



Valintaesitys maakunnan yhteistyöryhmän sihteeristön käsittelyyn

Hankkeen julkinen nimi	Yhdessä työssä – monikulttuuriset osaajat ja työyhteisöt (YTY)
Hakemusnumero	R-03238
Valintakokouksen päivämäärä	
Hakijan virallinen nimi	Haapaveden-Siikalatvan seudun kuntayhtymä, Haapaveden Opiston Kannatusyhdistys ry
Toteuttaja	
Toimintalinja	TL7
Erityistavoite	Et 7.1
Alkamispäivämäärä	1.11.2026
Päättymisspäivämäärä	31.10.2028

Hakijan esittämä kuvaus hankkeen sisällöstä

Hankkeen tarve

Ryhmähankkeen tarve perustuu alueen yritysten jatkuvaan työvoimapulaan ja kasvavaan ulkomaalaistaustaisen työvoiman määrään. Haapaveden-Siikalatvan seutukunnassa on viime vuosina tehty suuria investointeja mm. teollisuuteen, puurakentamiseen, metalliteollisuuteen ja elintarviketeollisuuteen, mikä on lisännyt työvoiman tarvetta. Samanaikaisesti alueen väestö ikääntyy ja muuttotappio on vakava, joten maahanmuuttajataustaisen työvoiman saatavuus on elintärkeää yritysten kehitykselle ja alueen elinvoimalle.

Maahanmuuttajat, jotka ovat olleet Suomessa yli kolme vuotta, eivät enää kuulu kotouttamistoimien piiriin, mutta tarvitsevat edelleen tukea kotoutumiseen ja työelämässä menestymiseen. Monet yritykset ovat palkanneet ulkomaalaista työvoimaa, mutta kielitaidon ja kulttuurisen ymmärryksen puute vaikeuttaa työyhteisöihin sopeutumista. Mentoritoiminnan ja monikielisten työyhteisöjen kehittäminen on tunnustettu tärkeäksi ratkaisuksi. Hankkeen tarve liittyy myös alueen rakennemuutokseen, erityisesti turvetuotannon alasajoon, joka on jättänyt paljon työpaikkoja avoimeksi. Vihreä siirtymä edellyttää uusia toimintamalleja ja monipuolistumista, jotta alueen elinkeinoelämä pysyy kilpailukykyisenä.

Hanke vastaa myös kotoutumisen kaksisuuntaisuuden tarpeeseen: sekä maahanmuuttajille että kantaväestölle tarjotaan mahdollisuuksia perehtyä eri kulttuureihin, arvoihin ja vuorovaikutuskäytäntöihin. Näin lisätään ymmärrystä, suvaitsevaisuutta ja yhteistyövalmiuksia työpaikoilla sekä ehkäistään rasismia ja kulttuurisia yhteentörmäyksiä.

Hankkeen päätavoitteena on vahvistaa maahan muuttaneiden työntekijöiden menestymistä työelämässä sekä kotoutumista Haapaveden-Siikalatvan seutukunnan alueelle. Hankkeessa tuetaan myös suomalaisten seudulle töihin muuttaneiden kotoutumista monikulttuurisiin työyhteisöihin.

Kohderyhmä

Seutukunnan alueen yrityksissä **työssä olevat maahanmuuttajat** sekä Suomessa yli kolme vuotta olleet maahanmuuttajat, **joille ei ole tehty kotouttamissuunnitelmaa.**

Kohderyhmänä ovat myös **yrittäjinä työskentelevät tai yrittäjiksi haluavat maahanmuuttajat.**

Kohderyhmään kuuluvat myös Suomessa opiskelevat ulkomaalaiset, jotka ovat maassa opiskelijan oleskeluluvalla.

Hankkeen toimenpiteiden kohteena ovat myös **suomalaiset seudulle työhön muuttaneet.**

Em. ryhmät eivät ole työllisyysalueen asiakkaita, eivätkä heidän palveluidensa piirissä.

Koko kohderyhmän osalta tavoitteena on auttaa alueella työssä olevia tai työvoimahallinnon kotouttamistoimien ulkopuolella olevia kiinnittäytymään alueeseen ja tuntemaan seutu kotiseudukseen.

Kohderyhmää ovat myös **Haapaveden-Siikalatvan seutukunnan yritykset, joissa on ulkomailta tulleita työntekijöitä.**

Osallistuvia henkilöitä: työtön 30, työssä 136, koulutuksessa 38, työelämän ulkop. 23 (**yht. 227 hlö**)

Osallistuvia yrityksiä: 40

Tavoitteet

Hankkeen päätavoitteena on vahvistaa maahan muuttaneiden työntekijöiden menestymistä työelämässä sekä kotoutumista Haapaveden-Siikalatvan seutukunnan alueelle. Hankkeessa tuetaan myös suomalaisten seudulle työhön muuttaneiden kotiutumista alueelle ja monikulttuurisiin työyhteisöihin.

Hankkeen avulla vastataan seudun kehittyvien yritysten työvoimatarpeeseen ja edistetään työvoiman ja asukkaiden pitovoimaa alueella. Hankealueella jo työssä olevien maahanmuuttajien kykyä toimia ja edetä työelämässä tuetaan.

Lisäksi Yhdessä työssä-hanke korostaa yhteisöllisyyden ja osallisuuden merkitystä kotoutumisprosessissa. Tavoitteena on rakentaa ympäristö, jossa jokainen – taustasta riippumatta – voi kokea olevansa osa yhteisöä, osallistua sen toimintaan ja löytää omat vahvuutensa suomalaisessa työelämässä ja yhteiskunnassa.

Toimenpiteet

• **Neuvonta- ja ohjauspalvelut:** Hankkeessa tarjotaan yksilöllistä tukea koulutuspolkujen suunnittelussa ja ohjausta palveluverkoston hyödyntämisessä. Jokaiselle hankkeen asiakkaalle laaditaan henkilökohtainen palvelukartoitus toimenpiteistä, jotka edistävät työssä pysymistä ja alueelle juurtumista. Jo työssä olevat maahanmuuttajat eivät ole työllisyyspalveluiden tai kunnan kotouttamistoimien piirissä. Usein he kuitenkin tarvitsevat suomen kielen koulutusta tai täydennyskoulutusta, joka pätevöittää heitä työelämässä. Suomalaiseen yhteiskuntaan kotoutuminen edellyttää myös yhteiskunnan ymmärtämistä, suomalaisten tapojen ja käytäntöjen oppimista. Hankkeessa annetaan käytännönläheistä digiosaamisen koulutusta ulkomaalaistaustaisille osallistujille, koska digitaaliset valmiudet ovat lähtökohta moniin palveluihin ja harrastuksiin pääsemiseksi Suomessa. Hankkeessa ohjataan maahanmuuttajia ja myös suomalaisia alueelle työhön muuttaneita alueen harrastuksiin, yhdistystoimintaan ja palvelutarjontaan sekä järjestetään erilaisia tilaisuuksia, joissa maahanmuuttajat, alueelle muuttaneet suomalaiset ja kantaväestö voivat kohdata. Tuotetaan kotouttamisen palvelukuvaus, joka on päivittyvä tietopaketti kuntien kotouttamistyötä tekeville hankkeen jälkeenkin. Hankkeen asiakkaille tuotetaan Työelämän avaimet -opas, joka on mahdollisimman käytännönläheinen opas Suomessa työtä tekeville maahanmuuttajille.

Tästä kokonaisuudesta hankkeessa vastaa Haapaveden-Siikalatvan seutukunnan kehittämiskeskus.

• **Työssä pysymisen ja kotoutumisen edistäminen:** Hankkeessa tehdään yhteistyötä työnantajien, oppilaitosten ja viranomaisten kanssa työssä pysymisen tueksi. Hankkeessa pidetään yllä aktiivisia työelämäyhteyksiä, jotta hankkeessa on koko ajan tietämys seudun yritysten tilanteista. Ratkaisuja monikulttuuristen ja monikielisten työpaikkojen toimintatapojen sujuvoittamiseksi etsitään yritysten lähtökohdista lähtien. Hankehenkilökunta pitää aktiivisesti yhteyttä alueen yrityksiin, liikkuu työpaikoilla ja osallistuu esim. työhön perehdyttämisen ongelmatilanteiden ratkaisuun. Oppilaitosten, etenkin Haapaveden opiston, kanssa tehdään yhteistyötä monikulttuurisen ja monikielisen työyhteisöosaamisen opintokokonaisuuksien järjestämisessä ja suomen kielen koulutuksen järjestämisessä työpaikoille. *Vastuutahoina sekä Haapaveden-Siikalatvan seutukunnan kehittämiskeskus että Haapaveden opisto.*

• Maahanmuuttajissa on **yrittäjäksi** haluavia henkilöitä. Tämän hankkeen kautta tuetaan heitä yrittäjyyden aloittamisessa tarjoamalla henkilökohtaista tai ryhmäohjausta yritystoimintaa suunnitteleville ulkomaalaisille. Vastuutahona *Haapaveden-Siikalatvan seutukunnan kehittämiskeskus.*

- Yrityksiin on jo muodostunut mentoreiden joukko, jotka omassa yrityksessään opastavat työhön saapuvia maahanmuuttajia ja antavat neuvontaa muilla kielillä kuin suomeksi. **Mentoreille** annetaan tässä hankkeessa uusia valmiuksia. Tuotetaan selkokielistä materiaalia työohjeista suomeksi. Nämä samat materiaalit voivat olla hyödyllisiä myös suomalaisille työllistyneille.

Vastuutahona Haapaveden opisto.

- Monikulttuurisen ja monikielisen **työyhteisön osaajan koulutus** on koulutuskokonaisuus, joka kehitetään ja toteutetaan yhteistyössä Haapaveden opiston kanssa vahvistamaan monikulttuurisen ja monikielisen työyhteisön osaamista ja vuorovaikutusta. Opintokokonaisuuden voi halutessaan suorittaa tutkinnon osana, jonka voi liittää muuhun ammatilliseen tutkintoon. Opintokokonaisuus on kunnianhimoinen ja ennakkoluuloton tapa kehittää työyhteisöjä monikulttuurisuuteen. Toimintamalli on siirrettävissä muuallekin.

Monikielinen työyhteisöosaaja -koulutus on uudenlainen selkokielinen tutkinnon osa, joka soveltuu sekä vieraskielisille että suomea äidinkielenään puhuville. Se järjestetään monimuotoisena kokonaisuutena osallistujien erilaiset yksilölliset tilanteet ja tarpeet huomioiden. Koulutukset toimivat samalla alueen työntekijöiden verkostoitumisen tukena. Koulutus koostuu kolmesta 5 osp (osaamispiste) moduulista, joista kukin sisältää noin 60 tuntia lähiopetusta sekä verkkomateriaalia. Tarkemmat sisällöt ja arviointikriteeristö suunnitellaan hankkeen alkuvaiheessa.

Monikielinen ja monikulttuurinen työyhteisö (5 osp) sisältää esim.

- kulttuurisensitiivisyys
- vuorovaikutustaidot
- rasismin ja työpaikkakiusaamisen ehkäisy
- muut työpaikan kanssa yhdessä räätälöivät sisällöt

Työpaikan erityispiirteet ja ammattisanasto (5 osp)

- työpaikan tarpeisiin yhdessä suunniteltu moduuli esim. turvallisuusohjeet, muut työskentelyyn liittyvät ohjeet ja erityistarpeet

Monikielinen mentorointi ja vertaisohjaus (5 osp)

- mentorina toimiminen
- aktorina toimiminen
- vertaisohjaus ja -oppiminen

Vastuutahona Haapaveden opisto

- **Suomen kielen koulutuksen tarjoaminen työssä oleville** ulkomaalaisille työpaikoilla. Vapaa- aikana järjestettävä kielikoulutus ei usein saavuta riittäviä osallistujamääriä ja tuloksia. Työpaikoilla tapahtuva kielikoulutus on tehokkaampaa, osallistuvat kokevat työnantajan kannustavan siihen ja siinä voidaan opiskella ammattisanastoa. Kielikoulutusta toteutetaan oppilaiden lähtötaso huomioon ottaen.

Työpaikkasuomi-koulutus toteutetaan pääasiassa työpaikoilla, jotta osallistuminen on työntekijöille mahdollisimman sujuvaa. Osa opetuksesta voidaan järjestää myös verkossa. Osallistujien lähtötaso kartoitetaan kielitestien avulla ennen koulutusta. Koulutuksen yhteyteen rakennetaan verkkomateriaali, johon opiskelija voi palata joustavasti missä ja milloin tahansa. Kielikoulutuksia järjestetään kahdella tasolla:

Työpaikkasuomi 1 (5 osp)

- tarkoitettu 0–alkeistason suomen kielen taitajille
- opetusta työpaikalla ja verkossa

Työpaikkasuomi 2 (5 osp)

- jatkokurssi
- opetusta työpaikalla ja verkossa

Opiskelija voi hankkeen aikana suorittaa yhteensä 5–25 osp, ja kaikista suoritetuista opinnoista annetaan virallinen todistus. *Vastuutahona Haapaveden opisto*

Tulokset

Hankkeen konkreettisia tuloksia mitataan **hankkeen asiakkaina olleiden ulkomaalaisten**

ja suomalaisten työntekijöiden määrällä. Hankkeen asiakkaina on työssä olevia maahanmuuttajia, jotka tarvitsevat tukea kotoutumiseen ja ammatissa pätevöitymiseen. Työssä olevat ulkomaalaiset eivät ole yhteiskunnan kotouttamistoimien piirissä.

Hankkeessa toteutetaan työpaikoilla suomen kielen koulutusta oppilaiden lähtötason huomioon ottaen ja ammattisanastoon painottuen. **Hankkeessa syntyy monikulttuurisen ja monikielisen työyhteisön kehittämisen opintokokonaisuus**, joka voi olla tutkinnon osa, ja jota voidaan siirtää myös muille alueille ja yrityksiin. Koulutuksiin osallistuneiden ja opintokokonaisuuden suorittaneiden määrää voidaan määrällisesti mitata.

Hankkeessa tuotetaan **kotouttamistyötä tekevien käyttöön päivittyvä kotouttamisen palvelukuvaus** kunkin kunnan näkökulmasta. Hankkeen asiakasryhmää palvelemaan valmistellaan käytännönläheinen työelämän opas.

Hankkeeseen osallistuvien yritysten määrä pystytään myös määrällisesti mittaamaan. Myös hankkeessa syntyvien maahanmuuttajien perustamien yritysten määrää pystytään mittaamaan.

Pitkän aikavälin tulokset

Hankkeeseen osallistuvat työssä olevat maahanmuuttajat ja alueelle työllistyneet suomalaiset kotiutuvat seudulle, jäävät asumaan seudulle ja siten vahvistavat seudun väestörakennetta. Paikallisyhteisöt saavat uutta virtaa uusista asukkaista ja heidän toiminnastaan alueella.

Seudun vahvat kehittyvät yritykset pystyvät pitämään kiinni työntekijöistään, kehittymään monikulttuurisina työpaikkoina ja pysyvät seutukunnassa edelleen tarjoten työpaikkoja ja elinvoimaa. Yritykset pystyvät tarjoamaan työtä myös turvetaloudesta työttömiksi jääneille. Hankkeessa syntyvät koulutusmateriaalit ja oppaat jäävät pysyviksi digitaalisiksi aineistoiksi, jotka ovat saatavilla kaikille asiasta kiinnostuneille. Selkokieliset työohjeet jäävät työpaikoille ja niitä täydennetään myöhemmin tarpeen mukaan. Hankkeen aikana hankkeen toimenpiteisiin osallistuneiden yritysten, maahanmuuttajien ja suomalaisten työntekijöiden määrää voidaan tavoitteiden mukaisesti seurata. Maahanmuuttajat ovat myös kiinnostuneita yritysten perustamisesta ja heidän perustamiensa uusien yritysten syntymistä voidaan määrällisesti mitata.

Lisätietoja hakemuksesta

Kustannukset		Rahoitus	
Haapaveden -Siikalatvan seudun kuntayhtymä			
Palkat	178 627 €	EU	200 062 €
FR 40 %	71 451 €	oma	50 016 €
Yht.	250 078 €		
Haapaveden opisto			
Palkat	129 000 €	EU	144 502 €
FR 40 %	51 608 €	oma	36 126 €
Yht.	180 628 €		

Kustannusarvio ja rahoitussuunnitelma

Hankkeen kustannusarvio yhteensä	430 706 €
Hankkeen rahoitussuunnitelma yhteensä	430 706 €
Hankkeelle esitetty tuen enimmäismäärä	344 564 €, 80 %

Rahoittajan arvio hankkeesta

Hanke ei täytä kaikkia yleisiä valintaperusteita. Hankkeelle ei voida myöntää tukea, jos hanke tai tuen saaja ei täytä yleisiä valintaperusteita (Laki alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliitikan hankkeiden rahoittamisesta 757/2021 37 §)

Yleisten valintaperusteiden osalta hakemus ei täytä seuraavia yleisiä valintaperusteita:

Yleinen valintaperuste 1: Hakemuksessa kuvatun hankkeen toimenpiteet ja tuen hakija kuuluvat sen rahaston säädösten soveltamisalan piiriin, josta tukea haetaan. Hankkeen toimenpiteet voidaan

kohdentaa yleisasetuksen liitteessä mainittuun tukitoimityyppiin ja **tuettava toiminta on ohjelman erityistavoitteen mukaista**

Yleinen valintaperuste 3: Hankkeella on konkreettinen hankesuunnitelma, joka pohjautuu tunnistettuun tarpeeseen ja joka **edistää Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan ohjelman erityistavoitteen tavoitteiden tuloksellista toteutumista**. Hankkeen eteneminen on seurattavissa ja todennettavissa hankesuunnitelman perusteella.

Yleinen valintaperuste 10: Tukea ei myönnetä yleisenä **toimintatukena**.

Hankkeen toimintasuunnitelma on sekava, aikatauluttamaton ja siitä puuttuvat konkreettiset toimenpiteet. Hankkeen tavoitteet, toimenpiteet ja tulokset eivät muodosta loogista kokonaisuutta, mikä mahdollistaisi hankkeen toteutuksen tai tuloksellisuuden seurannan.

Hankesuunnitelman sisällöissä on paljon sellaista toimintaa, mitä voi pitää tuen hakijoiden normaalina työnä. Hankkeessa ei ole riittävää uutuusarvoa/lisäarvoa suhteessa tuen hakijoiden tavanomaiseen toimintaan.

Ratkaisun perustelut ja jatkotoimenpiteet

PSUEVK: n kommentit

Pohjois-Suomen elinvoimakeskuksen Eura-rahoituskokous 17.6.2026

Pohjois-Pohjanmaan MYRS 25.8.2026

Rahoittaja ei puolla hakemuksen hyväksymistä