielenterveyden ja mielen hyvinvoinnin ymmärryksen lisääminen (1 valmennuskerta), 2) Ajattelun muuttaminen (3 valmennuskertaa), 3) Toiminnan muuttaminen henkilö- ja työyhteisötasolla (3 valmennuskertaa).

Ensimmäisessä vaiheessa ymmärretään osallistujat mielenterveyden ja mielen hyvinvoinnin rooliin ja merkitykseen työelämässä. Kirkastetaan osallistuville henkilöille se, mikä heidän työkuultuurissa ja työtavoissaan säilyy ja mikä muuttuu. Tämän vaiheen keskeisiä teemoja ovat: Miksi muutos on tärkeää työntekijän, työnantajan ja yhteiskunnan kannalta, miten muutos mahdollistaa sujuvamman arjen, mikä paranee valmennuksen tuloksena? Valmennus toteutetaan sillä ajatuksella, että muutos voi olla helppoa, innostavaa ja oikeasti arkea parantavaa. Lisäksi kiinnitetään huomiota siihen, että tämä on niin yksittäisten työntekijöiden kuin koko organisaation muutos.

Toisessa vaiheessa muutosvalmentajat ja projektipäällikkö auttavat osallistuvia henkilöitä ajattelun muutoksessa ja sitä kautta heidän työyhteisöjään tunnistamaan, mitä muutos konkreettisesti tarkoittaa arjessa. Tämän vaiheen keskeisiä teemoja ovat: Mikä on olennaista muutoksen onnistumisessa, miten oma työ muuttuu, miten yhteinen tekeminen muuttuu ja miten johtamisen pitää muuttua sekä miten luodaan aiempaa parempaa työhyvinvointia ja työntekijäkokemusta?

Kolmannessa vaiheessa tuetaan toiminnan muutosta henkilö- ja työyhteisötasolla ja harjoitellaan käytännössä muutosta parempaan mielenterveyteen ja mielen hyvinvointiin.

Harjoittelun keskeinen työkalu on Mielitekopiiri, joka ohjaa osallistuvia henkilöitä ja heidän työyhteisöjään parempaan vuorovaikutukseen. Mielitekopiiri on Hyvällä mielellä Pohjois-Savo 2021-2030 -hankkeessa kehitetty ja pilotoitu mielen hyvinvointia edistävä menetelmä. Suuremmissa osallistajaorganisaatioissa muutoksen tueksi valmennetaan työyhteisöjen sisältä muutosagentteja, jotka varmistavat muutoksen onnistumisen ja kestävyuden. Tämän vaiheen keskeisiä teemoja ovat: a) käytännön harjoittelu ja aidosti monistettava muutosprosessi, jonka avulla uudet toimintatavat jalkautetaan käytäntöön, b) jatkuva parantaminen c) hyvien käytäntöjen ja onnistumisten näkyväksi tekeminen, d) dokumentointi, analysointi, päätelmät, e) kokemusten siirtäminen koko organisaatioon sekä f) keskustelun synnyttäminen.

Valmennus toteutetaan hankkeeseen palkattavien kolmen muutosvalmennuksen asiantuntijan ja projektipäällikön sekä ostopalveluna hankittavien valmennusasiiantuntijoiden toimesta. Projektipäällikkö vastaa Kuopion osalta kokonaisuuden koordinoinnista, osallistujien rekrytoinnista sekä toteutuksen onnistumisesta. Projektipäällikkö osallistuu valmennuksiin. Muutosvalmennuksen asiantuntijat valmentavat osallistujia mielenterveyden ja mielen hyvinvoinnin edistämiseksi työelämässä sekä tuottavat materiaalia digitaalista osallisuutta tukemaan. Ostopalveluna hankittavat valmennusasiiantuntijat tuovat syväosaamista erityisesti johdon valmennuksiin.

Valmennukset toteutetaan pääasiallisesti läsnäolovalmennuksena osallistajaorganisaatioiden tiloissa. Yksinyrittäjien valmennus toteutetaan erillisissä koulutustiloissa niin, että osallistujia on kerrallaan 10. Hanke vuokraa koulutustilat ja järjestää kahvitarjoilun. Osallistujat maksavat koulutuksesta aiheutuvat välilliset kustannukset, kuten matkakulut, itse.

Toimenpide 2: Vaikuttava muutosviestintä ja digitaalinen osallisuus

Työhyvinvoinnin muutosvalmennusprosessi tarvitsee onnistuakseen aika- ja paikkariippumatonta a) sisältöä, joka lisää osallistujien ymmärrystä mielenterveyden ja mielen hyvinvoinnin tärkeydestä ja yhteydestä työhyvinvointiin, b) helposti saavutettavia työkaluja erilaisten arjen mielenhyvinvointia kuormittavien asioiden parantamiseksi. Vaikuttava muutosviestintä on keskeisessä roolissa muutosvalmennuksessa uudistettavan toimintatavan implementoinnissa.

Vaikuttavaa muutosviestintää ja digitaalista osallisuutta toteuttavat kaksi viestinnän asiantuntijaa 80 % työpanoksella. He keräävät ja tuottavat työkaluja, tietoskuja ja informaatiopaketteja valmennuksen osallistujille ja osallistujien työyhteisöihin jaettavaksi. Yhtenä keskeisenä menetelmänä on sosiaalinen markkinointi, jossa keskiössä on se, että ymmärretään yksilöä ja kehitetään ratkaisuja, jotka sopivat juuri hänelle. Ratkaisut, jotka tarjoavat ihmisille heidän arvostamia hyötyjä, motivoivat ihmisiä toimimaan ja vaikuttaa heidän käyttäytymiseensä. Sosiaalinen markkinointi tukee näin ollen vahvasti työhyvinvoinnin muutosvalmennuksen tavoitteiden saavuttamista. Viestinnän asiantuntijat aktivoivat vaikuttavan muutosviestinnän avulla laajasti myös henkilöitä ja organisaatioita, jotka eivät konkreettisesti osallistu työhyvinvoinnin muutosvalmennukseen. Näin syntyy osallisuuden mallilla dokumentoitu matka pohjoissavolaisten kuntien, kaupunkien ja yritysten hyödynnettäväksi. Tämä mahdollistaa myös hankkeen ulkopuolisten toimijoiden oppimisen muiden kokemuksista.

Digitaalisen osallisuuden materiaalia tuottavat viestinnän asiantuntijoiden lisäksi muutosvalmentajat ja projektipäällikkö sekä osatoteuttajien asiantuntijat omien toimenpiteidensä mukaisissa teemoissa. Tarvittaessa hyödynnetään ostettua asiantuntijuutta. Lisäksi ostopalvelun avulla kehitetään mielen hyvinvointia työelämässä tukevia digitaalisia oppimispolkuja. Asiantuntijat toteuttavat muutosviestintää monikanavaisesti, -äänisesti ja -tasoisesti niin, että uutta sisältöä tulee jollekin kanavalle vähintään neljänä päivänä viikossa. Vaikuttavan muutosviestinnän ja digitaalisen osallisuuden pääasiallisena kanavana toimii Hyvällä mielellä Pohjois-Savo 2021-2030 -hankkeessa luotu Mieliteko-ohjelman oma verkkomedia (www.mielitekomedia.fi) sekä Mieliteon sosiaalisen median kanavat (FaceBook, LinkedIn, Twitter, Instagram). Yhdessä osalliseksi - Mieliteko 2.0 -hankkeessa luotava viestintäverkosto, joka koostuu mukana olevien Pohjois-Savon kuntien henkilöistä ja hanketta toteuttavien organisaatioiden edustajista, tukee hankkeen vaikuttavaa viestintää jakamalla sisältöjä omilla kanavissaan. Edellä kuvatun rinnalla tavoitteena on herättää huomiota ja synnyttää keskustelua myös valtakunnallisesti.

Vaikuttavan muutosviestinnän ja digitaalisen osallisuuden turvaamiseksi kohdennetun viestinnän rinnalla tarvitaan viestintää, jolla pyritään tavoittamaan, oivalluttamaan ja osallistamaan laaja-alaisesti pohjoissavolaista. Asiantuntijat toteuttavat muutosviestintää niin, että se on avointa, rohkeaa ja sen tavoitteena on poistaa häpeää ja myyttejä, vaikuttaa yleiseen asenneilmapiiriin ja arkipäiväistä vaikeat mielenterveyteen ja mielen hyvinvointiin liittyvät puheenaiheet. Viestintä toteuttaa Hyvällä mielellä Pohjois-Savo 2021-2030 -hankkeessa kehitettyä toivojournalismia.

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

Hankkeen konkreettiset tulokset yksilön näkökulmasta:

Kolmen vuoden aikana Kuopion muutosvalmennuksen asiantuntijat ja projektipäällikkö ovat valmentaneet lähes 600 pohjoissavolaista työntekijää esihenkilöt ja johtajat mukaan lukien edistämään omaa työhyvinvointia mielenterveyden ja mielen hyvinvoinnin näkökulmasta.

Osallistuja saavat todistuksen läpikäydystä valmennuksesta.

Toimenpiteiden tuloksena yksittäisen henkilön resilienssi kasvaa ja hänen kyky huomioida omaan mielenterveyteen ja mielen hyvinvointiin liittyviä asioita paranee. Tämä edesauttaa henkilöä myös hakemaan tarvittaessa apua varhaisessa vaiheessa. Yksilön arjenhallinta eri tilanteissa vahvistuu ja mielen hyvinvoinnin kokemus paranee. Tämä vaikuttaa työtyytyväisyyden ja mielekkyyden tunteeseen sekä suoraan osallistujan työn tehokkuuteen ja laatuun. Osallistujan tuottavuus tehostuu ja osallisuuden tunne vahvistuu. Osallistuvien työntekijöiden keskinäinen luottamus vahvistuu. Työntekijän oma terveys, työ- ja toimintakyky paranevat.

Hankkeen konkreettiset tulokset organisaation näkökulmasta:

Valmennettujen henkilöiden myötävaikutuksella koko työyhteisön kulttuuri muuttuu sallivammaksi ja asenneilmapiiri muokkautuu paremmin työhyvinvointia tukevaksi. Isoihin organisaatioihin on valmennettu vapaaehtoisia muutosagentteja, jotka pitävät positiivista muutosta yllä.

Esihenkilöiden kyvykyys huomioida mielenterveys ja mielen hyvinvointi osana työhyvinvointia kasvaa ja ymmärrys erilaisuutta kohtaan lisääntyy. Osallistuvien organisaatioiden johtamisen käytännöt ja koko toimintakulttuuri muuttuvat entistä kannustavammaksi ja huomioivammaksi sekä työhyvinvointia paremmin tukevaksi.

Hankkeen konkreettiset tulokset Pohjois-Savon kannalta:

Hanke rakentaa osaltaan suuntaa kohti terveempää Pohjois-Savo. Muutosvalmennuksien myötä syntynyt oppi ja dokumentoitu matka on pohjoissavolaisten kuntien, kaupunkien ja yritysten hyödynnettävissä. Tämä mahdollistaa myös hankkeen ulkopuolisten toimijoiden oppimisen muiden kokemuksista.

Hankkeen tuloksena syntyy jatkuva monikanavainen, -ääninen ja -tasoinen viestintä, joka on sekä vahvasti kohderyhmä sidonnaista että laajempaan asenneilmapiiriin vaikuttavaa. Hanke jatkaa näin Pohjois-Karjala-projektin (1972–1997) viitoittamalla tiellä. Pohjois-Karjala-projekti oli kansanterveyden edistämishanke, joka tähtäsi itäisen Suomen kansanterveyden kohentamiseen muuttamalla ihmisten elämäntapoja. Keskeisinä keinoina oli vaikutta viestintä, jolla vaikutettiin ihmisten asenteisiin ja toimintaan. Joidenkin arvioiden mukaan projekti pelasti neljännesmiljoonaa ihmistä.

Laadullinen todentaminen ja määrällinen mittaaminen:

Toimenpide 1:n tulokset todennetaan jatkuvalla mittaamisella ja arvioinnilla organisaatiokohtaisesti sekä kokoavilla vertailuarvioinneilla. Määrällisinä mittareina käytetään organisaatioiden työhyvinvointimittareita, ei yksilöitäviä tietoja työssä poissaoloista sekä mahdollisia muita työpaikoilla käytössä olevia mittareita. Lisäksi muutosvalmennuksen asiantuntijat ja projektipäällikkö keräävät kaikilta valmennettavilta ryhmiltä lähtötilannearvion sekä palautekyselyn. Näiden avulla muutosvalmennuksia kehitetään sisällöllisesti, menetelmällisesti ja laadullisesti jatkuvana prosessina hankkeen aikana.

Muutosvalmennuksiin osallistuvien henkilöiden subjektiivinen arvio omasta työhyvinvoinnista mielen hyvinvoinnin näkökulmasta on keskeistä.

Toimenpide 2:n toteutumista ja vaikuttavuutta arvioidaan viestinnän asiantuntijoiden toimesta sekä tarvittaessa ostopalveluna jatkuvasti käyttämällä hyväksi eri viestintäkanavien analytiikkaa sekä Hyvällä mielellä Pohjois-Savo 2021-2030 -hankkeessa rakennettua koko viestinnän ja

digitaalisen läsnäolon seurantatyökalua. Analytiikan lisäksi viestinnän vaikuttavuutta arvioidaan kohderyhmän tavoittamisen ja digitaalisen käyttäytymisen avulla.

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

Hankkeessa toteutettu työhyvinvointia lisäävä muutosvalmennus integroidaan osaksi osallistujayritysten johtamisjärjestelmiä. Osallistuneet organisaatiot jatkavat valmennuksessa käynnistynyttä johtamisen ja työkuultuurin muutosta. Tällä on vaikutus suoraan myös työn tuloksellisuuteen. Hankkeessa käytetty ja dokumentoitu sekä avoimesti viestitty muutosvalmennusprosessi jää pohjoissavolaisten kuntien, kaupunkien ja yritysten hyödynnettäväksi.

Näiden niin organisaatioon kohdennettujen kuin laajemmin yhteisöön vaikuttavien toimenpiteiden myötävaikutuksella Pohjois-Savon alueellinen tarina muuttuu mielen hyvinvointia huomioivammaksi. Tämä muutos on hidasta ja vaatii positiivisen kierteen, jolla ns. joukkoaltistetaan laaja-alaisesti pohjoissavolaisia ihmisiä.

Muutosta voidaan mitata myös pitkällä aikavälillä organisaatiokohtaisesti työhyvinvointimittareilla. Lisäksi osatoteuttaja Itä-Suomen yliopisto kerää mielenterveysjohtamiseen liittyvää seurantatietoa Pohjois-Savon kaikkien kuntien johtotehtävissä työskenteleviltä henkilöstöltä ja luottamushenkilöiltä. Kysely toteutetaan lisäksi Kuopion kaupungin osahankkeeseen osallistuvien suuryritysten sekä valikoitujen pienten ja keskisuurten yritysten johtotehtävissä toimiville henkilöille. Kuntakysely tuottaa seurantatietoa mielenterveysjohtamisen tilasta ja kehittämisestä, jolla todennetaan toimintaympäristössä tapahtuvia muutoksia. Tietopohjaa laajennetaan yrityksille suunnatuilla kyselyillä. Mielenterveysjohtamisen kyselyissä saatua tietoa levitetään hankkeen henkilöstön toimesta ja kumppanuuteen sitoutuneiden työmarkkina- ja edunvalvontajärjestöjen tuella niin, että tulokset tukevat kestävästi tiedolla johtamista mahdollisimman laajasti organisaatioissa Pohjois-Savossa.

Pitkän aikavälin mittaamiseen käytetään THL:n keräämää ja julkaisemaa valtakunnallista mielenterveyteen liittyvää sairastavuusindeksiä.

Miten tuloksia ja kokemuksia hyödynnetään hankkeen päättymisen jälkeen?

Hankkeessa valmenneet uudet mielenterveyttä ja mielen hyvinvointia tukevat ajattelumallit ja toimintatavat jäävät osallistujien käyttöön ja laajenevat koko organisaation käyttöön muutosagenttien ja esihenkilöiden sekä johdon kautta.

Vaikuttavan muutosviestinnän avulla uudet ajattelumallit ja toimintatapojen muutosta tukevat työkalut siirtyvät laajasti pohjoissavolaisille työpaikoille. Tässä hyödynnetään aktiivisesti mediaa ja erilaisia verkostoja.

Viestinnän pääasiallisena äänitorvena toimii mielitekomedia.fi-mediasivusto, jonka tarkoituksena on jäädä elämään hankkeen jälkeen. Sen ylläpitokustannuksista vastaa toistaiseksi Kuopion kaupunki. Hankkeen tuloksia hyödynnetään myös hankekauden jälkeen toteutettavassa viestinnässä.

Tämä hanke on osa Mieliteko-ohjelmaa, joka on alkanut vuonna 2021 ja on kymmenvuotiseksi suunniteltu laaja mielenterveyttä ja mielen hyvinvointia Pohjois-Savossa kehitysohjelma. Näin ollen kaikki opit ja kokemukset hyödynnetään ohjelman seuraavassa vaiheessa.

Valitse 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.

Muutosvalmennusprosessi ja siinä syntynyt aineisto jää Pohjois-Savossa toimivien yritysten ja organisaatioiden sekä työmarkkina- ja edunvalvontajärjestöjen hyödynnettäväksi hankkeen jälkeen. Tämä materiaali löytyy keskitetysti Mieliteko-ohjelman mediasivustolta osoitteesta mielitekomedia.fi. Lisäksi ryhmähankkeen toteuttajaorganisaatiot jakavat tuloksia omilla viestintäkanavillaan hankkeessa yhteisesti sovittavilla tavoilla ja sitoumuksilla.

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)?

Ryhmähankkeen toteuttajien välille on laadittu aiesopimus, jossa toteuttajat sitoutuvat ryhmähankkeen toteutukseen hankesuunnitelman mukaisesti (liitteenä) sekä vastaamaan omvastuuosuuden rahoituksesta.

Kuopion kaupungin omarahoitusosuus on 10 % ja muiden osallistuvien kuntien kuntarahoituksen osuus on 10 % jaettuna osallistuvien Pohjois-Savolaisten kuntien kesken väestöperustaisesti. Lisäehtona on, että osallistuvan kunnan kuntarahoitus ei kasva Hyvällä mielellä Pohjois-Savo 2021-2030 -hankkeen kuntarahoituksen määrästä. Mikäli edellä mainitulla lisäehdolla ei saada kerättyä 10 % kuntarahoitusta, niin Kuopion kaupungin omarahoitusosuus kasvaa niin, että vaadittava 20 % tulee täyteen.

Kunnan- ja kaupunginhallituksen päätökset mukana olosta on saatu 12 kunnalta ja kaupungilta (ovat Liitteet -osiossa): Iisalmi, Keitele, Kiuruvesi, Lapinlahti, Leppävirta, Pielavesi, Rautalampi, Siilinjärvi, Suonenjoki, Varkaus, Vesanto ja Vieremä. Lisäksi Kuopio on luonnollisesti mukana. Yksi kunta (Tervo) tekee päätöksen syyskuun kunnanhallituksen kokouksessa. Viisi Pohjois-Savon kuntaa ei ole mukana hankkeessa. Nämä kunnat ovat Joroinen, Kaavi, Rautavaara, Tuusniemi ja Sonkajärvi.

Mukaan rekrytoitavilta yrityksiltä ei peritä osallistumismaksua eli hankkeelle ei muodostu tuloja.

Onko hankkeeseen haettu tai ollaanko hakemassa rahoitusta muilta rahoittajilta?

Ei haeta muuta rahoitusta.

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

S22442

Hankkeen nimi

Hyvällä mielellä Pohjois-Savo 2021-2030

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) huhtikuussa 2022 julkaistujen sairastavuusindeksien perusteella Pohjois-Savo on edelleen sairain maakunta koko Suomessa. Mielenterveyden ongelmissa ja päihteiden käytössä ero Pohjois-Savon ja muun maan välillä on hälyttävän iso. Tähän tarpeeseen käynnistettiin kesällä 2021 kymmenvuotiseksi suunniteltu ohjelma, jonka kaksi ensimmäistä vuotta toteutetaan Hyvällä mielellä Pohjois-Savo 2021-2030 -nimisellä hankkeella. Tälle hankkeelle on myönnetty Ely-keskuksen kautta Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoitus. Ensimmäinen hankekausi päättyy 31.8.2023. Hanke tunnetaan nimellä Mieliteko-ohjelma. Lisätietoja ohjelmasta löytyy www.mielitekomedia.fi.

Hanke 2

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

201787

Hankkeen nimi

Yhdessä osalliseksi - Mieliteko 2.0

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Tässä samassa hakujaksossa haetaan rinnalla erityistavoite 4.3 ryhmähanketta, jonka tavoitteena on edistää osallisuutta ja tukea näin työllistymistä heikommassa työmarkkina-
asemassa olevien pohjoissavolaisten keskuudessa. Hanketta on toteuttamassa päätoteuttajana Savonia-ammattikorkeakoulu ja osatoteuttajina Humanistinen ammattikorkeakoulu ja Kuopion kaupunki.

Hanke 3

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

RRP

Hankkeen nimi

Kestävää hyvinvointia Pohjois-Savoon (RRP)

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Kestävää hyvinvointia Pohjois-Savoon -hanke liittyy Suomen kestävän kasvun ohjelmaan. RRP-hankkeen tavoite 5 liittyy työhyvinvointiin hyvinvointialueen työntekijöillä. Tavoitteena on, että hyvinvointialueen työntekijöiden ja esimiesten työn tekemisen ja kehittämisen toimintatavat uudistuvat heijastuen myönteisesti työolosuhteisiin, ja valmius työn jatkuvaan kehittämiseen vahvistuu. Työ ja mielen hyvinvointi - Mieliteko 2.0 -hankkeen toimia ei kohdisteta hyvinvointialueen työntekijöihin. Toimemme kuitenkin vahvistavat ja tukevat toisiaan.

Hanke 4

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

TYÖ2030-ohjelma

Hankkeen nimi

STM: TYÖ2030-ohjelma

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

STM: TYÖ2030-ohjelman yhtenä tavoitteena on, että vuoteen 2030 mennessä Suomessa on maailman paras työhyvinvointi. Yhtenä osa-alueena työelämän mielenterveysohjelmassa, joka on osa kansallista mielenterveysstrategiaa, on myös mielenterveyden tukeminen työelämässä. Ohjelmassa lisätään työpaikkojen valmiutta tukea työntekijöiden mielenterveyttä ja kykyä hallita mielenterveyttä uhkaavia riskejä. Työelämän mielenterveysohjelman toimilla pyritään lisäämään työyhteisöjen hyvinvointia ja vähentämään mielenterveysperusteisia sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyseläkkeitä. Töissä olevien työkyvyn tukeminen ja työssä pysyminen vauhdittavat hallitusohjelman työllisyysastetavoitteen saavuttamista. Työ ja mielen hyvinvointi - Mieliteko 2.0 - hankkeen tavoitteet ja toimet tukevat ja vahvistavat TYÖ2030-ohjelman tavoitteita paikallisesti.

Hanke 5

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

Mieli ry

Hankkeen nimi

WELL@SME Mental Well-being in SMEs

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Mieli ry:n vetämän hankkeen tarkoituksena on kerätä ja tuottaa mielenterveyttä edistävää materiaalia pienille ja keskiuurille yrityksille sekä tarjota tukea näiden välineiden käyttämiseen työn arjessa. Työelämän mielenterveys –yksikkö osallistuu yhdessä seitsemän muun eurooppalaisen toimijan kanssa EU:n rahoittamaan kaksivuotiseen (v. 2022–2024) hankkeeseen, jonka tarkoituksena on kerätä ja tuottaa mielenterveyttä edistävää materiaalia pienille ja keskiuurille yrityksille sekä tarjota tukea näiden välineiden käyttämiseen työn arjessa. Hankkeeseen kuuluu neljä erillistä osiota: ilmainen tietopankki yritysten käyttöön, video – ja podcast sarja työelämän mielenterveyden teemoista, verkkokurssi pien- ja keskiuurten yritysten mielenterveyden vahvistamiseksi sekä metodologinen kehys. Työ ja mielen hyvinvointi - Mieliteko 2.0 -hankkeessa hyödynnetään soveltuvin osin Mieli ry:n hankkeessa tuotettavaa materiaalia.

Hanke 6**Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero**

STM

Hankkeen nimi

Kansallinen vaikuttavuuskeskusverkosto

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

STM:n rahoittama Kansallisen vaikuttavuuskeskus -verkostohanke 2023-2025 edistää Suomeen syntyvää sosiaali- ja terveysalan vaikuttavuuskeskus. Se on kansallinen asiantuntijaverkosto, jota on lähdetty rakentamaan Pirkanmaan hyvinvointialueen johdolla EU:n elpymisrahastosta myönnettyllä rahoituksella. Kansallisen vaikuttavuuskeskuksen valmistelua johtaa Pirkanmaan hyvinvointialue. Lisäksi työryhmään kuuluvat Pohjois-Savon, Pohjois-Pohjanmaan ja Varsinais-Suomen yliopistolliset hyvinvointialueet ja Helsingin yliopistollinen sairaala HUS. Tässä hankkeessa on aktiivisesti mukana UEF:n Vaikuttavuuden talo, joka on myös Mieliteko-ohjelman konsortiossa mukana.

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

Kuopion kaupungilla hankkeen päätoteuttajana ja hallinnoijan on pitkä kokemus projektitoiminnasta. Kuopion kaupunki hallinnoi ja toteuttaa lukuisia kaupungin strategiaan, kaupunkiohjelmiin sekä kaupunkikehitysalustoihin liittyviä ja ulkopuolisella rahoituksella tuettuja kehittämishankkeita. Lisäksi kaupunki osallistuu useisiin muiden toimijoiden toteuttamiin projekteihin erilaisilla rooleilla. Vuosittain Kuopiolla on käynnissä 150-200 projektia, joista puolet on kokonaan itse rahoitettuja ja puolet sellaisia joihin liittyy ulkopuolista rahoitusta.

Kuopion kaupungilla ja sen eri palvelualueilla on monipuolista asiantuntijaosaamista ja pitkäaikaista kokemusta erilaisten kehittämissuunnitelmien, maakunnallisten, yliajallisten ja kansainvälisten konsortioiden hankkeiden toteuttamisesta sekä yhteistyöverkoston rakentamisesta. Projektitoimintaan on olemassa erillinen johtoryhmän ohjeistus sekä työkalut projektiseurantaan sekä kaupungin sisäinen projektitoimijaverkosto projektiosaamisen vahvistamiseksi. Kuopion kaupungilla on parhaillaan käynnissä sisäinen kehittämissuunnitelma, jossa luodaan uusi projektikortti ja projektiraportointimalli, joiden myötä varsinkin ulkopuolista saavien hankkeiden rahoituksen seurantaan tullaan edistämään.

Hanketta tulevat toteuttamaan henkilöt, joilla on asianomaiseen tehtävään vahva sisällöllinen osaaminen sekä erinomainen ammattitaito ja asiantuntijuus. Henkilöiden osaamisessa painotetaan erityisesti käytännössä osoitettua osaamista. Näin ollen vain muodollinen pätevyys ei ole riittävä.

Riskit ja niiden hallinta hankkeen toteuttamisessa

Riskit liittyen hankkeen sisällön ja tulosten toteuttamiseen

- organisaatioiden ja henkilöiden rekrytointi ei onnistu

Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

Mukaan tulevien organisaatioiden ja henkilöiden rekrytointiprosessi on suunniteltu huolella ja sitä toteutetaan systemaattisesti projektipäällikön vetämänä. Rekrytoinnin epäonnistumisen riski on kuitenkin pieni, koska kohderyhmään kuuluvia on suurin osa Pohjois-Savon väestöstä. Tilastokeskuksen tuoreimman selvityksen perusteella Pohjois-Savossa oli vuonna 2021 ihmisiä 248 363, joista 15-64-vuotiaiden osuus oli reilu 59 prosenttia. 65-vuotta täyttäneitä oli yli 26 prosenttia. Työ ja elinkeinoministeriön (TEM) joulukuussa 2022 julkaiseman työllisyyskatsauksen mukaan Pohjois-Savossa työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli hieman yli 10 prosenttia.

Kuopion kaupunki on kerännyt ennakkositoumuksia kuntien lisäksi eri alojen yksityisiä toimijoilta. Kaikki tässä vaiheessa mukaan pyydetty organisaatiot ovat vastanneet kyllä, joka kuvaa asian tärkeyttä. Myös Kuopion yrittäjät, Savon yrittäjät, Kuopion alueen kauppakamari ja SAK on sitoutettu mukaan erityisesti rekrytoinnin edistämisen näkökulmasta. Nämä ennakkositoumukset löytyvät liitteistä.

Riskit liittyen hankkeen yleiseen toimintaympäristöön

- kunnat ja mukana olevat yritykset eivät riittävällä tasolla sitoudu hankkeen toteutukseen ja näin edistä osaltaan asetettujen tavoitteiden saavuttamista

Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

Riskiä minimoidaan tiiviillä, jatkuvalla ja osallistavalla vuorovaikutuksella sekä viestinnällä, joka edellyttää hanketoimijoiden yhteistä ja johdonmukaista puhuntaa. Isot organisaatiot ovat aina haastavampia tiedonkulun suhteen ja tähän kiinnitetään erityistä huomiota. Paras lopputulos saavutetaan, kun kunnat ja mukana olevat yritykset ovat sitoutuneesti mukana ja koko organisaatiossa on riittävän hyvä ymmärrys mistä hankkeessa on kyse, miksi toimenpiteitä tehdään, mitä tehdään ja mitä tarkoittaa jatkossa.

Riskit liittyen toteuttajaorganisaatioiden toimintaan

- hanketta toteuttavaan henkilöstöön liittyvät riskit
- ryhmähankkeen hallinnointiin liittyvät riskit

Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

Hankkeessa toteutettavat toimenpiteet vaativat vahvaa osaamista ja asiantuntijuutta, jonka vuoksi hankehenkilöstön rekrytoinnin onnistuminen on kriittisen tärkeää. Rekrytoinnin riskinä on, että tarjottavalla palkalla ja määräaikaisella työsopimuksella ei saada riittävästi hyviä hakijoita. Kuopion kaupunki on kuitenkin vetovoimainen työnantaja ja palkkaus on alalla vallitsevan julkisen tason mukainen. Lisäksi työsuhde on kestoltaan kolme vuotta, joka on jo varsin pitkä määräaikaus. Osaajien siirtyminen hankekauden aikana toisiin työtehtäviin on riski. Tätä pyritään vähentämään tarjoamalla mielekästä työtä ja mahdollisimman joustavan tavan tehdä työtä.

Ryhmähankkeen hallinnointiin liittyy aina riskejä, jotka ilmenevät yhteistyön haasteina. Tätä riskiä on pyritty estämään huolellisella suunnittelulla ja jokaisen toteuttajan selkeällä omalla roolilla ja vastuulla. Tässä ryhmähankkeessa kukin toteuttaja lähestyy tavoitetta hieman eri näkökulmasta, jolloin päällekkäisen ja samankaltaisen työn tekemisen riskiä ei käytännössä ole. Hyvän yhteistyön kulmakivi on vuorovaikutus ja avoin tiedon jakaminen. Tätä pidetään yllä

lyhyellä viikoittaisella yhteispalaverilla keskeisten vastuuhenkilöiden kanssa sekä kuukausittain kokoontuvalla hankehenkilöiden yhteistapaamisella. Hankkeelle perustetaan yhteinen Teams-kanava, jonne kaikki yhteiseen käyttöön tarkoitetut materiaalit keskitetään.

Esitys hankkeen ohjausryhmän kokoonpanoksi

Mieliteko-ohjelman osahankkeille, joihin myös tämä haettava hanke kuuluu, muodostetaan yhteinen ohjausryhmä. Ohjausryhmän jäseneksi kutsutaan mukana olevien Pohjois-Savon kuntien edustajat, maakuntajohtaja sekä toteuttavien organisaatioiden edustajat. Lisäksi ohjausryhmään kutsutaan tarvittaessa mukaan muita alan asiantuntijoita esim. mielenterveysjärjestöistä. Ohjausryhmän jäsenyydestä neuvotellaan kunnanjohtajien kokouksessa ja toteuttavien organisaatioiden välillä hankkeen käynnistyttyä.

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?

Mielenterveyteen liittyvät haasteet koskettavat kaikkia, joskin sukupuolten välillä on eroja, kuinka haasteet ilmenevät. Tämä ryhmähanke toteutetaan tasa-arvoisesti kaikki sukupuolet huomioiden. Rekrytinnissa huomioidaan tasapuolisuus nais- ja miesvaltaisten alojen suhteen.

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

Ryhmähanketta toteuttavat organisaatiot ovat sitoutuneet laajasti ja vahvasti jätteiden määrään minimointiin, materiaalien ja jätteiden hyötykäyttöön sekä kierrätykseen. Tässä hankkeessa noudatetaan näitä sitoumuksia tarkasti. Painettava materiaali ja muu ns. aineellinen mainosmateriaali pidetään minimissä. Tämä onnistuu huolellisella tapauskohtaisella tarvearvioinnilla.

Uusiutuvien energialähteiden käyttö

Ei myönteistä vaikutusta

Ryhmähanketta toteuttavat organisaatiot ovat sitoutuneet tukemaan vähähiilisyyttä ja vihreää siirtymää.

Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä kehittäminen

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Ryhmähankkeella ei ole suoraa myönteistä vaikutusta elinkeinorakenteen monipuolistamiseen. Hankkeen toimenpiteet tuottavat kaikkien hyödynnettäväksi työhyvinvointia lisäävää tietoa ja oppeja, jotka vaikuttavat välillisesti ja pitkällä aikavälillä myös elinkeinorakenteen kestävään kehittämisen.

Aineettomien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen

Selvästi myönteistä vaikutusta

Ryhmähankkeen toimenpiteet hyödyttävät suoraan paikallista elinkeinoelämää muokaten vallitsevaa työkuultuuria sekä asenneilmapiiriä ja sitä kautta vaikuttavat työn tuloksellisuuteen ja laajemmin alueen elinvoimaisuuteen. Hankeen tuloksena syntyy laaja-alaista materiaalia toimintamalleineen, jotka ovat avoimesti kaikkien hyödynnettävissä mielitekomedia.fi-sivustolla.

Liikkuminen ja logistiikka

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Hanke tukee organisaatioita digitalisaation hyödyntämiseksi organisaatiokulttuurin uudistamisessa ja työntekijöiden resilienssin vahvistamisessa hybridityöhön liittyen. Muutosvalmennukset järjestetään kuitenkin liveinä osallistuvien henkilöiden työpaikoilla tai mahdollisimman lähellä niitä. Tämä vähentää valmennettavien ylimääräisen liikkumisen tarvetta. Toisaalta valmentajat joutuvat liikkumaan omilla autoilla valmennuksiin, joka puolestaan vähentää arvioitavan kohdan hyötyvaikutuksia. Hankehenkilöstön kokoukset pidetään pääsääntöisesti Teams-palaverina, joka vähentää tarpeetonta liikkumista.

5.8 Kestävä kehitys: Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys sekä yhdenvertaisuus

Kulttuuriympäristö

Selvästi myönteistä vaikutusta

Ryhmähankkeen toimenpiteillä vaikutetaan laajasti ihmisten ajatteluun ja sitä kautta toimintaa. Pitkällä aikajänteellä tämä muovaa koko alueellista tarinaa mielen hyvinvointia edistävämpään ja erilaisuutta sallivampaan suuntaan.

Ympäristöosaaminen

Ei myönteistä vaikutusta

5.9 Horisontaaliset periaatteet hankkeen pääasiallisena tavoitteena

Onko sukupuolten tasa-arvon edistäminen hankkeen pääasiallinen sisältö?

Kyllä

Onko syrjimättömyys ja yhdenvertaisuus hankkeen pääasiallinen sisältö?

Kyllä

Onko kestävä kehitys jollakin ulottuvuudella hankkeen pääasiallinen sisältö?

Kyllä

6 Arviot määrällisistä tavoitteista

Hakemusvaiheessa ilmoitettavat arviot määrällisistä tavoitteista

6.1 Hankkeeseen osallistuvien yritysten arvioitu lukumäärä henkilöstömäärän mukaan

| Yrityksen koko | Yrityksiä, kpl |
|-------------------|----------------|
| Mikroyritys | 60 |
| Pieni yritys | 20 |
| Keskisuuri yritys | 8 |
| Suuryritys | 6 |
| Yhteensä | 94 |

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 |
| joista pitkäaikaistyöttömiä (yli 12 kk) | | | | | 0 |
| Yleissivistävässä/ ammattillisessa koulutuksessa olevat | | | | | 0 |
| Työssä olevat (ml. yrittäjät) | | 190 | 236 | 150 | 576 |
| Työmarkkinoiden ulkopuolella olevat | | | | | 0 |
| Yhteensä | 0 | 190 | 236 | 150 | 576 |
| joista naisia | | 95 | 118 | 75 | 288 |

6.3 Hankkeeseen osallistuvien henkilöiden koulutustausta

| | Alle 18 v | 18-29 v | 30-54 v | Yli 54 v | Yhteensä |
|---|-----------|------------|------------|------------|------------|
| Osallistujat ilman perusasteen (ISCED 1) koulutusta | | | | | 0 |
| Alemman perusasteen (ISCED 1) ja ylemmän perusasteen (ISCED 2) koulutuksen suorittaneet | | 80 | 100 | 60 | 240 |
| Keskiasteen (ISCED 3) tai keskiasteen jälkeisen (ISCED 4) koulutuksen suorittaneet | | 75 | 102 | 75 | 252 |
| Korkea-asteen koulutuksen (ISCED 5-8) suorittaneet | | 35 | 34 | 15 | 84 |
| Yhteensä | 0 | 190 | 236 | 150 | 576 |
| joista naisia | | 95 | 118 | 75 | 288 |

6.4 Osallistujia koskevat lyhyen aikavälin tavoitteet

| | Tavoite |
|---|---------|
| Osallistujat, jotka ovat ryhtyneet työnhakuun jättäessään hankkeen | |
| Osallistujat, jotka ovat koulutuksessa jättäessään hankkeen | |
| Osallistujat, jotka saavat ammattipätevyyden jättäessään hankkeen | 500 |
| Osallistujat, jotka ovat työelämässä, myös itsenäisinä ammatinharjoittajina, jättäessään hankkeen | |

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 kynnsarvot ylittävien hankintojen tekemistä? | Ei |

Kustannusarvion tiivistelmä

| | Yhteensä € |
|--------------------------------------|-------------------|
| 1 Palkkakustannukset | 1 000 658 |
| Flat rate 40 % kehittäminen | 400 264 |
| 2 Tulot (vähennetään kustannuksista) | 0 |
| Nettokustannusarvio yhteensä | 1 400 922 |

Rahoitussuunnitelman tiivistelmä

| | Yhteensä € | Osuus % |
|-------------------------------------|-------------------|----------------|
| 1 Haettava EU- ja valtion rahoitus | 1 120 737 | 80,00 |
| 2 Omarahoitus: Kuntarahoitus | 140 093 | 10,00 |
| 3 Kuntarahoitus | 140 092 | 10,00 |
| 4 Muu julkinen rahoitus | 0 | 0 |
| 5 Yksityinen rahoitus | 0 | 0 |
| Rahoitussuunnitelma yhteensä | 1 400 922 | 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 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, arvonnäköverovelvollisuutta 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 rakennepolitiikan hankkeiden rahoittamisesta (757/2021) 51 §.

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

Suostumus Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan 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.

Allekirjoitukset

4.10.2023 10:24 Anna Helena Länsimies
hankejohtaja

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

Liitteet

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

Kustannusarvion liitteet

Rahoitussuunnitelman liitteet

Sopimukset tai muut sitoumukset rahoitukseen osallistumisesta

| Tiedoston nimi | Kuvaus | Salassapidon perustelu |
|--|--|------------------------|
| Mieliteko 2.0 - 4.2 ja 4.3 Kuntarahoitus ja sen jakautuminen 26.9.2023.pdf | Kuntarahoitus ja sen jakautuminen kahdelle ryhmähankkeelle ja niiden toteuttajille | |

Muut liitteet

| Tiedoston nimi | Kuvaus | Salassapidon perustelu |
|---------------------------------------|---|------------------------|
| Yritysyhteistyö, Matkus.pdf | Kauppakeskus Matkus/ Alustava suostumus osallistua hankkeen toimenpiteisiin | |
| Yritysyhteistyö, LähiTapiola Savo.pdf | LähiTapiola Savo/ Alustava suostumus osallistua hankkeen toimenpiteisiin | |
| Yritysyhteistyö Sakupe.pdf | Sakupe/Alustava suostumus osallistua hankkeen toimenpiteisiin | |
| Yritysyhteistyö PeeÄssä.pdf | Osuuskauppa PeeÄssä/ Alustava suostumus osallistua hankkeen toimenpiteisiin | |
| Kumppanuus, Savon yrittäjät.pdf | Savon Yrittäjät/Alustava suostumus yhteistyöhön | |

| Tiedoston nimi | Kuvaus | Salassapidon perustelu |
|--|--|------------------------|
| Kumppanuus, SAK.pdf | SAK/Alustava suostumus yhteistyöhön | |
| Kumppanuus, Kuopion yrittäjät.pdf | Kuopion Yrittäjät/ Alustava suostumus yhteistyöhön | |
| Kumppanuus, kauppakamari.pdf | Kuopion alueen kauppakamari/Alustava suostumus yhteistyöhön | |
| Yritysyhteistyö, VRR.pdf | Vararengasravintolat/ Alustava suostumus osallistua hankkeen toimenpiteisiin | |
| PersonalSigned_Aiesopimus Työ ja mielen hyvinvointi - Mieliteko 2.0.pdf | Toteuttajien aiesopimus ryhmähankkeen yhteistyöstä | |
| lisalmi - Liite_1_Ote_Kaupungin hallitus_24_04_2023_106_Mieliteko_ohjelma_2_.pdf | lisalmen kaupunginhallituksen päätös osallistumisesta | |
| Keitele - 0395_001.pdf | Keiteleen kunnanhallituksen päätös osallistumisesta | |
| Kiuruvesi - kaupunginhallitus_30.3.2023__73_osallistuminen_mielitekoohjelman_2.0_jatkohankkeeseen.pdf | Kiuruveden kaupunginhallituksen päätös osallistumisesta | |
| Lapinlahti - 2023369-17.PDF | Lapinlahden kunnanhallituksen päätös osallistumisesta | |
| Leppävirta - Liite_1_Kunnanhallituksen_27_03_2023_59_Osallistuminen_Mieliteko_ohjelma.pdf | Leppävirran kunnanhallituksen päätös osallistumisesta | |
| Pielavesi - kunnanhallitus_13.3.2023__65_pielaveden_kunnanhallituksen_osallistuminen_maa- ja kunnalliseen_hyväksyntä_mielellä_ha.pdf | Pielaveden kunnanhallituksen päätös osallistumisesta | |
| Rautalampi - Ote pöytäkirjasta 192022.pdf | Rautalammin kunnanhallituksen päätös osallistumisesta | |
| Siilinjärvi - Ote pöytäkirjasta KH 13.3.2023 § 65.pdf | Siilinjärven kunnanhallituksen päätös osallistumisesta | |
| Suonenjoki - Pöytäkirjan ote §55.pdf | Suonenjoen kunnanhallituksen päätös osallistumisesta | |
| Varkaus - 16875909061086979150.pdf | Varkauden kaupunginhallituksen päätös osallistumisesta | |

| Tiedoston nimi | Kuvaus | Salassapidon perustelu |
|--|---|-------------------------------|
| Vesanto - Khall 13.3.2023 § 56 mieliteko-ohjelman jatkokausi.pdf | Vesannon kunnanhallituksen päätös osallistumisesta | |
| Vieremä - kunnanhallitus_27.3.2 023__73_mielitekoohje lma_2.0__kuntarahoitu kset.pdf | Vieremän kunnanhallituksen päätös osallistumisesta | |
| Tahdonilmaisu yhteistyöstä Mieliteko - Pohjois-Savon hyvinvointialue.pdf | Pohjois-Savon hyvinvointialueen ja Mieliteko-ohjelman yhteinen tahdonilmaisu yhteistyöstä | |
| Kuopion kaupunginhallituksen päätös omarahoituksesta 20.3.2023.PDF | Kuopion kaupunginhallituksen päätös omarahoituksesta | |
| Liite. Yrityssitoumukset Kuopion ja UEFin osahankkeeseen.pdf | Uudelleen varmistetut yrityssitoumukset | |

Kustannusarvio

1 Palkkakustannukset

Palkkakustannusten yksikkökustannukset: kokoaikaiset

| | |
|------------------------------|-------------------|
| 1. Tehtävänimike | Projektipäällikkö |
| Työaika | Kokoaikainen |
| Arvioitu aloituspäivä | 1.10.2023 |
| Arvioitu lopetuspäivä | 31.8.2026 |

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Tehtäväkuva projektipäällikkö

Vastaa Kuopion osalta kokonaisuuden koordinoinnista, toteutuksesta, seurannasta ja raportoinnista (toiminta ja talous) sekä koordinoi hankkeen toiminnot yhteen osatoteuttajien kanssa.

Kutsuu koolle rekrytointityöryhmän, koordinoi yhteishankkeen yhteisen rekrytointisuunnitelman laatimisen ja vastaa päätoteuttajan osalta osallistujien rekrytoinnista. Organisoii laaja-alaisesti yhteistyötä ja työn näkyväksi tekemistä. Toimii asiantuntijana eri työryhmissä ja koordinoi sidosryhmäyhteistyötä.

Osallistuu muutosvalmennuksen asiantuntijoiden kanssa työhyvinvoinnin valmennuksiin ja materiaalin tuottamiseen.

Koordinoi hankkeen toimien päällekkäisyyksien välttämistä niin osatoteuttajien kuin laaja-alaisesti muiden toimijoiden kanssa.

Osallistuu maakunnalliseen viestintään yhdessä viestinnän ja markkinoinnin asiantuntijoiden ja koko hanketiimin kanssa.

Osallistuu ryhmähankkeen toteuttajien yhteiskehittämistyöhön.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

| | |
|---|-----------|
| Ajalta alkaen | 1.2.2022 |
| Ajalta päättyen | 31.1.2023 |
| Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), € | 52 200 |
| Sivukulujen osuus € | 13 802 |
| Yksikkökustannus (tuntipalkka), € | 38,37 |

| | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | Yhteensä |
|----------------------------------|--------|--------|--------|--------|----------|
| Hankkeen työtunnit | 430 | 1 720 | 1 720 | 1 147 | 5 017 |
| Palkan sivukulut (26,44 %) | 3 450 | 13 802 | 13 802 | 9 204 | 40 258 |
| Palkka yhteensä (sis. sivukulut) | 16 499 | 65 996 | 65 996 | 44 010 | 192 501 |

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Vastaa Kuopion osalta kokonaisuuden koordinoinnista, toteutuksesta, seurannasta ja raportoinnista (toiminta ja talous) sekä koordinoi hankkeen toiminnot yhteen osatoteuttajien kanssa. Projektipäällikön rooli on erittäin keskeinen hankkeen onnistumisen kannalta. Hankkeeseen palkattavan projektipäällikön tehtävä vaatii laajaa osaamista ja kokemusta vastaavista tehtävistä sekä myös työhyvinvoinnin valmennukseen liittyvää vahvaa kokemusta ja osaamista.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Hankehenkilöstön palkka määräytyy kunnallisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) II luku -palkkaus mukaisesti. Hankehenkilöstön palkkauksessa sovelletaan Kuopion kaupungin KVTESiin pohjautuvaa palkkataulukkoa, jossa on määritelty kolme (3) eri työn vaativuuden tasoa (TVA). Projektipäällikön palkka asettuu tasolle 3, joka on sama kuin Kuopion kaupungin hankekoordinaattorin nykyisellään oleva palkkakustannus yleisillä palkan vuosikorotuksilla laskettuna. Työn vaativuuden taso määräytyy ko. tehtävän työnkuvan perusteella, joka määrittelee erityiset vaatimukset osaamiselle sekä aikaisemmalle kokemukselle.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

| Aineisto | Asiakirjan nimi |
|----------------|-----------------|
| Työehtosopimus | KVTES |

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

Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus 2022-2025

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 tehtävänkuvastietojen 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 rakennepoliitikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö Esihenkilö

| Etunimi | Sukunimi | Asema organisaatiossa |
|----------------|-----------------|------------------------------|
| Anna | Puustjärvi | palvelusuhdeasiantuntija |

Tehtävänkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

| Etunimi | Sukunimi | Asema organisaatiossa |
|----------------|-----------------|------------------------------|
| Helena | Länsimies | hankejohtaja |

| | |
|------------------------------|----------------------------------|
| 2. Tehtävänimike | Asiantuntija 1 (muutosvalmennus) |
| Työaika | Kokoaikainen |
| Arvioitu aloituspäivä | 1.10.2023 |
| Arvioitu lopetuspäivä | 31.8.2026 |

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Tehtäväkuva asiantuntija 1, muutosvalmennus

Vastaa hankkeen toimenpide 1 mukaisesta suunnittelusta, toteutuksesta, seurannasta ja raportoinnista.

Erytyisvastuu projektipäällikön kanssa toteutettavassa yritysten rekrytoinnissa ja sitouttamisessa.

Vastaa osallistujien muutosvalmennuksesta mielenterveyden ja mielen hyvinvoinnin edistämiseksi työelämässä.

Tuottaa muiden asiantuntijoiden kanssa digitaalista osallisuutta tukevaa materiaalia hankkeen verkkosivustolle ja digitaaliseen ympäristöön.

Toimii asiantuntijana eri työryhmissä.

Osallistuu maakunnalliseen viestintään yhdessä viestinnän ja markkinoinnin asiantuntijoiden ja koko hanketiimin kanssa.

Osallistuu ryhmähankkeen toteuttajien yhteiskehittämistyöhön.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

| | |
|---|-----------|
| Ajalta alkaen | 1.2.2022 |
| Ajalta päättyen | 31.1.2023 |
| Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), € | 47 640 |
| Sivukulujen osuus € | 12 596 |
| Yksikkökustannus (tuntipalkka), € | 35,02 |

| | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | Yhteensä |
|----------------------------------|--------|--------|--------|--------|----------|
| Hankkeen työtunnit | 430 | 1 720 | 1 720 | 1 147 | 5 017 |
| Palkan sivukulut (26,44 %) | 3 149 | 12 596 | 12 596 | 8 400 | 36 741 |
| Palkka yhteensä (sis. sivukulut) | 15 059 | 60 234 | 60 234 | 40 168 | 175 695 |

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Hankkeessa muutosvalmennuksen asiantuntijoiden tehtävä on keskeisin ja välttämätön toimenpide 1 toteutumiseksi. Ilman suunniteltua kolmea henkilöä hanketta on mahdoton toteuttaa suunnitellun mukaisesti.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Hankehenkilöstön palkka määräytyy kunnallisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) II luku -palkkaus mukaisesti. Hankehenkilöstön palkkauksessa sovelletaan Kuopion kaupungin KVTESiin pohjautuvaa palkkataulukkoa, jossa on määritelty kolme (3) eri työn vaativuuden tasoa (TVA). Muutosvalmennuksen asiantuntijoiden palkka asetuu tasolle 3, joka on sama kuin Kuopion kaupungin muutosvalmentajien nykyisellään olevat palkkakustannukset yleisillä palkan vuosikorotuksilla laskettuna.

Työn vaativuuden taso määräytyy ko. tehtävän työnkuvan perusteella, joka määrittelee erityiset vaatimukset osaamiselle sekä aikaisemmalle kokemukselle.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

| Aineisto | Asiakirjan nimi |
|----------------|-----------------|
| Työehtosopimus | KVTES |

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

Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus 2022-2025

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 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 Esihenkilö

| Etunimi | Sukunimi | Asema organisaatiossa |
|----------------|-----------------|------------------------------|
| Anna | Puustjärvi | palvelusuhdeasiantuntija |

Tehtävänkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

| Etunimi | Sukunimi | Asema organisaatiossa |
|----------------|-----------------|------------------------------|
| Helena | Länsimies | hankejohtaja |

| | |
|------------------------------|----------------------------------|
| 3. Tehtävänimike | Asiantuntija 2 (muutosvalmennus) |
| Työaika | Kokoaikainen |
| Arvioitu aloituspäivä | 1.10.2023 |
| Arvioitu lopetuspäivä | 31.8.2026 |

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Tehtävänkuva asiantuntija 2, muutosvalmennus

Vastaa hankkeen toimenpide 1 mukaisesta suunnittelusta, toteutuksesta, seurannasta ja raportoinnista.

Erytisvastuulla osallistujien ryhmäyttäminen dialogisella työotteella.

Vastaa osallistujien muutosvalmennuksesta mielenterveyden ja mielen hyvinvoinnin edistämiseksi työelämässä.

Tuottaa muiden asiantuntijoiden kanssa digitaalista osallisuutta tukevaa materiaalia hankkeen verkkosivustolle ja digitaaliseen ympäristöön.

Toimii asiantuntijana eri työryhmissä.

Osallistuu maakunnalliseen viestintään yhdessä viestinnän ja markkinoinnin asiantuntijoiden ja koko hanketiimin kanssa.

Osallistuu ryhmähankkeen toteuttajien yhteiskehittämistyöhön.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

| | |
|---|-----------|
| Ajalta alkaen | 1.2.2022 |
| Ajalta päättyen | 31.1.2023 |
| Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), € | 47 640 |
| Sivukulujen osuus € | 12 596 |
| Yksikkökustannus (tuntipalkka), € | 35,02 |

| | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | Yhteensä |
|----------------------------------|--------|--------|--------|--------|----------|
| Hankkeen työtunnit | 430 | 1 720 | 1 720 | 1 147 | 5 017 |
| Palkan sivukulut (26,44 %) | 3 149 | 12 596 | 12 596 | 8 400 | 36 741 |
| Palkka yhteensä (sis. sivukulut) | 15 059 | 60 234 | 60 234 | 40 168 | 175 695 |

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Hankkeessa muutosvalmennuksen asiantuntijoiden tehtävä on keskeisin ja välttämätön toimenpide 1 toteutumiseksi. Ilman suunniteltua kolmea henkilöä hanketta on mahdoton toteuttaa suunnitellun mukaisesti.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Hankehenkilöstön palkka määräytyy kunnallisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) II luku -palkkaus mukaisesti. Hankehenkilöstön palkkauksessa sovelletaan Kuopion kaupungin KVTESiin pohjautuvaa palkkataulukkoa, jossa on määritelty kolme (3) eri työn vaativuuden tasoa (TVA). Muutosvalmennuksen asiantuntijoiden palkka asetetaan tasolle 3, joka on sama kuin Kuopion kaupungin muutosvalmentajien nykyisellään olevat palkkakustannukset yleisillä palkan vuosikorotuksilla laskettuna.

Työn vaativuuden taso määräytyy ko. tehtävän työnkuvan perusteella, joka määrittelee erityiset vaatimukset osaamiselle sekä aikaisemmalle kokemukselle.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

| | |
|-----------------|------------------------|
| Aineisto | Asiakirjan nimi |
| Työehtosopimus | KVOTES |

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

Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus 2022-2025

Aineiston säilyttäminen

Tuen hakija vakuuttaa, että ilmoitetut tiedot ovat oikeat ja ilmoitettuun vuotuiseseen 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 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 Esihenkilö

| Etunimi | Sukunimi | Asema organisaatiossa |
|----------------|-----------------|------------------------------|
| Anna | Puustjärvi | palvelusuhdeasiantuntija |

Tehtävänkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

| Etunimi | Sukunimi | Asema organisaatiossa |
|----------------|-----------------|------------------------------|
| Helena | Länsimies | hankejohtaja |

| | |
|------------------------------|----------------------------------|
| 4. Tehtävänimike | Asiantuntija 3 (muutosvalmennus) |
| Työaika | Kokoaikainen |
| Arvioitu aloituspäivä | 1.10.2023 |
| Arvioitu lopetuspäivä | 31.8.2026 |

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Tehtävänkuva asiantuntija 3, muutosvalmennus

Vastaa hankkeen toimenpide mukaisesta suunnittelusta, toteutuksesta, seurannasta ja raportoinnista.

Vastaa osallistujien muutosvalmennuksesta mielenterveyden ja mielen hyvinvoinnin edistämiseksi työelämässä.

Erityisvastuulla työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen valmennus sekä digitaalista osallisuutta tukevan materiaalin tuottaminen hankkeen verkkosivustolle ja digitaaliseen ympäristöön.

Toimii asiantuntijana eri työryhmissä.

Osallistuu maakunnalliseen viestintään yhdessä viestinnän ja markkinoinnin asiantuntijoiden ja koko hanketiimin kanssa.

Osallistuu ryhmähankkeen toteuttajien yhteiskehittämistyöhön.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

| | |
|---|-----------|
| Ajalta alkaen | 1.2.2022 |
| Ajalta päättyen | 31.1.2023 |
| Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), € | 47 640 |
| Sivukulujen osuus € | 12 596 |
| Yksikkökustannus (tuntipalkka), € | 35,02 |

| | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | Yhteensä |
|----------------------------------|--------|--------|--------|--------|----------|
| Hankkeen työtunnit | 430 | 1 720 | 1 720 | 1 147 | 5 017 |
| Palkan sivukulut (26,44 %) | 3 149 | 12 596 | 12 596 | 8 400 | 36 741 |
| Palkka yhteensä (sis. sivukulut) | 15 059 | 60 234 | 60 234 | 40 168 | 175 695 |

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Hankkeessa muutosvalmennuksen asiantuntijoiden tehtävä on keskeisin ja välttämätön toimenpide 1 toteutumiseksi. Ilman suunniteltua kolmea henkilöä hanketta on mahdoton toteuttaa suunnitellun mukaisesti.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Hankehenkilöstön palkka määräytyy kunnallisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) II luku -palkkaus mukaisesti. Hankehenkilöstön palkkauksessa sovelletaan Kuopion kaupungin KVTESiin pohjautuvaa palkkataulukkoa, jossa on määritelty kolme (3) eri työn vaativuuden tasoa (TVA). Muutosvalmennuksen asiantuntijoiden palkka asettuu tasolle 3, joka on sama kuin Kuopion kaupungin muutosvalmentajien nykyisellään olevat palkkakustannukset yleisillä palkan vuosikorotuksilla laskettuna.

Työn vaativuuden taso määräytyy ko. tehtävän työnkuvan perusteella, joka määrittelee erityiset vaatimukset osaamiselle sekä aikaisemmalle kokemukselle.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

| | |
|-----------------|------------------------|
| Aineisto | Asiakirjan nimi |
| Työehtosopimus | KTVTES |

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

Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus 2022-2025

Aineiston säilyttäminen

Tuen hakija vakuuttaa, että ilmoitetut tiedot ovat oikeat ja ilmoitettuun vuotuiseseen 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 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 Esihenkilö

| Etunimi | Sukunimi | Asema organisaatiossa |
|----------------|-----------------|------------------------------|
| Anna | Puustjärvi | palvelusuhdeasiantuntija |

Tehtäväkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

| Etunimi | Sukunimi | Asema organisaatiossa |
|----------------|-----------------|------------------------------|
| Helena | Länsimies | hankejohtaja |

Palkkakustannusten yksikkökustannukset: osa-aikaiset

| | |
|------------------------------|--|
| 1. Tehtävänimike | Asiantuntija 4 (viestintä ja markkinointi) |
| Työaika | Osa-aikainen |
| Arvioitu aloituspäivä | 1.10.2023 |
| Arvioitu lopetuspäivä | 31.8.2026 |

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Tehtäväkuva asiantuntija 4, viestintä ja markkinointi

Vastaa yhdessä työparin (asiantuntija 5) kanssa toimenpiteen mukaisesta viestinnän suunnittelusta, toteutuksesta, seurannasta ja raportoinnista.

Vastaa viestintäsuunnitelman laatimisesta ja toteuttaa suunnitelmallisesti viestintätoimenpiteet.

Tuottaa yhdessä työparin kanssa osallistavia viestintäsivustoja rohkeasti ja innovatiivisesti tavoitteenaan luoda Pohjois-Savoon vaikuttavuusviestinnän ja sosiaalisen markkinoinnin menetelmin toivoa ja positiivista alueellista tarinaa.

Työ on jatkuvaa monikanavaista viestintää, sisällöntuotantoa, toimituksellista työtä, ylläpito- ja kehittämistyötä.

Vastaa yhdessä työparin kanssa verkkosivujen jatkuvasta ylläpitämisestä sekä kehittämisestä ja osallistuu verkkosivujen ja erilaisten interaktiivisten kanavien luontiin yhdessä mahdollisten ostopalvelutuottajan kanssa.

Vastaa työparin kanssa sosiaalisen median kanavien jatkuvasta ylläpitämisestä ja kehittämisestä.

Vastaa työparin kanssa viestintämateriaalien tuottamisesta yhdessä ryhmähankkeen toteuttajien kanssa ja mahdollisten ostopalvelutuottajien kanssa.

Osallistuu alueellisen viestintäverkoston kokoamiseen sekä verkostoyhteistyöhön.

Vastaa mediasuhteista ja yhteistyöstä.

Osallistuu ryhmähankkeen toteuttajien yhteiskehittämistyöhön.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

| | |
|---|-----------|
| Ajalta alkaen | 1.2.2022 |
| Ajalta päättyen | 31.1.2023 |
| Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), € | 47 640 |
| Sivukulujen osuus € | 12 596 |
| Yksikkökustannus (tuntipalkka), € | 35,02 |

| | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | Yhteensä |
|----------------------------------|--------|--------|--------|--------|----------|
| Hankkeen työtunnit | 344 | 1 376 | 1 376 | 917 | 4 013 |
| Palkan sivukulut (26,44 %) | 2 519 | 10 077 | 10 077 | 6 715 | 29 388 |
| Palkka yhteensä (sis. sivukulut) | 12 047 | 48 188 | 48 188 | 32 113 | 140 536 |

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Hankkeessa viestinnän ja markkinoinnin asiantuntijoiden tehtävä on keskeinen ja välttämätön toimenpide 2 toteutumiseksi. Ilman suunniteltua kahta osa-aikaista henkilöä hanketta on mahdoton toteuttaa suunnitellun mukaisesti.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Hankehenkilöstön palkka määräytyy kunnallisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) II luku -palkkaus mukaisesti.

Hankehenkilöstön palkkauksessa sovelletaan Kuopion kaupungin KVTESiin pohjautuvaa palkkataulukkoa, jossa on määritelty kolme (3) eri työn vaativuuden tasoa (TVA).

Asiantuntijoiden palkka asettuu tasolle 3. Hankkeessa asiantuntijoiden (viestinnän ja markkinoinnin) palkkakustannukset ovat samat kuin Kuopion kaupungin muutosvalmentajien nykyisellään olevat palkkakustannukset yleisillä palkan vuosikorotuksilla laskettuna.

Työn vaativuuden taso määräytyy ko. tehtävän työnkuvan perusteella, joka määrittelee erityiset vaatimukset osaamiselle sekä aikaisemmalle kokemukselle.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

| Aineisto | Asiakirjan nimi |
|----------------|-----------------|
| Työehtosopimus | KVOTES |

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

Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus 2022-2025

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 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 Esihenkilö

| Etunimi | Sukunimi | Asema organisaatiossa |
|---------|------------|--------------------------|
| Anna | Puustjärvi | palvelusuhdeasiantuntija |

Tehtävänkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

| Etunimi | Sukunimi | Asema organisaatiossa |
|----------------|-----------------|------------------------------|
| Helena | Länsimies | hankejohtaja |

| | |
|------------------------------|--|
| 2. Tehtävänimike | Asiantuntija 5 (viestintä ja markkinointi) |
| Työaika | Osa-aikainen |
| Arvioitu aloituspäivä | 1.10.2023 |
| Arvioitu lopetuspäivä | 31.8.2026 |

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Tehtävänkuvat asiantuntija 5, viestintä ja markkinointi

Vastaa yhdessä työparin (asiantuntija 4) kanssa hankkeen toimenpiteen mukaisesta viestinnän suunnittelusta, toteutuksesta, seurannasta ja raportoinnista.

Laatii työparin apuna viestintäsuunnitelman ja toteuttaa työparin kanssa suunnitelmallisesti viestintätoimenpiteet.

Tuottaa työparin kanssa osallistavia viestintäsisältöjä rohkeasti ja innovatiivisesti tavoitteenaan luoda Pohjois-Savoon vaikuttavuusviestinnän ja sosiaalisen markkinoinnin menetelmin toivoa ja positiivista alueellista tarinaa.

Työ on jatkuvaa monikanavaista viestintää, sisällöntuotantoa, toimituksellista työtä, ylläpito- ja kehittämistyötä.

Vastaa yhdessä työparin kanssa verkkosivujen jatkuvasta ylläpitämisestä sekä kehittämisestä ja osallistuu verkkosivujen ja erilaisten interaktiivisten kanavien luontiin yhdessä mahdollisten ostopalvelutuottajan kanssa.

Vastaa yhdessä työparin kanssa sosiaalisen median kanavien jatkuvasta ylläpitämisestä ja kehittämisestä.

Vastaa yhdessä työparin kanssa viestintämateriaalien tuottamisesta yhdessä ryhmähankkeen toteuttajien kanssa ja mahdollisten ostopalvelutuottajien kanssa.

Vastaa alueellisen viestintäverkoston kokoamisesta sekä verkostoyhteistyöstä.

Osallistuu mediasuhteiden luontiin ja yhteistyöhön median kanssa.

Osallistuu ryhmähankkeen toteuttajien yhteiskehittämistyöhön.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

| | |
|---|-----------|
| Ajalta alkaen | 1.2.2022 |
| Ajalta päättyen | 31.1.2023 |
| Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), € | 47 640 |
| Sivukulujen osuus € | 12 596 |
| Yksikkökustannus (tuntipalkka), € | 35,02 |

| | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | Yhteensä |
|----------------------------------|--------|--------|--------|--------|----------|
| Hankkeen työtunnit | 344 | 1 376 | 1 376 | 917 | 4 013 |
| Palkan sivukulut (26,44 %) | 2 519 | 10 077 | 10 077 | 6 715 | 29 388 |
| Palkka yhteensä (sis. sivukulut) | 12 047 | 48 188 | 48 188 | 32 113 | 140 536 |

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Hankkeessa viestinnän ja markkinoinnin asiantuntijoiden tehtävä on keskeinen ja välttämätön toimenpide 2 toteutumiseksi. Ilman suunniteltua kahta osa-aikaista henkilöä hanketta on mahdoton toteuttaa suunnitellun mukaisesti.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Hankehenkilöstön palkka määräytyy kunnallisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) II luku -palkkaus mukaisesti.

Hankehenkilöstön palkkauksessa sovelletaan Kuopion kaupungin KVTESiin pohjautuvaa palkkataulukkoa, jossa on määritelty kolme (3) eri työn vaativuuden tasoa (TVA).

Asiantuntijoiden palkka asettuu tasolle 3. Hankkeessa asiantuntijoiden (viestinnän ja markkinoinnin) palkkakustannukset ovat samat kuin Kuopion kaupungin muutosvalmentajien nykyisellään olevat palkkakustannukset yleisillä palkan vuosikorotuksilla laskettuna.

Työn vaativuuden taso määräytyy ko. tehtävän työnkuvan perusteella, joka määrittelee erityiset vaatimukset osaamiselle sekä aikaisemmalle kokemukselle.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

| Aineisto | Asiakirjan nimi |
|----------------|-----------------|
| Työehtosopimus | KVOTES |

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

Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus 2022-2025

Aineiston säilyttäminen

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

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 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 Esihenkilö

| | | |
|----------------|-----------------|------------------------------|
| Etunimi | Sukunimi | Asema organisaatiossa |
| Anna | Puustjärvi | palvelusuhdeasiantuntija |

Tehtävänkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

| | | |
|----------------|-----------------|------------------------------|
| Etunimi | Sukunimi | Asema organisaatiossa |
| Helena | Länsimies | hankejohtaja |

Palkkakustannusten yhteenveto

| | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | Yhteensä |
|------------------------------------|---------------|----------------|----------------|----------------|------------------|
| Kokoaikaiset (4 kpl) | 61 676 | 246 698 | 246 698 | 164 514 | 719 586 |
| Osa-aikaiset (2 kpl) | 24 094 | 96 376 | 96 376 | 64 226 | 281 072 |
| Palkkakustannukset yhteensä | 85 770 | 343 074 | 343 074 | 228 740 | 1 000 658 |

2 Tulot

3 Nettokustannusten yhteenveto

| | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | Yhteensä |
|-----------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|------------------|
| Nettokustannukset yhteensä | 120 078 | 480 304 | 480 304 | 320 236 | 1 400 922 |

Rahoitussuunnitelma

1 Haettava EU- ja valtion rahoitus

| | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | Yhteensä | Osuus |
|--------------------------------------|--------|---------|---------|---------|-----------|---------|
| EU- ja valtion rahoitus kehittäminen | 96 062 | 384 243 | 384 243 | 256 189 | 1 120 737 | 80,00 % |

2 Omarahoitus

Rahoituslaji

Kuntarahoitus

| | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | Yhteensä | Osuus |
|-------------|--------|--------|--------|--------|----------|---------|
| Omarahoitus | 12 008 | 48 031 | 48 031 | 32 023 | 140 093 | 10,00 % |

3 Ulkoinen kunta-, muu julkinen ja yksityinen rahoitus

Rahoittaja

Pohjois-Savon kunnat

Rahoituslaji

Kuntarahoitus

| | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | Yhteensä | Osuus |
|-------------------|--------|--------|--------|--------|----------|---------|
| Rahoituksen määrä | 12 008 | 48 030 | 48 030 | 32 024 | 140 092 | 10,00 % |

Muun ulkopuolisen rahoituksen perustelut

Ryhmähankkeen toteuttajien välille on laadittu aiesopimus, jossa toteuttajat sitoutuvat ryhmähankkeen toteutukseen hankesuunnitelman mukaisesti sekä omarahoitusosuuteen. Kuopion kaupungin omarahoitusosuus on vähintään 10 % ja muiden osallistuvien kuntien kuntarahoituksen osuus on enintään 10 % jaettuna osallistuvien Pohjois-Savon kuntien kesken väestöperustaisesti. Lisäehtona on, että osallistuvan kunnan kuntarahoitus ei kasva Hyvällä mielellä Pohjois-Savo 2021-2030 -hankkeen kuntarahoituksen määrästä. Mikäli edellä mainituilla ehdoilla muilta kunnilta kerättävä kuntarahoitus ei täytyä 10 %, niin Kuopion kaupungin omavastuuosuus kasvaa niin, että 20 % tulee täyteen.

Kunnanhallituksen positiivinen päätös mukana olosta on saatu 12 kunnalta ja kaupungilta. Mukana ovat Iisalmi, Keitele, Kiuruvesi, Lapinlahti, Leppävirta, Pielavesi, Rautalampi, Siilinjärvi, Suonenjoki, Varkaus, Vesanto ja Vieremä. Kuusi (6) kuntaa eivät ole mukana jatkokaudella. Nämä kunnat ovat Joroinen, Kaavi, Rautavaara, Tervo, Tuusniemi ja Sonkajärvi. Kuopio on tehnyt sitoutumispäätöksen omarahoitusosuuteen. Lopullinen osallistumispäätös tehdään lokakuun -23 aikana. Mukaan rekrytoitavilta yrityksiltä, järjestöiltä ja yhdistyksiltä ei peritä osallistumismaksua eli hankkeelle ei muodostu tuloja.

Rahoituksen yhteenveto

| | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | Yhteensä | Osuus |
|----------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|------------------|-----------------|
| Haettava EU- ja valtion rahoitus | 96 062 | 384 243 | 384 243 | 256 189 | 1 120 737 | 80,00 % |
| Kuntarahoitus | 24 016 | 96 061 | 96 061 | 64 047 | 280 185 | 20,00 % |
| Muu julkinen rahoitus | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 % |
| Yksityinen rahoitus | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 % |
| Rahoitus yhteensä | 120 078 | 480 304 | 480 304 | 320 236 | 1 400 922 | 100,00 % |
| Julkinen rahoitus yhteensä | 120 078 | 480 304 | 480 304 | 320 236 | 1 400 922 | 100,00 % |
| Julkinen tuki yhteensä | 108 070 | 432 273 | 432 273 | 288 213 | 1 260 829 | 90,00 % |

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