

Hankkeen nimi: Tekijöiden Lappi - työhyvinvointia kunta-alalle



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Hankehakemus
Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020
Suomen rakennerahasto-ohjelma



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Viranomaisen merkintöjä

Saapumispäivämäärä 25.2.2021	Diaarinumero EURA 2014/11462/09 02 01 01/2021/POPELY
Käsittelijä	Puhelinnumero
Hakemusnumero 106920	Hankekoodi
Hakemustyyppi Uusi	Tila Saapunut

1 Viranomainen, jolle hakemus osoitetaan

Viranomainen Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

2 Hakijan perustiedot

Hakijan virallinen nimi Lapin liitto	
Organisaatiotyyppi Kuntayhtymä	Y-tunnus 0937073-7
Jakeluosoite Hallituskatu 20B	Puhelinnumero 0406303003
Postinumero 96100	Postitoimipaikka Rovaniemi
Tilinumero (IBAN) FI2956406420014807	BIC OKOYFIHH
WWW-osoite http://www.lapinliitto.fi	
Hankkeen yhteyshenkilön nimi Jaana Koskela	Yhteyshenkilön asema hakijaorganisaatiossa vt. yhteysjohtaja
Yhteyshenkilön sähköpostiosoite jaana.koskela@lapinliitto.fi	Yhteyshenkilön puhelinnumero 0406303003
Hakijoiden lukumäärä tai tuen siirto -menettely <input checked="" type="checkbox"/> Vain yksi hakija	<input type="checkbox"/> Hakijoita on useampi kuin yksi (yhteishanke)
	<input type="checkbox"/> Hakija siirtää osan haettavasta tuesta yhdelle tai useammalle taholle hankkeen toteuttamista varten (tuen siirto)

3 Hankkeen perustiedot

Hankkeen julkinen nimi Tekijöiden Lappi - työhyvinvointia kunta-alalle	
Alkamispäivämäärä 1.6.2021	Päätymispäivämäärä 1.6.2023
Toimintalinja 3. Työllisyys ja työvoiman liikkuvuus	
Erityistavoite 7.1. Tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen	
Hanketyyppi Hanke, jossa on henkilöitä varsinaisena kohderyhmänä	

4 Tiivistelmä (julkaistaan internetin tietopalvelussa)

4.1 Hankkeen julkinen tiivistelmä (tavoitteet, toimenpiteet, tulokset)

Lisätään myöhemmin

4.2 Hankkeen nimi englannin kielellä

Creators of Lapland - increasing workplace well-being in Lapland

4.3 Hankkeen julkinen tiivistelmä englannin kielellä

Lisätään myöhemmin

5 Hankkeen tarve, tavoitteet ja kohderyhmä

5.1 Mihin tarpeeseen tai ongelmaan hankkeella haetaan ratkaisua? Miten hanke on valmisteltu? Miten valmistelussa on otettu huomioon aiemmin rahoitettujen hankkeiden tulokset?

Hankkeen tavoitteena on parantaa kunta-alan työhyvinvointia Lapissa ja sitä kautta lisätä työntekijöiden sitoutuvuutta kuntaan ja parantaa kuntien houkuttelevuutta työnantajina. Kunta-ala tarjoaa monipuolisia työllistymismahdollisuuksia, mutta kuntatyöllä ei ole vetovoimaa. Kuntaliiton ja Kevan selvityksen mukaan erityisesti nuorten mielissä kunta-ala on jähmeä, byrokraattinen ja palkkausta pidetään alhaisena. Lisäksi 80% nuorista arvioi, että johtaminen ja työilmapiiri eivät ole kunnissa hyviä. Kunta-alan työllistämismahdollisuuksia pidetään kuitenkin hyvinä ja tutkimuksen mukaan nuoret näkevät kunta-alan Suomen tulevaisuudelle tärkeänä. Kuntaliiton ja Kevan tekemän selvityksen mukaan tärkeintä työssä on hyvä työilmapiiri, varmuus työpaikan säilymisestä, mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön, työn monipuolisuus sekä oma työhyvinvointi. Selvityksen mukaan tulevaisuudessa kuntien on tuotava esille palveluissaan, johtamisessa sekä työyhteisössään tehtävää kehitystyötä ja jatkettava uudistuksia, jotta nuoria saadaan suuntautumaan kunta-alalle.

Kevan tuoreen ennusteen mukaan seuraavan kymmenen vuoden aikana kunta-alan työntekijöistä jää eläkkeelle lähes kolmasosa, eli noin 180 000 henkeä Suomessa. Alueelliset erot ovat suuria ja työntekijöiden ikärakenteen vuoksi vanhuuseläköityminen on suurinta Lapissa ja Kainuussa. Eläköitymisessä on kuntakoon mukaan eroja siten, että mitä pienempi kunta on kyseessä, sitä suurempi osuus työntekijöistä jää arviolta seuraavan kymmenen vuoden aikana vanhuuseläkkeelle. Lapissa tämä luku on ennusteen mukaan 6978 henkilöä, eli 38,8% nykyisestä henkilöstöstä. Kevan tutkimuksen mukaan 42% kunnista arvioi työvoiman riittävyyden kunnassa huonoksi, eli hakijoita on ollut liian vähän avoimena oleviin tehtäviin. Kevan ehdotus työvoimaennusteen 2030 tuloksiin pohjaten on, että nykyisten työntekijöiden työhyvinvoinnista on pidettävä hyvää huolta. Keva on myös ehdottanut valtiolle yhteistyömahdollisuuksia työntekijöiden työhyvinvoinnin lisäämiseksi sekä työkykyjohtamisen parantamiseksi. Työikäisten mahdollisuuksia kehittää työn ohella omaa osaamistaan tulee entisestään parantaa ja jatkuvaa oppimista on tuettava.

Kuntien eläkevakuutuskeskuksen barometrin mukaan (2021) Lapin kuntien avoimiin työpaikkoihin on vaikea saada hakijoita. Lapin kuntapäätäjistä 57% kertoi, että avoimiin vakansseihin on liian vähän hakijoita. Arvio on samaa tason muun Suomen kanssa, jossa liki puolella kunnista on kyselyn mukaan vaikeuksia saada hakijoita tehtäviinsä. Perlaconin keväällä 2020 tekemän raportin (Lapin väestöselvitys ja muuttoliikkeen hitna 2030) mukaan Lapin väestönkehitys on edelleen laskeva ja työvoimapula ei tule hellittämään. Kunnat joutuvat tarkastelemaan kriittisesti tuottamia palveluita ja mahdollisia sopeuttamistarpeita, ellei alueelle saada uutta, osaavaa työvoimaa.

Työhyvinvoinnin systemaattinen kehittäminen kunta-alalla Lapissa on tärkeää erityisesti kolmesta syystä. Positiivinen organisaatiokuva lisää kuntalaisten luottamusta. Henkilöstön hyvinvointi heijastuu kuntalaisiin, asiakkaisiin ja mielikuvaan kunnasta. Jos henkilöstön hyvinvointiin kiinnitetään huomiota ja heillä on mahdollisuus kehittyä ja kouluttautua ovat työntekijät tyytyväisiä työhönsä. Henkilöstö on peilikuva organisaatiosta ja ylpeät työntekijät edistävät kunnan hyvää mainetta. Toisekseen työhyvinvointi vaikuttaa organisaation tuloksellisuuteen, sillä hyvinvoivat ja

Hankkeen nimi: Tekijöiden Lappi - työhyvinvointia kunta-alalle

osaavat työntekijät ovat motivoituneempia omaan työhönsä. Korkea työhyvinvointi vähentää myös sairauspoissaoloja. Hyvinvoivat työntekijät parantavat organisaation tuottavuutta ja kunnan suorituskyky kasvaa mikä on erityisen tärkeää heikossa taloudellisessa tilanteessa olevien kuntien keskuudessa. Kannustavalla johtamisella voidaan lisätä työntekijöiden innostusta työhönsä. Työn toimintamallien kehittämisellä valmistetaan henkilökunta ottamaan muutokset vastaan positiivisesti. Kolmanneksi henkilöstön hyvinvointi kuvastaa organisaation arvoja, eli kertoo siitä, kuinka kunta suhtautuu työntekijöihinsä ihmisinä. Henkilöstö on organisaation tärkein resurssi. Hyvinvoivaan organisaatioon on myös helpompi rekrytoida uusia työntekijöitä.

Uusia työntekijöitä rekrytoidessa tärkeä kilpailutekijä on työhyvinvointi, koska työn mielekkääksi kokeminen ja hyvä työilmapiiri ovat tärkeitä kriteerejä valittaessa uutta työpaikkaa. Kilpailu osaavasta ja ammattitaitoisesta työvoimasta, työntekijöiden ikääntyminen ja tuottavuuspaineet lisäävät myös kuntien tarvetta kehittää työhyvinvointiaan. Huonosti voiva työntekijä ei sitoudu työhönsä tai työyhteisöönsä ja organisaatio kohtaa toistuvia rekrytointitarpeita, jotka tuovat ylimääräisiä kustannuksia. Rekrytointi- ja perehdyttämiskustannuksia tuovat myös henkilöstön vaihtuvuuden lisäksi varhainen eläköityminen, sekä sairauspoissaolot. Mielenterveysongelmat ovat yksi suurimmista poissalonsyistä myös kuntasektorilla. Mielenterveysongelmat ja työssä uupuminen aiheuttavat usein myös pitkiä sairauspoissaoloja. Tyytyväinen ja terve henkilöstö on organisaation yksi menestystekijöistä. Työhyvinvointiin panostaminen maksaa itsensä takaisin. Laajemmassa mittakaavassa kyse on myös yhteiskunnallisesta teosta, sillä työhyvinvointi parantaa kansanterveyttä, pidentää työuria ja vähentää sairaus- ja poissaolokuluja. (Työstä hyvinvointia, Työturvallisuuskeskus, 2010)

Useissa Lapin kunnissa on koettu ristiriitatilanteita, jotka kumpuavat yhteistyön puutteesta sekä työhyvinvointiongelmista. Vaikea taloustilanne, henkilöstön ulkoistamis- ja yt-kokemukset, resurssien liian vähäinen määrä sekä operatiivisen ja päätöksentekopuolen yhteensovittamisongelmat kuormittavat työntekijöitä. Kunnallisella puolella on kuitenkin myös vetovoimatekijöitä kuten paremmat työsuhte-edut, loma-ajat sekä mahdollisuus laajan osaamisen kehittämiseen. Työhyvinvointi tulisi nostaa koko Lapin tasolle yhdeksi vetovoimatekijäksi.

Työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii organisaatiossa strategista päätöstä ottaa työhyvinvointi osaksi organisaation henkilöstö- ja toimintastrategiaa. Työhyvinvoinnin systemaattinen kehittäminen vaatii, että organisaatio asettaa työhyvinvoinnin kehittämiseksi tavoitteet, joiden toteutumista ja vaikutusta seurataan. Kuntaorganisaatiossa nämä työhyvinvointitavoitteet tulisi ottaa osaksi kuntastrategiaa. Nostettaessa työhyvinvointi strategiatasolle tunnustaa organisaatio samalla, että osaaminen, johtaminen, työntekijöiden kyvyt ja jaksaminen ovat tärkeä kehittämiskohde, jotka vaikuttavat myös organisaation suorituskykyyn.

Strategiatasolta työhyvinvoinnin kehittämisen mallin on jalkauduttava myös esimiestasolle. Lähiesimiestyö on ratkaisevassa asemassa siinä, miten työhyvinvointitavoitteet saavutetaan. Tekijöiden Lappi -hankkeessa suurin rooli on kunnan ylimmällä johdolla, valmistelevilla viranhaltijoilla sekä luottamushenkilöportaalla. Ylimmän johdon johtamis- ja osaamistaitoa on kehitettävä, mutta organisaation on myös annettava hyväksyntä työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Hankkeen valmistelun taustalla on Lapin Liiton koordinoima Veto- ja pitovoimainen Lappi –esiselvityshanke. Esiselvityshankkeessa keväällä 2020 toteutettujen työpajojen yhteydessä tunnistettiin yhdeksi suurimmaksi Lapin veto- ja pitovoimaongelmaksi kuntien työhyvinvointiongelmien, rekrytointiongelmien sekä houkuttelevuus työnantajana. Lisäksi ongelmaksi tunnistettiin kunnissa esiintyvät ristiriitatilanteet, joiden nähtiin vaikuttavan sekä työntekijöiden työhyvinvointiin ja tätä kautta työpaikkaan sitoutumiseen, että kuntamaineeseen. Lapin veto- ja pitovoima –esiselvityshankkeessa toteutettiin kuntakysely yhteistyössä maakuntajohtajan kuntakierroksen kanssa. Kyselyssä vahvistui kuntien työhyvinvoinnin kehittämisen tarpeet. Yhdeksi suurimmaksi kunta-alan ongelmaksi Lapissa nousi kyselyn perusteella kuntien ristiriitatilanteet. Kunnissa mahdollisesti olevat konfliktit heijastuvat kuntaimagoon ja niiden kuvailtiin myös hidastavan alueiden kehittämistä. Positiivinen kuntaimago ja brändi ovat avainasemassa myös houkutellessa Lappiin uutta työvoimaa ja asukkaita. Hanketta on valmisteltu myös yhteistyössä Lapin kuntajohtajaverkoston kanssa, sekä laajemmin hankkeeseen on haettu sisältöjä maakuntajohtajan kuntakierroksen

Hankkeen nimi: Tekijöiden Lappi - työhyvinvointia kunta-alalle

yhteydessä syksyllä 2020.

Hankkeen valmistelussa on huomioitu lisäksi seuraavien hankkeiden tavoitteet, tulokset sekä mahdolliset synergiaedut.

- Perheystävällinen hybridityön Lappi –hanke (Lapin yliopisto)
- Digiajan työhyvinvointi –hanke (Lapin Yliopisto=
- Kohti kestäviä hankintoja –hanke (Lapin ammattikorkeakoulu)
- Etäisyyttä Exceliin yhteistyöllä –hanke Lapin Liitto
- Uusi Lappilainen kunta –hanke (Lapin Yliopisto)
- Hyvinvointia henkilöstölle ennakoivalla johtamisella (Lapin Yliopisto)
- Tuottavuutta ja vetovoimaa kuntatyöhön toimistotyötä kehittämällä (Lapin Yliopisto)
- Tuottavuutta ja hyvinvointia Jokivarteen (Kolarin kunta)

5.2 Mitkä ovat hankkeen tavoitteet?

Hankkeen tavoitteena on vahvistaa lappilaisten kuntien henkilöstön työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin kehittämällä kuntaorganisaatioiden kilpailukyky ja tuottavuus paranevat. Tavoitteena on parantaa Lapin kuntien houkuttelevuutta työnantajina ja sitouttaa työntekijöitä pidemmäksi ajaksi työskentelemään kuntaorganisaatioissa. Kunta-alan henkilöstön sopeutumista organisaatiomuutoksiin tuetaan työhyvinvoinnin kehittämällä.

Hankkeen tavoite:

- Parantaa Lapin kuntien houkuttelevuutta työnantajana ja sitouttaa työskentelemään kuntaorganisaatiossa
- kehittää viranhaltijoiden ja luottamusmiesten keskinäistä yhteistyötä ja vuorovaikutustaitoja
- Vahvistaa henkilöstön resistenssiä muutostilanteissa vahvalla työhyvinvoinnilla ja tukea työntekijöiden tuottavuutta. Hyvin voiva työntekijä on tuottava.
- Vahvistaa positiivista kunta-alan työnantajakuvaa

Hankkeen tavoitteena on myös kehittää viranhaltijoiden ja luottamusmiesten keskinäistä yhteistyötä ja vuorovaikutustaitoja, sillä niiden merkitys henkilöstön hyvinvoinnille on valtava. Hankkeen viestinnän avulla lisätään kunta-alan vetovoimaa tuomalla esiin kuntien kehittämistavoitteet, työhyvinvoinnin arvostamisen sekä organisaatiokulttuurin muutoksen. Hankkeen tavoitteena on vastata kuntien työvoimapulaan ja osaamisvajeeseen, sekä sitouttaa työntekijöitä organisaatioihin. Näin voidaan varmistaa osaavan työvoiman riittävyys kunta-alalla Lapissa myös tulevina vuosina.

Päätavoitteen saavuttamiseksi hankkeelle on asetettu seuraavat osatavoitteet: kuntastrategioiden kehittämistyön kautta tuodaan työhyvinvointiosaksi jokaisen kunnan strategiaa, sekä brändiä. Koulutetaan kaikkien Lapin kuntien valmistelevat virkamiehet ja poliittiset päättäjät modernin kuntaorganisaation vaatimuksiin. Koulutuksissa korostuu päätösten vaikutusten ennakoarviointi, tiedollajohtaminen- ja päätöksenteko, hyvinvointi- ja tulevaisuusajattelu sekä vuorovaikutuksen ja yhteistyön kehittäminen. Koulutusten kautta tarjotaan tiedolla johtamisen ratkaisuja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Lisäksi kuntajohtajien työhyvinvointia kehitetään omassa työpaketissaan, jonka tavoitteena on luoda tulevaisuuden kuntajohtamisen kokonaisuus Lappiin. Kokonaisuuden avulla kuntajohtajilla on mahdollisuus kehittää omaa työtään, verkostoitua ja huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan kuntajohtajaverkoston avulla. Kuntajohtajien työhyvinvoinnin kehittäminen lisää myös organisaation työhyvinvointia, sillä kehittäminen heijastuu suoraan työyhteisöön. Lisäksi tavoitteena on laatia Tekijöiden Lappi – työhyvinvoinnin käsikirja kunta-alalle. Käsikirjaan koostetaan hankkeen aikana esiin nousseet koulutukselliset asiat, jotta käsikirjaa voidaan käyttää kuntaorganisaatioissa uuden henkilöstön kanssa myös hankkeen päättymisen jälkeen. Osatavoitteena on myös luoda yksittäiselle työntekijälle mahdollisuus seurata omaa työhyvinvointiaan, sekä saada työhyvinvointi kiinteäksi osaksi vuosittaisia kehityskeskusteluita.

5.3 Mikä on hankkeen uutuus- tai lisäarvo? Mitä toimintatapojen muutosta halutaan saada aikaan?

Koko Lapin alueella ei ole aikaisemmin kehitetty näin laaja-alaisesti kuntien henkilöstön työhyvinvointia osana kilpailukyvyyn edistämistä. Sitra on nostanut työhyvinvoinnin jo vuonna 2015 työelämän trendiksi ja nostanut esiin työhyvinvoinnin merkittävät vaikutukset organisaatioiden talouteen. Hyvinvoinnilla on yhteys sitoutumiseen, tuloksellisuuteen ja asiakastyytyvyyteen. Ohjelmistojätti SAP on laskenut säästävänsä jopa 64 miljoonaa eurolla aina kun se saa lisättyä työntekijöiden pysyvyyttä prosentilla. Terveiden ja työhyvinvoinnin laitoksen mukaan jokainen organisaation työhyvinvointiin panostettava euro tuottaa organisaatiolle jopa kuusi euroa takaisin. Lapin kuntien tulisi nähdä työhyvinvointiin panostaminen myös taloudellisena tekijänä, jolla voi olla suurikin vaikutus kunnan taloustilanteeseen. Lapilla on mahdollisuus hyödyntää työhyvinvointiin panostaminen alueen kilpailukykyä parantavana tekijänä.

Lisäksi Lapissa, eikä koko Suomessa ole panostettu näin laajamittaisesti kunnan henkilöstön työhyvinvointiin, sekä päättäjien ja viranhaltijoiden yhteistyön parantamiseen. Hankkeen tavoitteena on noudattaa Sitran Tieto Päätöksenteossa -hankkeen tuloksia, joiden mukaan Suomessa on tiivistettävä päättäjien ja valmistelevien viranhaltijoiden yhteistyötä ja lisättävä molempien osapuolien ymmärrystä käyttää tietoa päätöksenteossa, sekä rakentaa yhteistä ymmärrystä tiedonkäytön kehittämisestä Suomessa. Lappi olisi tässä työssä koko Suomen mittakaavalla edelläkävijä.

5.4 Mitkä ovat hankkeen varsinaiset kohderyhmät?

Hankkeen varsinaisena kohderyhmänä ovat Lapin kuntien henkilöstö, tarkemmin valmistelevat virkamiehet ja ylin johto. Hanke koskettaisi suoraan n. 700-800 henkilöä.

5.5 Mitkä ovat hankkeen välilliset kohderyhmät?

Hankkeen välillisinä kohderyhminä ovat kunnan luottamusmiehet sekä kunnan muu henkilöstö, joihin kuntaorganisaation työhyvinvoinnin kehittäminen vaikuttaa välillisesti. Lisäksi välillisinä kohderyhminä ovat kunnan asukkaat, sekä alueen yritykset, joihin alueen kilpailukyvyyn ja elinvoimaisuuden kehittäminen vaikuttaa.

6 Toteutus ja tulokset

6.1 Mitkä ovat hankkeen konkreettiset toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi?

Hankkeen toimenpiteet rakentuvat kuudesta työpaketista, jotka on kuvattu alla. Työpakettien toimenpiteisiin liittyvät lyhyen aikavälin tulokset on kuvattu kohdassa 6.2.

TYÖPAKETTI 1

TP 1.1. Hankkeen käynnistäminen

Toimenpiteet: hankehallintoon ja projektin avaukseen liittyvät toimenpiteet, projektin aikataulun ja arviointisuunnitelman laatiminen, ohjausryhmän kokoaminen, hankkeen ensimmäisen ohjausryhmän kokouksen järjestäminen. Aikataulu: kesä 2021. Vastuutaho: projektihenkilöstö

TP 1.2 Aineiston keräys

Toimenpiteet: Aineiston keräys on kolmivaiheinen prosessi. Ensimmäisessä vaiheessa osallistetaan kuntien ylin johto toimivan työhyvinvointikyselyn suunnitteluun. Osallistaminen tapahtuu kuntakierroksella, jossa jokainen hankkeessa mukana olevan kunnan johtoryhmä haastatellaan. Haastatteluissa kartoitetaan kunnan työhyvinvoinnin tilanne, ongelmat ja toimenpide-esitykset. Kierroksen pohjalta laaditaan kuntiin yhtenäinen työhyvinvointikysely, joka osoitetaan viranhaltijoille ja ylimmälle johdolle. Hankkeessa laaditaan myös toinen työhyvinvointikysely, joka osoitetaan kuntien luottamushenkilöille. Kyselyt järjestetään hankkeen alussa ja saman sisältöisenä myös hankkeen lopussa. Kysely jää käyttöön kuntiin myös hankkeen jälkeen omaehtoista seurantaa varten. Kyselystä saadaan kuntakohtaiset raportit, sekä työntekijän ”omaraportti”.

Toisessa vaiheessa kuntien työhyvinvoinnin strateginen tilanne kartoitetaan kuntien kuntastrategioiden ja brändien ilmiölähtöisellä tarkastelulla työhyvinvointinäkökulmasta. Kartoituksen perusteella kunnille laaditaan personoidut kehittämissuunnitelmat, joiden avulla kunnat saavat strategisella tasolla tulevaisuudessa työhyvinvoinnin kiinteäksi osaksi kuntastrategioita ja brändejä.

Kolmannessa vaiheessa jokaisessa kunnassa järjestetään oma työhyvinvointiseminaari, jossa kunnan työhyvinvointikyselyn tulokset esitellään. Tilaisuudessa esitellään myös strategioiden ja brändien läpikäynnin tulokset sekä kuntien personoidut kehittämissuunnitelmat. Tavoitteena saada työhyvinvointi, vuorovaikutustaidot ja yhteistyö osaksi kuntien strategioita tavoitteellisesti, sekä arvioida kuinka nämä toimet vaikuttavat koko maakunnan tasolle (ns. Lappi-vaikutusten arviointi). Aikataulu: syksy 2021. Vastuutaho: projektihenkilöstö yhdessä asiantuntijatahon kanssa.

TYÖPAKETTI 2. Kuntien henkilöstön ja johtajien työhyvinvoinnin kehittäminen

TP 2.1 Kuntien henkilöstön työhyvinvointikoulutukset

Kuntien henkilöstöjen työhyvinvointia parannetaan järjestämällä valmisteleville viranhaltijoille ja luottamushenkilöille laaja koulutuspaketti. Koulutuksen tavoitteena on parantaa tiedolla johtamista ja päätöksentekoa kunnissa, sekä saada organisaatiot toimimaan sujuvasti pitkällä tähtäimellä. Parannetaan samalla strategioiden asemaa kunnallisessa päätöksenteossa. Oheisilla koulutuksilla parannetaan työn ennakoitavuutta ja tuottavuutta, sekä työhyvinvointia. Koulutusten sisältöön kuuluu päätösten vaikutusten ennako-arviointikoulutus, tiedolla johtamisen koulutus, tiedolla päätöksenteko koulutus, työhyvinvointi/tulevaisuusajattelukoulutus sekä vuorovaikutus- ja yhteistyökoulutus. Koulutukset kilpailutetaan valtakunnallisesti. Koulutusten sisältö suunnitellaan yhdessä kuntien henkilöstöpuolen kanssa.

Kuntien henkilöstön työhyvinvointia kehitetään myös työpajatyöskentelyllä yhdessä lähiesimiesten kanssa.

Työhyvinvointikyselyn "omaraportti" on työntekijän saama henkilökohtainen raportti, jonka avulla työntekijä voi seurata oman työhyvinvoinnin tilaa ja kehittymistä organisaatiossa. Lähiesimiehet koulutetaan raportin läpikäymiseen ja analysointiin yhdessä työntekijän kanssa ja omaraportin läpikäynti otetaan organisaatioissa osaksi kehityskeskusteluita. Aikataulu kevät 2022. Vastuutaho: projektihenkilöstö yhdessä koulutukset järjestävän tahon kanssa.

TP 2.2 Kuntajohtajien työhyvinvoinnin kehittäminen

Kuntajohtajien valmennukset toteutetaan kahdessa ryhmässä (n. 10 osallistujaa / ryhmä). Valmennuskokonaisuus sisältää 3 työpajapäivää (tai 6 * ½ pv). Työpajoihin sisältyy asiantuntija-alustuksia, henkilökohtaisten kehittämistavoitteiden määrittely, kehittämistehtäviä/-harjoitteita ja niihin liittyvää ohjausta. Työpajapäivien lisäksi jokaisen osallistujan on mahdollista saada kehittämistehtäviin liittyvää henkilökohtaista ohjausta (4 h / henkilö). Valmennuksen toteutuksessa sovelletaan vertaiskehittämisen toimintamallia, jolloin hyödynnetään myös osallistujien osaamista jakamalla heidän kokemuksiansa ja asiantuntijuutta. Vertaiskehittämisen toimintamallilla edistetään myös verkostoitumista.

Toimenpidekokonaisuuteen sisältyy verkkokoulutuksena toteutettava koulutusosio (3 * ½ pv). Koulutusten teemat tarkennetaan huomioiden osallistujien kehittämistarpeet. Koulutusten teemat voivat olla esimerkiksi: tiedolla johtaminen, etäjohtaminen, osaamisen johtaminen, muutoksen johtaminen, johtamisprosessien kehittäminen, työhyvinvointi- ja työkykyjohtaminen. Verkkokoulutus toteutetaan ajasta ja paikasta riippumattomana verkkokoulutuksena. Lisäksi kunnanjohtajille järjestetään kaksi työhyvinvoinnin seminaaria, jossa puretaan vertaiskehityksen toimintamallilla havaittuja tuloksia sekä tuodaan kuntajohtajille täsmennettyä työhyvinvointiosaamista.

TP 2.3 Kuntien henkilöstön työhyvinvointi ja yhteistyö jatkossa

Hankkeen nimi: Tekijöiden Lappi - työhyvinvointia kunta-alalle

Kunta-alan työntekijöiden työhyvinvointi ja yhteistyö –opas.

Nykytilanteen kartoitusten ja koulutusten pohjalta laaditaan Lappiin koko kunta-alan yhteinen työhyvinvointi ja yhteistyö –opas. Opasta voidaan hyödyntää myös tulevaisuudessa kunta-alan työhyvinvointia ja yhteistyötä ylläpidettäessä. Oppaan päätarkoitus on antaa kunnille työkalu, jonka avulla he voivat hyödyntää hankkeen tuloksia myös tulevaisuudessa. Opas tukee kuntia uusien käytänteiden käyttöön ottamisessa uuden henkilökunnan kanssa myös hankkeen päättymisen jälkeen. Oppaan lisäksi kuntien käyttöön jäävät laajat työhyvinvointikyselymallit, sekä niiden analysointiohjeistus. Aikataulu kevät 2023.

TYÖPAKETTI 3.

Hankkeen viestintä

Hankkeelle tehdään oma viestintäsuunnitelma. Hankkeen viestinnässä hyödynnetään Lapin veto- ja pitovoimahankkeessa avattuna viestintäkanavia kuten sosiaalisen median tilejä ja blogia, jotta hankkeen viestintä saadaan käyntiin heti hankkeen alkaessa. Hankkeen viestinnässä kokeillaan uusia viestintäkanavia kuten podcastia. Viestintä erotetaan ulkoiseen ja sisäiseen viestintään. Sisäinen viestintä kohdistuu hankkeessa mukana olevien kuntien henkilöstöön ja luottamusmiehiin. Hankkeen sisäisen viestintä suunnitellaan yhdessä mukana olevien kuntien henkilöstö- ja viestintäpuolen kanssa, jotta viestinnästä saadaan mahdollisimman tehokasta. Hankkeen ulkoisen viestinnän suunnittelee hankehenkilöstö. Erityisesti hankkeen viestinnässä kiinnitetään huomiota siihen, että hankkeen toiminta nousee Lapissa kuntapuolen veto- ja pitovoimatekijäksi tulevaisuudessa. Aikataulu: kesä 2021 – kesä 2023. Vastuutaho: hankehenkilöstö.

TYÖPAKETTI 4

Hankkeen arviointi, tiedotus ja loppuraportointi

Projektin arvioinnille luodaan suunnitelma projektin käynnistysvaiheessa. Hankkeen ohjausryhmälle raportoidaan säännöllisesti hankkeen etenemisestä ja arvioinnissa käytetään palautetta ja tietoja, joita on koottu hankkeen eri työpakettien toteuttamisvaiheissa. Saatua palautetta hyödynnetään myös hankkeen aikana toiminnan kehittämiseen. Kaikki arviointi aineisto kootaan hankkeen loppuraporttiin omana teemanaan. Hankkeen viestintäsuunnitelman etenemisestä raportoidaan myös ohjausryhmälle säännöllisesti. Hankkeen loppuvaiheessa toteutetaan Lapin kuntajohtajaverkostolle uusi työhyvinvointikysely, jonka rakenne on sama kuin keväällä 2020 toteutetussa kyselyssä. Kyselyn tuloksia verrataan keskenään ja vertailun kautta voidaan todentaa työhyvinvoinnissa tapahtuneet muutokset. Myös valmisteleville viranhaltijoille laaditaan hankkeen alussa ja lopussa työhyvinvointikyselyt, joiden tuloksia verrataan keskenään. Työhyvinvointikyselyjen tulokset kootaan loppuraportointiin ja niistä myös tiedotetaan laajasti. Aikataulu kesä 2021 – kesä 2023. Vastuutaho. projektihenkilöstö.

TYÖPAKETTI 5.

Hankehallinto ja koordinointi

Työpaketti pitää sisällään hankkeen ohjausryhmätyöskentelyn sekä hankehallinnon ja raportoinnin. Aikataulu kesä 2021 – kesä 2023. Vastuutaho: projektihenkilöstö.

6.2 Mitä tuloksia hankkeella saadaan aikaan? Mitä lyhyen ja pitkän aikavälin vaikutuksia sillä on?

Hankkeen toimenpiteiden (vrt. työpaketit) myötä syntyvät seuraavat lyhyen aikavälin tulokset/vaikutukset:

- 1) Laaja kartoitus Lapin kuntien valmistelevien viranhaltijoiden, ylimmän johdon ja luottamushenkilöiden työhyvinvointitilanteesta. Koulutusta lähiesimiehille työhyvinvointinäkökulmien huomioimisesta osana vuosittaisista kehityskeskusteluita. Laaditaan kyselyiden pohjalta kehittämissuunnitelmat, työhyvinvoinnin taso mitataan hankkeen alussa ja lopussa, tulokset raportoidaan.
- 2) Tarkastellaan kuntastrategiat ja brändit työhyvinvoinnin näkökulmasta, laaditaan kunnille personoidut

Hankkeen nimi: Tekijöiden Lappi - työhyvinvointia kunta-alalle

kehittämissuunnitelmat strategioiden päivittämistyötä varten niin, että työhyvinvointi nousisi osaksi organisaatioiden strategiatyötä.

3) Kilpailutetaan ja toteutetaan viiden päivän koulutuspaketit. Koulutukset järjestetään etänä, mutta niin että jokaisessa kunnassa koulutettava henkilöstö kokoontuu yhteen vuorovaikutuksen ja yhteistyön lisäämiseksi. Koulutusten tulokset kootaan ja raportoidaan.

4) Tekijöiden Lappi – työhyvinvointia ja vuorovaikutusta kunta-alalle –opas on laadittu ja kunnat perehdytetty oppaan käyttöön tulevaisuudessa.

5) Kuntajohtajien työhyvinvoinnin tukena lisätään verkostomaista yhteistyötä ja kootaan työhyvinvointiongelmia ja luodaan niihin sopivia ratkaisuja. Ratkaisut kootaan kuntajohtajien työhyvinvoinnin työkalupakkiin. Kuntajohtajille järjestetään kaksi työhyvinvointiseminaaria, joissa työpajamaisesti pohditaan yhteisiä ratkaisuja esiin tulleisiin haasteisiin. Kuntajohtajien työtä tuodaan esille vahvasti viestinnän keinoin.

6) Monipuolisin viestinnän keinoin tuodaan valtakunnallisesti esille Lapissa tehtävä kunta-alan työhyvinvointityö sekä sen tulokset. Viestinnän tavoitteena on luoda lappilaisesta kunta-alasta vetovoimainen kuva, joka houkuttelee uusia työnhakijoita Lappiin kunta-alalle. Lisäksi vahvistetaan alueen sisäistä viestintää, minä avulla henkilöstön tekemää työtä tuodaan vahvasti esiin mikä lisää työntekijöiden kokemaa arvostusta ja sitä kautta parantaa työhyvinvointia.

Hankkeen pitkäaikavälin vaikutukset näkyvät kuntien valmistelevien viranhaltijoiden ja johdon työhyvinvoinnin parantumisena. Pitkällä aikavälillä työhyvinvoinnin parantuminen johtaa sairauspoissaolojen vähentymiseen, työn arvostamiseen ja sitä kautta työhön sitoutumiseen. Kuntien henkilöstöstä tulee tyytyväisempiä työhönsä, kun yhteistyö ja vuorovaikutus toisten viranhaltijoiden ja luottamushenkilöiden kanssa paranee. Kunta-alan veto- ja pitovoimatekijäksi nousee Lapissa työhyvinvointi. Tulevaisuudessa rekrytointi kunnissa helpottuu, sillä työhyvinvointilähtöiset organisaatiot nähdään kilpailukykyisinä rekrytointimarkkinoilla. Kuntien houkuttelevuus paranee toimintamalleja kehittämällä ja panostamalla viihtyisään, hyvinvoivaan henkilöstöön. Lapin alueelta ei nouse enää uutisia kuntaorganisaatioiden ristiriitatilanteista, jotka vaikuttavat alueen vetovoimaisuuteen negatiivisesti. Kun käynnissä oleva tiedolla johtamisen ja tiedolla päätöksenteon trendi Suomessa otetaan huomioon, niin Lapilla on mahdollisuus nousta valtakunnan tasolla esimerkkimaakunnaksi, mitä kautta syntyy laajempia elinvoimaa edistäviä vaikutuksia. Koulutusten kautta myös henkilöstön osaamistasot nousevat ja syntyneet positiiviset käytännöt jäävät pysyviksi organisaatioon ja leviävät myös oppaan avulla uusien työntekijöiden keskuuteen.

6.3 Miten hakemuksen kohteena olevaa toimintaa jatketaan ja tuloksia sekä kokemuksia hyödynnetään hankkeen päättymisen jälkeen?

Hankkeen jälkeen Lapin kuntaorganisaatioissa työhyvinvointi on parantunut ja yhteistyö- sekä vuorovaikutustaidot ovat harpanneet aimo askeleen eteenpäin. Mukana olevat kunnat jatkavat kehittämistoiminnan yhteydessä kehitettyjen menetelmien käyttöä ja työhyvinvointiin panostaminen jää osaksi kuntien arkista toimintaa. Työhyvinvointi on noussut osaksi kuntastrategioita, kunnan brändejä, vuosittaisia kehityskeskusteluita, sekä kunnan työntekijät seuraavat myös omaa työhyvinvoinnin kehittämistä aktiivisesti. Kehitys jatkuu organisaatioissa, kun hankkeen aikana kerätyt tulokset ja kokemukset ovat vapaasti hyödynnettävissä. Koulutusosissa esiin nousseiden tarpeiden kehittämistä jatketaan osana kunnan perustoimintaa. Hankkeessa laadittua opasta käytetään laajemmin hankkeen päättymisen jälkeen uusien työntekijöiden ja luottamushenkilöiden koulutuksen perustana. Oppaasta tehdään julkinen, joten myös muiden maakuntien kunnat voivat hyödyntää sitä perusoppaana suunnitellessaan työhyvinvoinnin kehittämistä. Lapin onnistumisia markkinoidaan valtakunnallisesti ja Lappi nousee kunta-alalla työhyvinvoinnin edelläkävijäksi. Lapin veto- ja pitovoimaisuus kunta-alalla saa positiivista boostia, joka näkyy onnistuneina rekrytointeja ja työntekijöiden sitoutumisena kuntiin.

7 Kustannusarvion ja rahoitussuunnitelman tiivistelmä

Hankkeelle haetaan ennakkoa <input type="checkbox"/> Kyllä <input checked="" type="checkbox"/> Ei
Kustannusmalli Flat rate 17 % palkkakustannuksista

Hankkeen nimi: Tekijöiden Lappi - työhyvinvointia kunta-alalle

A Hankkeen kustannukset ja rahoitus

Kustannukset	Yhteensä €	Rahoitus	Yhteensä €	Osuus nettokustannuksista (%)
1 Palkkakustannukset	354 200	1 Haettava ESR- ja valtion rahoitus	399 529	80,00
2 Ostopalvelut	57 000	2 Kuntien rahoitus	99 886	20,00
3 Muut kustannukset	28 000	3 Muu julkinen rahoitus	0	0,00
4 Flat rate	60 215	4 Yksityinen rahoitus	0	0,00
Kustannukset yhteensä	499 415	Rahoitus yhteensä	499 415	100,00
5 Tulot	0			
Nettokustannukset yhteensä	499 415			

B Erikseen raportoitavat osallistujien palkkakustannukset ja niiden rahoitus (joihin ei myönnetä ESR:n ja valtion rahoitusta)

Kustannukset	Yhteensä €	Rahoitus	Yhteensä €
6 Kunnat	0	5 Kuntien rahoitus	0
7 Muu julkinen	0	6 Muu julkinen rahoitus	0
Yhteensä	0	Yhteensä	0

Kustannusarvio yhteensä	499 415	Rahoitussuunnitelma yhteensä	499 415
--------------------------------	----------------	-------------------------------------	----------------

8 Muilta rahoittajilta haettu rahoitus**8.1 Mitä sitovia sopimuksia tai aiesopimuksia on rahoitussuunnitelmassa esitetystä muun julkisen rahoituksen, kuntarahoituksen ja yksityisen rahoituksen osuuksista (ml. omarahoitusosuus)?**

Oheiset kunnat ovat ilmoittaneet, että näkevät hankkeen tärkeänä Lapin maakunnan kuntatyönantajien näkökulmasta ja ovat alustavasti kiinnostuneita hankkeesta: Enontekiö, Ranua, Posio, Kemijärvi, Ylitornio, Utsjoki, Sodankylä, Muonio, Savukoski, Simo, Pelkosenniemi, Kolari, Pello, Kittilä, Tervola, Keminmaa, Tornio ja Inari.

8.2 Onko hankkeeseen haettu tai ollaanko hakemassa rahoitusta muilta rahoittajilta? Mistä ja milloin rahoitusta on haettu? Kuinka paljon rahoitusta on haettu tai myönnetty?

Ei ole haettu.

9 Yhteydet muihin hankkeisiin**9.1 Mihin muihin Manner-Suomen rakennerahasto-ohjelmasta rahoitettaviin hankkeisiin tai hankekokonaisuuksiin hakemus liittyy ja miten? (Merkitse myös hakemusnumerot tai hankekoodit.)**

Perheystävällinen hybridityön Lappi –hanke (Lapin yliopisto, 106712)

Digiajan työhyvinvointi –hanke (Lapin Yliopisto, S21541)

Kohti kestäviä hankintoja –hanke (Lapin ammattikorkeakoulu, A75667)

Etäisyyttä Exceliin yhteistyöllä –hanke (Lapin Liitto, VN/10844/2019)

Hyvinvointia henkilöstölle ennakoidulla johtamisella (Lapin Yliopisto)

Tuottavuutta ja vetovoimaa kuntatyöhön toimistotyötä kehittämällä (Lapin Yliopisto, S22167)

Tuottavuutta ja hyvinvointia Jokivarteen (Kolarin kunta, S22252)

Kaikkien ylläolevin hankkeiden toiminta on otettu huomioon Tekijöiden Lappi - työhyvinvointia kunta-alalle -hanketta suunniteltaessa ja oheisten hankkeiden kanssa tullaan tekemään yhteistyötä ja hakemaan synergiaetuja alueelle.

9.2 Mihin muista rahoituslähteistä rahoitettaviin hankkeisiin tai hankekokonaisuuksiin hakemus liittyy ja miten? (Merkitse myös hakemusnumerot tai hankekoodit, jos niitä on.)

Hankkeen nimi: Tekijöiden Lappi - työhyvinvointia kunta-alalle

Ei ole.

10 Maantieteellinen kohdealue

<input checked="" type="checkbox"/> Hankkeen toiminta kohdistuu yhden maakunnan alueelle	<input type="checkbox"/> Hankkeen toiminta kohdistuu usean maakunnan alueelle	<input type="checkbox"/> Hankkeen toiminta on valtakunnallista
Maakunnat Lappi		
Seutukunnat Pohjois-Lapin, Kemi-Tornion, Torniolaakson, Tunturi-Lapin, Itä-Lapin, Rovaniemen		
Kunnat Enontekiö, Kemi, Inari, Kemijärvi, Keminmaa, Kittilä, Kolari, Muonio, Pelkosenniemi, Pello, Posio, Ranua, Salla, Savukoski, Simo, Tervola, Tornio, Utsjoki, Ylitornio		

Jos hanke toteutetaan yhdessä paikassa, mikä on toteutuspaikan osoite?

Jakeluosoite	Postinumero	Postitoimipaikka
--------------	-------------	------------------

11 Hakijan osaaminen, hankkeen riskiarviointi ja ohjausryhmä**11.1 Minkälainen on hakijan osaaminen ja kokemus hankkeiden toteuttamisesta ja hankesuunnitelman mukaisesta sisällöllisestä teemasta?**

Lapin liitolla on vahva ja tunnustettu kokemus laajojen ja vaativien, koko maakuntaa koskettavien hankkeiden hallinnoinnista ja toteuttamisesta. Lapin liiton koordinoima Lapin veto- ja pitovoimahanke on toiminut koko maakunnan alueella vuosina 2020-2021 ja Tekijöiden Lappi -hanke on suunniteltu yhteistyössä oheisen hankkeen kanssa. Tekijöiden Lappi -hanke on saanut vahvan kannatuksen maakunnan kunnissa ja Lapin kuntajohtajaverkosto on nähnyt Lapin Liiton oikeana toteuttajana hankkeelle. Lapin Yliopiston koulutus- ja kehittämispalveluilla on kymmenien vuosien kokemus erilaisten koulutus- ja kehittämishankkeiden suunnittelusta, toteuttamisesta ja koordinoinnista. Lapin yliopistolla on vahvaa osaamista palvelumuotoilun ja muiden osallistavien menetelmien hyödyntämisestä julkishallinnon kehittämisessä sekä vahva koulutuksellinen tausta työhyvinvoinnin kehittämisestä. Lapin Yliopisto on myös onnistuneesti vienyt läpi useita muita työhyvinvointi ja strategisen kehittämisen hankkeita julkisella puolella.

11.2 Minkälaisia riskejä hankkeen toteuttamiseen liittyy ja miten riskejä hallitaan?

Hankkeen nimi: Tekijöiden Lappi - työhyvinvointia kunta-alalle

Riski	Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi
Kuntien sitoutuminen hanketyöhön	Hanke on suunniteltu osana Lapin veto- ja pitovoimakokonaisuutta ja hankkeen ongelma on tunnistettu esiselvityshankkeen yhteydessä. Hankkeen suunnitteluun on osallistettu kaikki Lapin kunnat syksyn 2020 kuntakierroksella ja Lapin kuntajohtajaverkosto on ollut mukana tiiviisti hankkeen suunnittelussa. Toimenpiteillä vastataan kuntien todellisiin tarpeisiin, kunnat sitoutuvat rahoittamaan hanketta ja alustavan sitoumuksen on antanut jo 19 kuntaa.
Kuntien henkilöstön resurssit hankkeeseen sitoutumiseen	Hanke on suunniteltu niin, että toimenpiteet tullaan toteuttamaan mahdollisimman monikanavaisesti, jotta sitoutuminen on mahdollista. Käytetään monipuolisesti sekä läsnäolotilaisuuksia, että etätilaisuuksia, jotta osallistuminen helpottuu. Kuntien ylimmän johdon sitouttaminen on avainasemassa, jotta muukin henkilöstö voi osallistua hankkeeseen aktiivisesti.
Laajan kuntaverkoston hallinta	Hankkeeseen on laskettu kahden täysiaikaisen työntekijän palkat, jotta verkoston hallinta on mahdollista.
Työhyvinvoinnin kehittäminen on laaja käsite ja kunnissa voi nousta esiin mittava määrä kehittämiskohteita. Riskinä on miten vastataan kaikkiin näihin tarpeisiin.	Lapin Yliopistolla on vahva kokemus erilaisesta työhyvinvoinnin ja kehittämishankkeiden toteuttamisesta. Prosessissa huomioidaan, että hankkeen toteuttamisaikataulu on rajattu jolloin työhyvinvoinnin kehittämisessäkin ongelmat rajataan täsmällisesti ja lähdetään hakemaan ratkaisuja kaikista akuuteimpiin ongelmiin ensisijaisesti ja aikataulun sallissa paneudutaan myös kuntien yksittäisiin työhyvinvointiongelmiin.

11.3 Esitys hankkeen ohjausryhmän kokoonpanoksi

Kuntien edustajat seutukunnittain, Lapin Liitto, Lapin Liiton hallituksen edustaja, Lapin Yliopisto, rahoittajan edustaja. Lisäksi asiantuntijajäsenenä Kevan ja työterveyshuollon edustajat.

12 Hakemusvaiheessa ilmoitettavat arviot hankekohtaisista seurantatiedoista

12.1 Hankkeeseen osallistuvien yritysten arvioitu lukumäärä

Henkilöstömäärä	Yritysten lukumäärä
Mikroyritys	
Pieni yritys	
Keskisuuri yritys	
Suuryritys	
Yhteensä	0

12.2 Hankkeeseen osallistuvien henkilöiden lukumäärät hankkeen keston ajalta työmarkkina-aseman mukaan, naisten määrä eriteltyinä

	Työttömät (ml. pitkäaikaistyöttömät)	Yleissivistävässä / ammatillisessa koulutuksessa olevat	Työssä olevat (ml. yrittäjät)	Työmarkkinoiden ulkopuolella olevat	Yhteensä
Alle 25-vuotiaita			100		100
25-29-vuotiaita			100		100
30-54-vuotiaita			200		200
Yli 54-vuotiaita			200		200
Yhteensä	0	0	600	0	600
Joista naisia					0

12.3 Osallistujien henkilökoulutus- ja henkilötyöpäivät koko hankkeen keston ajalta

Hankkeen nimi: Tekijöiden Lappi - työhyvinvointia kunta-alalle

	Yhteensä
Lähiopetuspäiviä	714
Etäopetuspäiviä	3 000
Tukityöllistämispäiviä	
Ohjaus- tai konsultointipäiviä	
Muita henkilötyöpäiviä	
Yhteensä	3 714

12.4 Hankkeeseen osallistuvien alle 30-vuotiaiden, 30-54-vuotiaiden ja yli 54-vuotiaiden koulutustausta, naisten määrä eriteltynä

Toimintalinja 3. Työllisyys ja työvoiman liikkuvuus

Erityistavoite 7.1. Tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen

	Osallistujat ilman perusasteen (ISCED 1) koulutusta	Alemman perusasteen (ISCED 1) ja ylemmän perusasteen (ISCED 2) koulutuksen suorittaneet	Keskiasteen (ISCED 3) tai keskiasteen jälkeisen (ISCED 4) koulutuksen suorittaneet	Korkea-asteen koulutuksen (ISCED 5 to 8) suorittaneet	Yhteensä
Alle 30-vuotiaita					0
30-54-vuotiaita					0
Yli 54-vuotiaita					0
Yhteensä	0	0	0	0	0
joista naisia					0

12.5 Hankkeeseen osallistuvien opinto-ohjaajien, uraneuvojien ja muiden ohjauspalveluiden asiantuntijoiden lukumäärä, naisten määrä eriteltynä

Toimintalinja 3. Työllisyys ja työvoiman liikkuvuus

Erityistavoite 7.1. Tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen

	Yhteensä
Osallistuvat opinto-ohjaajat, uraneuvojat ja muut ohjauspalveluiden asiantuntijat	
joista naisia	

13 Horisontaaliset periaatteet

13.1 Sukupuolten tasa-arvo

Hankkeen nimi: Tekijöiden Lappi - työhyvinvointia kunta-alalle

	Kyllä	Ei	Perustelu
Hankkeessa on tehty toimintaympäristön analyysi sukupuolinäkökulmasta	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hankkeen kohderyhmänä on lappilaisten kuntien valmistelevat viranhaltija ja ylin johto. Tästä työntekijäryhmästä ei ollut saatavilla sukupuolijakaumaan perusteella tilastotietoja, mutta valtakunnan tasolla kunnan toimistotyötekeväistä naisia on n. 79% ja kunnan johtotehtävissä työskentelevistä naisia on noin kaksi kolmasosaa eli 62,3%. Tästä työntekijäryhmästä toimistotyötä tekeväistä noin 79% on naisia ja johtotehtävissä työskentelevistä noin kaksi kolmasosaa (62,3%) on naisia.
Sukupuolinäkökulma on huomioitu hankkeen toiminnassa (valtavirtaistaminen)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hankkeen työskentely kohdistuu kuntien ylimpään johtoon ja valmisteleviin virkamiehiin ja työskentely toteutetaan siten, että kaikki pääsevät hyödyntämään hankkeessa oppimaansa, jakamaan omaa osaamistaan ja oppimaan muilta. Työhyvinvointia kehittävässä hankkeessa on tärkeää huomioida suomalaisen työelämään liittyvät erikoispiirteet ja ratkaista ongelmia jotka vaikuttavat työelämän laatuun ja työntekijän omaan kokemukseen hyvinvoinnistaan. Jokaisen kunnan työhyvinvoinnin tila kartoitetaan kaksivaiheisessa prosessissa minkä vuoksi voidaan kehittää jokaisen työpaikan työhyvinvointia yksittäisesti. Jos esiin nousee työhyvinvointi ongelmien sukupuolittumista niin ne voidaan ratkaista hankkeen aikana tasa-arvoisesti. Hankkeen työpajoja ja seminaareja suunniteltaessa huomioidaan kohderyhmät.
Hankkeen päätavoite on sukupuolten tasa-arvon edistäminen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Hankkeen päätavoite on kehittää kunta-alan työhyvinvointia. Sukupuoli on yksi tekijä, joka tulee ottaa huomioon muiden muuttujien kanssa, sillä sukupuolinäkökulma vaikuttaa työelämän laadun kehittämiseen. Sukupuolella voi olla vaikutusta koettuun työhyvinvointiin ja asia otetaan huomioon aineiston keräys vaiheessa. Sukupuolten tasa-arvoa työpaikoilla voidaan edistää kehittämällä sopivia työkäytänteitä.

13.2 Kestävä kehitys

Hankkeen nimi: Tekijöiden Lappi - työhyvinvointia kunta-alalle

Vaikutuksen kohde	Vaikutusaste		Perustelu
	Välitön vaikutus	Välillinen vaikutus	
Ekologinen kestävyys			
Luonnonvarojen käytön kestävyys			Ei vaikutusta
Ilmastonmuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen			Ei vaikutusta
Kasvillisuus, eliöt ja luonnon monimuotoisuus			Ei vaikutusta
Pinta- ja pohjavedet, maaperä sekä ilma (ja kasvihuonekaasujen väheneminen)			Ei vaikutusta
Natura 2000 -ohjelman kohteet			Ei vaikutusta
Taloudellinen kestävyys			
Materiaalit ja jätteet			Ei vaikutusta
Uusiutuvien energialähteiden käyttö			Ei vaikutusta
Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä kehittäminen			Kunta-alan työhyvinvointia kehittämällä luodaan kunnista houkuttelevia paikkoja asiantuntijoille ja sitoutetaan kunnan henkilöstö organisaatioihin. Tätä kautta kunnan asukkaiden, yritysten ja muiden sidosryhmien asiakasnäkökulma kehittyy ja kunnan työtä ja toimintatapoja kehittämällä voidaan palvella paremmin paikallisia elinkeinoja, niiden kestävä kehittämistä, sekä lisätä kuntien ja alueen elinkeinokentän yhteistyötä. 5
Aineettomien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen	7	7	Kehitetään kuntien työhyvinvoinnin seurantaprosessia, luodaan työkalupakki työhyvinvoinnin parantamiseen ja ylläpitoon sekä käsikirja tulevaisuudessa toiminnan jatkamiseen.
Liikkuminen ja logistiikka			Ei vaikutusta
Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys sekä yhdenvertaisuus			
Hyvinvoinnin edistäminen	10	10	Hankkeen päätavoitteena on edistää työhyvinvointia kunta-alalla. Työntekijöiden työhyvinvointia kehittämällä on laaja vaikutus myös työntekijöiden henkilökohtaiseen elämän hyvinvointiin sekä heidän lähipiirinsä hyvinvointiin. Työhyvinvoinnin ongelmat voivat näkyä myös työntekijän muina terveysongelmina ja näin vaikuttaa kaikilla elämän osa-alueilla. Työhyvinvointi vaikuttaa välillisesti myös yksilön hyvinvointiin kaikilla elämän alueilla. Kestävän kehityksen yksi perusajatus on sosiaalinen sekä terveydellinen ulottuvuus. Välillisesti hanke vaikuttaa myös muun henkilöstön hyvinvointiin, sillä se antaa kuntaorganisaatioille työkalut työhyvinvoinnin kehittämiseen tulevaisuudessa myös muilla aloilla kuin hallinnossa.
Tasa-arvon edistäminen			Hankkeella ei ole suoria vaikutuksia tasa-arvon edistämiseen, mutta tasa-arvonäkökulma otetaan huomioon hankkeen toiminnassa. Hankkeessa järjestettävään kehittämistyö koskettaa kaikkia henkilöitä kuntaorganisaatiossa sukupuolesta riippumatta. Tilastotiedon mukaan kunta-alalla työskentelee enemmän naisia kuin miehiä, joten hanke tukee naisvaltaisen alan työhyvinvoinnin kehittämistä. 5
Yhteiskunnallinen ja kulttuurinen yhdenvertaisuus	5	5	Kunta-alan henkilöstön työhyvinvoinnin kehittäminen vaikuttaa työn tuottavuuteen ja työurien pituuteen. Työntekijöiden työhyvinvointi mahdollistaa pitkät urat ja osaamisen lisäämisen kunnissa. Tällä hetkellä lyhyet työurat ja työpaikkojen vaihtuminen johtavat osaamisen supistumiseen ja hiljaisen tiedon katoamiseen. Nämä vaikuttavat suoraan henkilöstön valmiuksiin vastata kunnan asukkaiden tarpeisiin. Tieto katoaa kunnista, jolloin koko

Hankkeen nimi: Tekijöiden Lappi - työhyvinvointia kunta-alalle

			kunnan kehittyminen hidastuu tai jopa pysähtyy. Lisäksi luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden yhteistyön lisääminen on yhteiskunnallisesti tärkeä teema, jonka kehittämisessä Lappi voi olla edelläkävijä.
Kulttuuriympäristö			Ei vaikutusta
Ympäristöosaaminen			Ei vaikutusta

14 Liitteet

Kuntien alustavat kiinnostuksen osoitukset, koonti
Tornion kunnan alustava kiinnostuksen osoitus

Hakija vakuuttaa tässä hakemuksessa ja sen liitteissä antamansa tiedot oikeiksi.

Viranomaisella on oikeus tarkastaa hakijaa koskevat verovelkatiedot, arvonlisäverovelvollisuutta koskevat tiedot sekä muut tarvittavat toiselta viranomaiselta saatavat tiedot, joilla voi olla vaikutusta rahoituksen myöntämiseen. Yhteishankkeessa tarkastusoikeus koskee kaikkia hakijoita ja tuen siirto –menettelyssä hakijan lisäksi kaikkia tuen siirronsaajia.

Päiväys ja hakijaorganisaation sähköinen allekirjoitus

25.2.2021

Koskela Jaana Hannele
vt. yhteysjohtaja

(Allekirjoitettu sähköisesti vahvalla Suomi.fi-tunnistautumisella)

Hakijan taustalomake

Hakijan nimi Lapin liitto	Y-tunnus 0937073-7	Organisaatiotyyppi Kuntayhtymä
Organisaatiotyypin mukainen omarahoitusosuuden laji Kuntarahoitus		
Jakeluosoite Hallituskatu 20B	Postinumero 96100	Postitoimipaikka Rovaniemi
Hakijan yhteyshenkilö Jaana Koskela	Yhteyshenkilön puhelinnumero 0406303003	Yhteyshenkilön sähköpostiosoite jaana.koskela@lapinliitto.fi

De minimis -tuki-ilmoitus

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

Kyllä Ei

2 Osallistuuko hankkeen toimenpiteisiin hyödynsaajina taloudellista toimintaa harjoittavia organisaatioita?

Kyllä Ei

Hankkeen kustannusarvio

Kustannusmalli

- Flat rate 17 % palkkakustannuksista
 Flat rate 15 % palkkakustannuksista
 Flat rate 40 % palkkakustannuksista
 Kertakorvaus (lump sum)
 Kaikki kirjanpidon kustannukset ilmoitetaan tosiasiallisesti aiheutuvien kustannusten mukaan

A Hankkeen kustannukset

- Arvonlisävero jää hakijan lopulliseksi kustannukseksi. Ilmoitettaviin kustannuksiin sisältyy alv.
 Arvonlisävero ei jää hakijan lopulliseksi kustannukseksi. Kustannukset on ilmoitettu verottomina.

Hankkeen nimi: Tekijöiden Lappi - työhyvinvointia kunta-alalle

1 Palkkakustannukset

Tehtävä	Kokoaikainen/ osa-aikainen	Henkilötyökk	2021	2022	2023	Yhteensä
Projektipäällikkö	Kokoaikainen	24	40 835	70 000	29 165	140 000
Projektikoordinaattori	Kokoaikainen	24	35 350	60 600	25 250	121 200
Projektikoordinaattori/kehittämisen asiantuntija, kuntajohtajien työhyvinvointi	Osa-aikainen	9	0	30 000	15 000	45 000
Projektikoordinaattori, kuntajohtajien työhyvinvointi	Osa-aikainen	8	0	30 000	10 000	40 000
Hankesihteeri, kuntajohtajien työhyvinvointi	Osa-aikainen	1	0	4 000	4 000	8 000
1Yhteensä		66	76 185	194 600	83 415	354 200

Kustannusten perustelut

Projektipäällikön tehtävänkuva:

Projektipäällikkö vastaa projektisuunnitelman mukaisesta työskentelystä: tuloksista, aikatauluista, työmäärästä, kustannuksista, laadusta sekä suunnitelmallisuudesta. Projektipäällikkö vastaa projektista Lapin liiton hallitukselle ja johtoryhmälle sekä hankkeessa mukana olevalle verkostolle. Päällikkö toimii yhteyshenkilönä myös projektin muiden sidosryhmien välillä. Tehtäviin kuuluu projektisuunnitelman mukainen vaihe- ja tehtäväsuunnittelu; aikataulujen varmistaminen, budjetin toteutuminen, kilpailutukset, dokumentoinnin varmistaminen, työskentelyn valvonta sekä verkoston koordinointi, edistymisen raportointi, laadun varmistaminen, kokouksien suunnittelu ja toteuttaminen yhdessä projektikoordinaattorin kanssa, verkostoyhteistyön ylläpito ja kehittäminen yhdessä Lapin liiton ja kuntien kanssa.

Projektikoordinaattorin tehtävänkuva:

Projektikoordinaattori toimiiaktiivisesti projektipäällikön apuna projektiin liittyvissä hallinnollisissa tehtävissä. Hän laatii kokousten ja palavereiden esityslistat ja kirjoittaa pöytäkirjat sekä hoitaa sihteeritehtävät kokouksissa. Tehtävänä on myös kokouksista ja hankkeen etenemisestä tiedottaminen, asioiden valmistelu (tarvittavien dokumenttien valmistelu ja kokoaminen), käytännön järjestelyt (tilavaraukset, tarjoilut) kilpailutusten valmistelu yhdessä projektipäällikön kanssa sekä verkostoyhteistyön mahdollistaminen.

Projektikoordinaattori / kehittämisen asiantuntijan tehtävänkuva:

vastaa hankkeen osatoteutuksen koordinoinnista sekä yhteistyöstä hankeverkoston kanssa. Kehittämisen asiantuntija toimii työpajatyöskentelykokonaisuuden toteutuksen suunnittelijana, fasilitaattorina sekä työpajatyöskentelyn raportijana.

Kehittämisen asiantuntija:

osallistuu työpajatyöskentelykokonaisuuden toteutukseen suunnittelijana, fasilitaattorina sekä työpajatyöskentelyn raportijana.

Hankesihteerin tehtävänkuva:

Hankesihteeri vastaa hankkeen taloushallinnosta, hankkeen raportointiin ja arkistointiin liittyvistä tehtävistä sekä muista projektihenkilöstöä avustavista tehtävistä.

Hankkeen nimi: Tekijöiden Lappi - työhyvinvointia kunta-alalle

2 Ostopalvelut

Kustannus	2021	2022	2023	Yhteensä
Asiantuntijapalvelut: mm. strategioiden ja brändien kehittämissuunnitelmat, työhyvinvointikyselyn suunnittelu ja toteutus	14 000	3 000	0	17 000
Koulutukset: 5 päivän koulutuspaketti. Tiedolla johtaminen, tiedolla päätöksenteko, tulevaisuusajattelu/hyvinvointi, päätösten vaikutusten ennako-arviointi, yhteistyö ja vuorovaikutus	0	30 000	0	30 000
Materiaalin visualisointi	3 000	3 000	4 000	10 000
2 Yhteensä	17 000	36 000	4 000	57 000

Kustannusten perustelut

Hankkeessa käytetään ulkopuoliselta palveluntarjoajalta ostettuja asiantuntijapalveluita kuntastrategioiden ja brändien ilmiölähtöisessä tarkastelussa, sekä hankkeeseen sisältyvässä viiden päivän koulutuspaketissa. Lisäksi ostopalveluissa varaudutaan viestinnän edellyttämiseen ostopalveluihin visuaalisen ilmeen valmistelun/suunnittelun ja materiaalien tuottamisen osalta (mm. printti, some, www).

3 Muut kustannukset

Kustannus	2021	2022	2023	Yhteensä
Viestinnän suunnittelu ja toteutus	2 000	7 000	5 000	14 000
Kuntien ja kuntajohtajien työhyvinvointiseminaarit ja työpajat	8 000	6 000		14 000
3 Yhteensä	10 000	13 000	5 000	28 000

Kustannusten perustelut

Hankkeessa viestitään laajasti hankkeen etenemisestä sekä sisäisille, että ulkoisille sidosryhmille. Hankkeen viestinnässä käytetään uusia viestintäkanavia kuten podcastia ja panostetaan myös sekä perinteiseen, että sosiaalisen median kautta tapahtuvaan viestintään. Työhyvinvoinnin kehittäminen kunta-alalla nousee Lapin kuntatyönantajien vetovoimatekijäksi ja tämä vaatii laajan viestinnän muualle Suomeen.

4 Flat rate

Kerroin	2021	2022	2023	Yhteensä
17.00 %	12 952	33 082	14 181	60 215
4 Yhteensä	12 952	33 082	14 181	60 215

1 - 4 Hankkeen kustannukset

	2021	2022	2023	Yhteensä
1 - 4 Yhteensä	116 137	276 682	106 596	499 415

5 Tulot

Tulot	2021	2022	2023	Yhteensä
5 Yhteensä	0	0	0	0

Nettokustannukset yhteensä

	2021	2022	2023	Yhteensä
Yhteensä	116 137	276 682	106 596	499 415

B Erikseen raportoitavat osallistujien palkkakustannukset (joihin ei myönnetä ESR:n ja valtion rahoitusta)**6 Kuntien kustannukset**

Kustannus	2021	2022	2023	Yhteensä
6 Yhteensä	0	0	0	0

Kustannusten perustelut

Lisätään myöhemmin kun osallistujien kohderyhmän määrä tarkentuu.

7 Muut julkiset kustannukset

Kustannus	2021	2022	2023	Yhteensä
7 Yhteensä	0	0	0	0

Kustannusten perustelut

Mukana ei ole muita organisaatioita.

6 - 7 Erikseen raportoitavat osallistujien palkkakustannukset

	2021	2022	2023	Yhteensä
6 - 7 Yhteensä	0	0	0	0

A + B Kustannukset yhteensä

	2021	2022	2023	Yhteensä
A + B Yhteensä	116 137	276 682	106 596	499 415

Hankkeen rahoitussuunnitelma

Hankkeen nimi: Tekijöiden Lappi - työhyvinvointia kunta-alalle

A Rahoitus hankkeen kustannuksiin**1 Haettava ESR- ja valtion rahoitus**

	2021	2022	2023	Yhteensä
1 Yhteensä	66 194	226 739	106 596	399 529

2 Kuntien rahoitus**2.1 Kuntien rahoitus, tuensaajan omarahoitus**

Rahoitus	2021	2022	2023	Yhteensä
Kuntien rahoitus: Tuensaajan omarahoitus	10 943	10 943		21 886
2.1 Yhteensä	10 943	10 943	0	21 886

2.2 Kuntien rahoitus, ulkopuolinen rahoitus

Rahoitus	2021	2022	2023	Yhteensä
Enontekiö, Ranua, Posio, Kemijärvi, Ylitornio, Utsjoki, Sodankylä, Muonio, Savukoski, Simo, Pelkosenniemi, Kolari, Pello, Kittilä, Tervola, Keminmaa, Tornio, Inari	39 000	39 000	0	78 000
2.2 Yhteensä	39 000	39 000	0	78 000

2.1 - 2.2 Kuntien rahoitus yhteensä

	2021	2022	2023	Yhteensä
2.1 - 2.2 Yhteensä	49 943	49 943	0	99 886

3 Muu julkinen rahoitus**3.1 Muu julkinen rahoitus, tuensaajan omarahoitus**

Rahoitus	2021	2022	2023	Yhteensä
Muu julkinen rahoitus: Tuensaajan omarahoitus				0
3.1 Yhteensä	0	0	0	0

3.2 Muu julkinen rahoitus, ulkopuolinen rahoitus

Rahoitus	2021	2022	2023	Yhteensä
3.2 Yhteensä	0	0	0	0

Hankkeen nimi: Tekijöiden Lappi - työhyvinvointia kunta-alalle

3.1 - 3.2 Muu julkinen rahoitus yhteensä

	2021	2022	2023	Yhteensä
3.1 - 3.2 Yhteensä	0	0	0	0

4 Yksityinen rahoitus**4.1 Yksityinen rahoitus, tuensaajan omarahoitus**

Rahoitus	2021	2022	2023	Yhteensä
Yksityinen rahoitus: Tuensaajan omarahoitus				0
4.1 Yhteensä	0	0	0	0

4.2 Yksityinen rahoitus, ulkopuolinen rahoitus

Rahoitus	2021	2022	2023	Yhteensä
4.2 Yhteensä	0	0	0	0

4.1 - 4.2 Yksityinen rahoitus yhteensä

	2021	2022	2023	Yhteensä
4.1 - 4.2 Yhteensä	0	0	0	0

1 - 4 Rahoitus hankkeen kustannuksiin yhteensä

	2021	2022	2023	Yhteensä
1 - 4 Yhteensä	116 137	276 682	106 596	499 415

B Erikseen raportoitavien osallistujien palkkakustannusten rahoitus**5 Kuntien rahoitus****6 Muu julkinen rahoitus****5 - 6 Erikseen raportoitavat rahoituserät yhteensä**

	2021	2022	2023	Yhteensä
5 - 6 Yhteensä	0	0	0	0

A + B Rahoitus yhteensä

	2021	2022	2023	Yhteensä
A + B Yhteensä	116 137	276 682	106 596	499 415