



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

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



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Viranomaisen merkintöjä

Saapumispäivämäärä 14.12.2021	Diaarinumero EURA 2014/12615/09 02 01 01/2021/POPELY
Käsittelijä Annukka Koskelo	Puhelinnumero 0295023691
Hakemusnumero 107498	Hankekoodi
Hakemustyyppi Uusi	Tila Saapunut

1 Viranomainen, jolle hakemus osoitetaan

Viranomainen Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

2 Hakijan perustiedot

Hakijan virallinen nimi Kajaanin Ammattikorkeakoulu Oy	
Organisaatiotyyppi Ammattikorkeakoulu	Y-tunnus 2553600-4
Jakeluosoite PL 52 (Ketunpolku 1)	Puhelinnumero 08618991
Postinumero 87101	Postitoimipaikka Kajaani
Tilinumero (IBAN) FI7557600320206070	BIC OKOYFIHH
WWW-osoite http://www.kamk.fi	
Hankkeen yhteyshenkilön nimi Tuula Haverinen	Yhteyshenkilön asema hakijaorganisaatiossa projektiasiantuntija
Yhteyshenkilön sähköpostiosoite tuula.haverinen@kamk.fi	Yhteyshenkilön puhelinnumero 0447101008
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 Laadukasta esimiestyötä ja hyvinvointia Kainuun kuntatyöpaikoille	
Alkamispäivämäärä 1.1.2022	Päätymispäivämäärä 31.8.2023
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)

Hankkeen tavoitteena on kehittää kuntien työelämän laatua lisäämällä Kainuun hankekunnissa työskentelevien esihenkilöiden osaamista työhyvinvointi-, ikäjohtamisessa ja rekrytoinnissa. Tavoitteena on myös lisätä henkilöstön työhyvinvointia, itseohjautuvuutta ja työyhteisötaitoja sekä vahvistaa mielikuvaa kuntatyönantajista.

Hankkeen toimenpiteet jakautuvat viiteen eri työpakettiin, joista ensimmäisessä luodaan analyttinen malli mittareineen työhyvinvoinnista sekä laaditaan kuntien tarpeen mukaan kuntakohtaiset kehittämistoimenpidesuunnitelmat. Toisessa työpaketissa lisätään esihenkilöiden osaamista hankkeen tavoitteen mukaisissa teemoissa. Kolmas työpaketti fokuoitetu erityisesti ikääntyville tai muutoin työkyvyn heikentymisen riskissä oleville henkilöstön jäsenille valmennusta, jonka tavoitteena on motivoida ja lisätä osaamista omaehtoiseen työkyvyn ylläpitämiseen. Neljännessä työpaketissa keskitytään työelämän laadun kannalta keskeisen tekijän eli viestinnän kehittämiseen niin kuntatyöyhteisön sisällä kuin mediassa. Viides työpakettiin hankkeen hallinnollisiin toimiin. Hankkeen tuloksena kuntien esihenkilöt saavat valmiuksia eri ikäisten alaisten johtamiseen, hiljaisen tiedon hyödyntämiseen eri menetelmin sekä työhyvinvoinnin tukemiseen. Henkilöstön tietotaito lisääntyy työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämiseen liittyvistä asioista, työyhteisöjen kyky hyödyntää jäsentensä osaamista koko työyhteisön hyödyksi kehittyy. Hankkeen toimesta kuntayhteisössä osaaminen vahvistuu viestinnässä osana laadukkaan työyhteisön toiminnan ytimenä ja imagon luojana.

Hankkeen toteuttajana on Kajaanin ammattikorkeakoulu yhdessä Hyrynsalmen, Paltamon, Puolangan ja Ristijärven kuntien kanssa. Hankkeen kesto on 20 kk.

4.2 Hankkeen nimi englannin kielellä

High-quality supervisory work and well-being for Kainuu municipal workplaces

4.3 Hankkeen julkinen tiivistelmä englannin kielellä

The aim of the project is to develop the quality of working life in municipalities by increasing the competence of supervisors working in Kainuu's project municipalities in occupational well-being, age management and recruitment. The aim is also to increase the staff's well-being at work, self-direction and work community skills, and to strengthen the image of municipal employers.

The measures of the project are divided into five different work packages, the first of which creates an analytical model with indicators of well-being at work and prepares municipality-specific development action plans according to the needs of the municipalities. The second work package increases the competence of the supervisors in the themes in line with the project's goal. The third work package focuses in particular on coaching for older or otherwise at risk of impaired work ability, with the aim of motivating and increasing skills for voluntary work ability maintenance. The fourth work package focuses on the development of a key factor in the quality of working life, ie communication, both within the municipal work community and in the media. The fifth work package focuses on the administrative activities of the project.

As a result of the project, municipal foremen will be equipped to manage subordinates of different ages, to utilize tacit knowledge in various ways and to support well-being at work. The knowledge of the personnel increases in matters related to well-being at work and the maintenance of work ability, the ability of work communities to utilize the skills of their members for the benefit of the entire work community develops. Through the project, competence in the municipal community will be strengthened in communication as the core of the activities of a high-quality work community and the creator of the image.

The project is implemented by Kajaani University of Applied Sciences together with the municipalities of Hyrynsalmi, Paltamo, Puolanka and Ristijärvi. The duration of the project is 20 months.

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?

Suomi on yksi monista länsimaisista yhteiskunnista, joissa väestön ikääntymisen vaikutus yhteiskuntaan tulee merkittävästi vaikuttamaan kansantalouteen ja hyvinvointivaltion toimintaedellytyksiin tulevaisuudessa. Paineet mm. työurien pidentämiseen ovat suuret. Tämä edellyttää, että työelämässä huomioidaan ikääntyvän työvoiman tarpeet työssä jaksamisen ja toisaalta eri ikäisten työntekijöiden yhteistyön sujumuuden varmistamiseksi työyhteisöissä (Kansallinen ikäohjelma vuoteen 2030 (valtioneuvosto.fi),

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162462/STM_2020_31_j.pdf?sequence=4).

Kainuu-ohjelmassa (2018-2021) korostetaan hyvinvointia yhtenä Kainuun maakunnallisen kehittämisen strategisena painopisteenä. Kainuu-ohjelman tavoitteena on, että alueen työntuottavuus ja tuloksellinen tki-toiminta lisäävät työllisyyttä ja jalostusastetta ja vientiä. Maakunnan alueella myös jatkuvan oppimisen mahdollisuudet ja monipuoliset kouluttautumismahdollisuudet sekä osaava rekrytointi tukevat osaavan työvoiman riittävyyttä.

(https://kainuunliitto.fi/assets/uploads/2020/05/Kainuu-ohjelma_netti.pdf)

Erityisesti lähivuosien eläköityminen ja yritysten kasvun myötä lisääntyvät työpaikat lisäävät työvoiman tarvetta. Julkisella sektorilla työvoimapulaa on lähivuosina erityisesti sosiaali- ja terveystaloudessa ja opetusalailla. Myös erityisesti nuorten poismuutto maakunnasta vähentää työikäisten määrää maakunnassa. Monipuolinen koulutustarjonta ja joustavat opiskelumahdollisuudet ovat tärkeässä roolissa poismuuton ehkäisemisessä sekä työssä olevan työvoiman osaamisen ylläpitämisessä. Työvoiman saatavuuteen pyritään vastaamaan myös ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen liittyvillä toimenpiteillä sekä maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymistä tukemalla.

Kainuu-ohjelmassa työhyvinvointia lähestytään työelämän laadun kautta. Tavoista edistää asiaa on todettu "Kainuulaisten hyvinvoinnin edistäminen tapahtuu parantamalla työllisyyttä, toimeentuloa, koulutustasoa ja työelämän laatua sekä kohentamalla ihmisten terveyttä ja toimintakykyä toimijoiden hyvällä yhteistyöllä, kumppanuuksilla ja työnjaolla." (Kainuun liitto 2017).

Kuntaorganisaatiot Kainuussa ovat tärkeä osa maakunnan toimivaa palveluverkostoa. Kuntapalvelujen tuottamisesta vastaavan henkilöstön hyvinvointiin ja kuntien työyhteisöjen toimivuuteen tulee kiinnittää huomiota, jotta kuntien asukkaille voidaan tarjota laadukkaat asumisen ja elämisen puitteet sekä tukea kunnissa toimivien yritysten toimintaedellytyksiä.

Kainuussa väestön ikääntyminen ja väheneminen vaikuttavat työvoiman saatavuuteen. Jotta henkilöstö voi hyvin työssään ja on työkykyistä mahdollisimman pitkään, on tärkeää kiinnittää tähän huomiota johtamisessa, työn organisoinnissa sekä henkilöstön omaehtoiseen terveyden ylläpitämiseen ohjaavissa toiminnoissa. Tämä tarkoittaa mm. sitä, että johtamisessa tunnustetaan työntekijöiden moninaiset taustat (esim. ikä, perhetilanne, kulttuurinen tausta, työkyky) ja niiden vaikutukset työntekijän työpanokseen, työn organisointiin sekä työyhteisön toimivuuteen. Myös työpaikan vuorovaikutuskulttuuri ja viestinnän käytännöt vaikuttavat motivaatioon, työssä viihtymiseen ja kokemukseen mahdollisuudesta vaikuttaa omaa työtä koskevaan päätöksentekoon. Suunnitelmallisella henkilöstöpolitiikalla, johon sisältyy mm. rekrytointi-, perehdytys- ja työantajakuvan hallintaan liittyvät toimenpiteet, voidaan vaikuttaa siihen, että työorganisaatiolla on riittävästi osaavaa henkilöstöä.

Myös työntekemisen tavat ovat muuttuneet. Etä- ja hybridinä tehtävä työ on tullut perinteisen paikka- ja aikasidonnaisen työn tekemisen rinnalle. Tämä asettaa uusia vaatimuksia työn johtamiselle ja vuorovaikutukselle työyhteisön jäsenten kesken. Muutokset työn tekemisen tavoissa ja ympäristössä tuovat uusia osaamisvaatimuksia johdon lisäksi myös henkilöstölle. Työntekijöillä tulee olla jatkuvasti ajantasaiset tiedot työnsä substanssisisällöstä, mutta tämän lisäksi työssä tarvitaan yhä enemmän digitaalisia valmiuksia. Myös työnkuvien laajentuminen lisää vaatimuksia työntekijöiden itseohjautuvuuteen ja ongelmanratkaisutaitoihin omassa työssä. Itsenäisyyden lisääntyessä

Hankkeen nimi: Laadukasta esimiestyötä ja hyvinvointia Kainuun kuntatyöpaikoille

työntekijän täytyy hallita alaistaitoja, kuten työntekijän velvollisuuksien tuntemusta ja niihin sitoutumista. Myös toimivat tiedon ja osaamisen jakamisen käytännöt työyhteisössä tukevat henkilöstön tarvitseman osaamisen ylläpitämistä.

Työterveyslaitoksen (<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>) tutkimukseen perustuvat ohjeistukset nostavat esiin työyhteisölähtöisiä, työn tuottavuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Ikäjohtamisen ja työkyvyn edistämiseen vaikuttaa paitsi esihenkilöiden johtamisosaaminen, myös työntekijöiden oma osallistuminen työn suunnitteluun ja työyhteisön kehittämiseen. Mm. "Henkilöstö strategisena resurssina"-hanke on Työterveyslaitoksen ja Vaasan yliopiston yhteishanke, joka on toteutettu osana ARTTU2-tutkimusohjelmaa. Kuntaliiton koordinoimassa ohjelmassa on mukana 40 tutkimuskuntaa, jotka edustavat erikokoisia ja -tyyppisiä kuntia eri puolilta Suomea. Hankkeessa selvitettiin johtamiskäytäntöjen vaikutusta työn imuun ja toisaalta työuupumuksen ilmenemiseen kunnissa muutostilanteessa. <https://www.ttl.fi/hyvat-henkilostojohtamisen-kaytannot-vahentavat-tyouupumusta-kuntamuutoksissa/>. Kuntien henkilöstön hyvinvointia mittaavat tutkimukset ovat tunnistaneeet työhyvinvoinnin ja työelämän laadun suhteen työssä jaksamiseen, muun muassa eläköitymiseen liittyviin aiheisiin.

Parempi_tyon_laatu_pidemmat_tyourat_tyon_laadun_vaikutus_varhaiseen_elakkeelle_siirtymiseen-2.pdf (julkari.fi)

Kajaanin ammattikorkeakoulu suomalaisen korkeakoulukentän jäsenenä vastaa yhteiskuntamme kehittämisestä osaamisen, asiantuntijuuden, koulutuksen ja TKI-toiminnan alueella globaaleja, kansallisia ja alueellisia tarpeita vastaavaksi ja niitä ennakoivaksi. KAMKin strategiassa tämä on muotoiltu kolmen strategisen tavoitteen muotoon: 1. Vetovoimainen ja hyvinvoiva korkeakoulu yhteisö, 2. Tuloksellinen ja tehokas koulutus toiminta-alueen tarpeisiin, 3. Valitsemillaan kärjillä kansallisesti ja globaalisti kiinnostava kumppani. Tavoitteet realisoituvat (tämän hankkeen tavoitteet huomioiden) erityisesti arvoa tuottavan työelämäyhteistyön toteutumisena, alueen osaamista ja kehittymistä tukevien koulutusten tuottamisella sekä työvoiman, yrittäjyyden ja yhteistyön tuomisella alueelle.

(<https://www.kamk.fi/loader.aspx?id=a9c4d8b8-2141-4f58-8ade-4add0aeb078d>)

Hankkeen tavoitteet ovat linjassa ESR-ohjelman Rakennerahastokauden 2014-2020 kuvauksessa (TL3, et 7.1.) esitettyjä tavoitteita työhyvinvoinnin laadun paranemiseen ja tätä kautta ao. organisaatioiden parantuneeseen tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen. Hankkeeseen sisältyvä työhyvinvoinnin mittaaminen tukee työhyvinvoinnin muutosten dokumentointia. Hankkeen tuloksena syntyvä esimiesten osaamisen lisääntyminen ja tuotetut työhyvinvointia tukevat toimintamallit ja ohjeistukset vastaavat ao. erityistavoitteessa ilmaistuja tulostavoitteita. Myös kuntien välinen yhteistyö hankkeen aikana edistää olemassa olevien työhyvinvointia tukevien hyvien käytänteiden laajempaa hyödyntämistä.

Hankevalmistelun taustaa

Kajaanin ammattikorkeakoulu (KAMK) tekee tiivistä kehittämissyhteistyötä Kainuun kuntien kanssa. Yhteistyön tavoitteena on vastata yhteistyössä tunnistettuihin kehittämistarpeisiin Kainuun elinvoimaa ja kilpailukykyä vahvistavien toimenpitein. KAMK on alueen korkeakoulutusta tuottava oppilaitos ja sen tehtäviin kuuluu myös aluekehittäminen ja yhteistyö kansallisissa ja kansainvälisissä verkostoissa.

Hanke on käynnistynyt Kainuun kuntien HR-vastaaville kohdennetulla, tarvetta tarkentavalla kyselyllä kesällä 2021. Kyselyn tuloksia käsiteltiin 21.9. Kainuun kuntapalvelujen kokouksessa ja päätettiin koota suunnitteluryhmä hankevalmistelua varten. Suunnitteluryhmän tarkoituksena on tarkentaa hankkeen tavoitteet ja toimenpiteet.

Yhteenvetoa kyselyyn tulleista vastauksista (n=3) teemoiteltuna:

Etättyö: henkilöstön johtaminen etättyössä, yhteydenpito ja vuorovaikutus esimiehen ja alaisen välillä

Työyhteisön ilmapiiri: esimiesviestintä ja luottamuksen rakentaminen

Työyhteisön moninaisuus ja henkilöstövoimavarojen johtaminen: eri-ikäiset työntekijät, osatyökykyiset työntekijät.

Työn organisointi: henkilöstöressurssien riittävydestä huolehtiminen pienessä organisaatiossa (mm. sijaisuudet, eläköityminen ja sen vaikutukset työyhteisöihin ja työtehtäviin)

Hankkeen nimi: Laadukasta esimiestyötä ja hyvinvointia Kainuun kuntatyöpaikoille

Kehittämiskohteita on useita ja kehittämistarpeet painottuvat hieman eri tavoin kunnasta riippuen. Kyselystä tehdyn koosteen perusteella käydyn keskustelun perusteella tunnistettiin muutamia useille kunnille yhteisiä painopistealueita ja tärkeitä kehittämisen kohteita, joiden perusteella hankkeen tavoitteet ja toimenpiteet täsmennettiin.

Hankkeen suunnitteluvaiheessa selvitettiin kuntien henkilöstömääriä ikä- ja sukupuolijakaumittain. Hankkeeseen osallistuvien kuntien henkilöstömäärä on yhteensä noin 390 henkilöä, josta naisia 265 (n. 68 %). Henkilöstön yhteenlaskettu keski-ikä on 50,17 vuotta (naiset) / 52,18 vuotta (miehet).

5.2 Mitkä ovat hankkeen tavoitteet?

Hankkeen tavoitteena on lisätä kunnissa työskentelevien esihenkilöiden osaamista työhyvinvointi-, ikäjohtamisessa, rekrytoinnissa ja viestinnässä sekä tukea heidän työhyvinvointiaan. Tavoitteena on myös lisätä henkilöstön työhyvinvointia, itseohjautuvuutta ja työyhteisötaitoja sekä vahvistaa mielikuvaa kuntatyöntantajista.

Ohessa hankkeen tavoitteet yksityiskohtaisesti kuvattuna:

- Hankkeessa mukana olevien esihenkilöiden ikäjohtamisen osaaminen, työhyvinvointijohtamisen ja viestinnän osaaminen kehittyvät. Henkilöstön itseohjautuvuus oman työkyvyn ylläpitämiseksi paranee.
- Esihenkilöt osaavat johtaa eri ikäisiä työntekijöitä työntekijöiden henkilökohtaisia vahvuuksia hyödyntävällä ja kehittäväällä otteella.
- Työyhteisössä pidetään tärkeänä ja toteutetaan eri ikäisten työntekijöiden yhteistoimintaa ja osaamisen jakamista, kuten hiljaisen tiedon näkyväksi tekeminen ja perehdytys.
- Esihenkilö pystyy omalta osaltaan tukemaan työntekijöiden työhyvinvointia, ennaltaehkäisevin ja tarvittaessa varhaisen puuttumisen menetelmin.
- Henkilöstö on motivoitunut henkilökohtaisen työkykynsä ylläpitämiseen.
- Hankkeessa mukana olevien kuntien työnantajamielikuva paranee ja rekrytointiosaaminen kehittyy
- Kunnissa ymmärretään työnantajamielikuvan hallinta osana kunnan strategista henkilöstöjohtamista ja rekrytointiosaamista. Tämä huomioidaan kunnan viestinnän toteuttamisessa.
- Kunnissa on lisääntynyt osaamista ja sitä sovelletaan henkilöstörekrytointeihin ja henkilöstön sitouttamis-, kannustus- ja palkitsemisjärjestelmiin, kuten perehdytykseen.

Hankkeessa tuotetaan mitattua tietoa kuntahenkilöstön ja esimiesten työhyvinvoinnin tilasta ja sen muuttumisesta hankkeen toimenpiteiden johdosta.

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

Hanke kehittää kuntien esihenkilöiden osaamista työhyvinvointiin vaikuttavasta johtamisesta sekä eri ikäisten henkilöiden johtamisesta. Tämä parantaa kuntien ikääntyvän työvoiman työkyvyn ylläpitämistä eläkevuosiin saakka sekä tukee uuden henkilöstön saamista kuntiin ja heidän työtyytyväisyyttään ja kiinnittymistään työyhteisöihin. Keskeinen uutuusarvo on kytkeä työhyvinvoinnin kehittäminen osaksi kuntatyöntäjän imagon vahvistamista, jolla luodaan edellytyksiä osaajien saamiseksi jatkossa kuntiin.

5.4 Mitkä ovat hankkeen varsinaiset kohderyhmät?

Hankkeen varsinaiseen kohderyhmään kuuluvat hankkeessa mukana olevien kuntien koko henkilöstö ja esihenkilöt. Mukana olevat kunnat ohjaavat osallistujia hankkeen toimenpiteisiin, hankkeen TP1:ssä kuvatun alkuvaiheen mittauksen tuottamien tulosten ja siihen perustuvan kehittämistoimenpidesuunnitelman eli KTS:n tulosten perusteella. Kunnilla voi olla vaihtelevia tarpeita ja sen mukaan osallistujia voi tulla kunnista eri määriä eri toimenpiteisiin. Hankkeen puolesta varmistetaan, että kaikista kunnista saadaan osallistujia kaikkiin toimenpiteisiin.

5.5 Mitkä ovat hankkeen välilliset kohderyhmät?

Hankkeen nimi: Laadukasta esimiestyötä ja hyvinvointia Kainuun kuntatyöpaikoille

Hankkeen välillisinä kohderyhminä ovat mukana olevien kuntien asukkaat, yritykset ja kuntien yhteistyöverkosto. Myös välilliset kohderyhmät hyötyvät kohderyhmän tuottavuuden ja työhyvinvoinnin kehittymisestä esimerkiksi parempien palveluiden ja taloudellisen ja tehokkaan toiminnan muodossa.

6 Toteutus ja tulokset

6.1 Mitkä ovat hankkeen konkreettiset toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi?

Hankkeessa toteutettavat toimenpiteet kohdentuvat työpaketeittain eri kohderyhmiin. Työpaketti 1:n painopiste on tiedon tuottamisessa. Työpaketti 2 painottuu esihenkilöiden johtamisosaamisen kehittämiseen. Työpaketti 3 kohdentuu erityisesti henkilöstön työhyvinvoinnin tukemiseen. Työpaketti 4:n toimenpiteet kohdentuvat kuntien viestinnästä vastaavien osaamisen kehittämiseen. Työpaketeissa 2-4 on sisältöjä, joita voidaan hyödyntää myös muissa kohderyhmissä kuin työpaketin varsinaisessa kohderyhmässä.

Hankkeeseen osallistuvat esihenkilöt ja henkilöstö osallistuvat oman kehittämissuunnitelmansa mukaan hankkeen omien valmennusten lisäksi myös yksittäin muihin, tavoitteitaan tukeviin koulutuksiin (mm. KAMKn opetustarjonta, Nopsaa osaamista –hankkeen verkkokoulutukset, Kainuun Digitie-hankkeen verkkokoulutukset).

TP 1: Kuntahenkilöstön työhyvinvointia ja sen johtamista koskevan tiedon tuottaminen

Hanke tuottaa mitattavaa tietoa työhyvinvoinnista (esim. Quality of Working Life (QWL)-mittaristo) lähtötilanteessa ja hankkeen päätyttyä. Esihenkilöille ja kuntahenkilöstölle tehtävään kyselyyn on tavoitteena saada 100 osallistujaa, jotka vastaavat sekä alku- että loppuvaiheen kyselyyn. Vastajamäärä on noin 25 % osallistuvien kuntien henkilöstömäärästä. Hankkeessa tuotetaan mitattua tietoa kuntahenkilöstön ja esihenkilöiden työhyvinvoinnin tilasta ja sen muuttumisesta hankkeen toimenpiteiden johdosta. Tietoa voidaan hyödyntää johtamisen perustana. Kyselyyn vastataan sähköisesti ja kyselyn tuloksista ja niiden perusteella laaditusta KTS:stä pidetään esittelytilaisuus henkilöstölle ja esihenkilöille sekä hankkeen alussa että hankkeen päättyessä.

Hankkeessa mukana oleville kunnille tehdään kehittämistoimenpidesuunnitelma (KTS), jossa määritellään kunnan tärkeimmät kehittämiskohteet ja millä hankkeen toimenpiteillä niitä lähdetään kehittämään. KTS:n laadintaan osallistuu kuntien esihenkilöitä työpajatyöskentelyssä. KTS:iä tehtäessä huomioidaan myös eri kunnissa olevat hyvät käytännöt henkilöstön työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja edistetään niiden käyttöä muissa kunnissa.

TP1:n mukaiset toimenpiteet toteutetaan aikavälillä tammikuu- toukokuu 2022

TP2: Koulutus- ja kehittämistoiminta esihenkilöille

Toteutetaan vuorovaikutteisia koulutuksia esihenkilöille. Osa koulutuksista toteutetaan työpajoina kunnissa, osa etäyhteyksin.

Koulutusten teemoja ovat

- Ikäjohtaminen ja työhyvinvoinnin tukeminen esimiestyössä
- Esihenkilöviestintä
- Rekrytointiosaaminen ja työnantajamielikuva (tähän koulutukseen voivat osallistua myös kuntien viestinnästä vastaavat henkilöt)

Koulutuksia järjestetään yksi kaikista teemoista.

Hankkeen TP2:n toimenpiteiden mukaisissa koulutuksissa osa työskentelyä on yhteisten toimintaohjeistusten laatiminen kuntien käyttöön.

TP2:n mukaiset toimenpiteet toteutetaan aikavälillä elokuu 2022 – huhtikuu 2023.

TP 3: Henkilöstön koulutukset

Työ paketissa toteutetaan henkilöstölle ja esihenkilöille suunnattua koulutusta seuraavista teemoista

- Mentorointi ja perehdytys (tähän työpajaan voivat osallistua myös esihenkilöt)
- Työkyvyn omaehtoinen ylläpitäminen ja parantaminen

Mentorointikoulutuksen tarkoituksena on lisätä henkilöstön ja esihenkilöiden valmiuksia mentorointimenetelmän käyttöön. Koulutuksella lisätään myös tietoisuutta perehdytyksen merkityksestä ja luodaan edellytyksiä laadukkaan perehdytyskäytännön käyttöönottoon kunnissa. Koulutuksen kesto on n. 3 päivää ja se järjestetään kaikille kunnille yhteisenä monimuotokoulutuksena.

Hankkeessa toteutetaan erityisesti ikääntyville tai muutoin työkyvyn heikentymisen riskissä oleville henkilöstön jäsenille koulutusta, jonka tavoitteena on motivoida ja lisätä osaamista omaehtoiseen työkyvyn ylläpitämiseen. Koulutuksen sisältöjä ovat terveelliset elämäntavat, stressinhallinta ja palautuminen, itsensä johtaminen ja työyhteisötaidot. Koulutus toteutetaan monimuotoisesti, jolloin osa työskentelystä tapahtuu kunnissa ja osa kaikille yhteisenä verkkokoulutuksena. Omaa työkykyä tukevia toimintamalleja jalkautetaan työyhteisöihin koulutuksista saatavien materiaalien (esim. luentotallenteet, itsearviointitestit, sähköisessä muodossa olevat oppaat) avulla. Aineistot jäävät työyhteisöjen ja esihenkilöiden hyödynnettäväksi kunnan oman, työhyvinvointia tukevan toiminnan käyttöön.

TP3:n mukaiset toimenpiteet toteutetaan aikavälillä elokuu 2022 – huhtikuu 2023.

TP4: Työnantajaimagon kehittäminen kunnissa

Hankkeessa toteutetaan koulutusta myönteisen, kunnan strategista kehittämistä tukevan kuntaimagon merkityksestä, markkinoinnin toteutustavoista ja sisällöistä. Koulutus on tarkoitettu kunnan viestinnästä vastaaville henkilöille. Lisäksi vahvistetaan sekä esihenkilöiden että kunnan viestintävastaavien valmiuksia suunnitella ja toteuttaa tavoitteellisesti kunnan viestintää vetovoimaisen työnantajamielikuvan ja toimivien rekrytointikäytänteiden luomisessa. Koulutuksen kesto on yhteensä 16 tuntia ja se järjestetään verkkovälitteisenä koulutuksena.

Koulutuksen tuloksena tuotetaan kuntien esihenkilöiden käyttöön viestintäohjeistuksia, joita voi hyödyntää mm. rekrytointien yhteydessä työpaikasta tiedottamisessa sekä perehdyttämisen tukena.

TP4:n mukaiset toimenpiteet toteutetaan aikavälillä tammikuu – huhtikuu 2023.

TP 5: Hankkeen hallinnointi ja raportointi sekä hankkeesta viestintä

Hankkeen projektipäällikkö vastaa hankkeen toimenpiteiden johtamisesta työpaketeittain kumppaneiden kanssa tarkemmin sovitulla tavalla, hankkeen tulosten seurannasta ja raportoinnista, ajantasaisen seurantatiedon kokoamisesta ohjausryhmän tarpeisiin ja ohjausryhmän päätösten jalkauttamisesta hanketoimintaan sekä maksatuksista yhdessä taloushenkilön kanssa. Projektipäällikkö vastaa myös hankkeesta ja sen tuloksista tiedottamisesta suoraan kohderyhmille sekä eri medioissa.

Ohjausryhmä seuraa hankkeen toteutumista ja taloutta hankesuunnitelman mukaisesti, ohjaa toimintaa hankesuunnitelman tavoitteiden toteutumiseksi, levittää hankkeen tuloksia ja toimii linkkinä sidosryhmiin.

TP5:n mukaiset toimenpiteet toteutetaan aikavälillä tammikuu 2022 – elokuu 2023.

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

Hankkeesta saadaan tietoa mukana olevien kuntien työhyvinvoinnin tilasta ja eri ikäisten johtamiseen liittyvästä osaamisesta ja miten se on muuttunut toimenpiteiden jälkeen. Kuntien esihenkilöt saavat valmiuksia eri ikäisten alaisten johtamiseen, hiljaisen tiedon hyödyntämiseen eri menetelmin sekä työhyvinvoinnin tukemiseen. Henkilöstö tulee tietoiseksi työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämiseen liittyvistä asioista, työyhteisöjen kyky hyödyntää jäsentensä osaamista koko työyhteisön hyödyksi kehittyä. Tämä tukee tiedon siirtymistä kokeneilta työntekijöiltä nuoremmille ja uusille työntekijöille sekä lisää työyhteisön kiinteyttä. Kunnassa toteutetaan suunnitelmallista imagoviestintää, joka tukee rekrytointitoimintaa. Hanke tuottaa ohjeistuksia kuntien käyttöön esihenkilötyön ja työyhteisöjen toiminnan tueksi.

Työpaketin 1 tuloksina ovat:

- Lähtö- ja hankkeen päättymisvaiheen tilannekartoitus (valittua menetelmää käyttäen), johon osallistuu noin 25 % kuntien henkilöstöstä (100 henkilöä).
 - * Hyvinvointimittauksesta ja sen perusteella laaditusta KTS:stä pidetään hankkeen alussa työpaja (kesto 3 tuntia), johon osallistuvat kyselyyn vastanneet henkilöt (100 henkilöä).
 - * Hyvinvointimittauksesta loppuvaiheessa pidetään hankkeen lopussa työpaja (kesto 3 tuntia), johon osallistuvat kyselyyn vastanneet henkilöt (100 hlöä).
 - * Mittaustuloksiin perustuvan KTS:n suunnitteluun pidetään työpaja (4 h), johon osallistuu esihenkilöitä 20 henkilöä.
- Kuntakohtaiset kehittämistoimenpidesuunnitelmat, 4 kappaletta.

Työpaketin 2. tuloksina ovat:

- Ikäjohtaminen ja työhyvinvoinnin tukeminen esimiestyössä:
 - o koulutustilaisuus 1 kpl kestoltaan 8 h verkkototeutuksena
 - o koulutukseen osallistuu yhteensä 15 henkilöä
- Esihenkilöviestintä:
 - o koulutustilaisuus 1 kpl kestoltaan 8 h verkkototeutuksena
 - o koulutukseen osallistuu yhteensä 15 henkilöä
- Rekrytointiosaaminen ja työnantajamielikkuva (tähän koulutukseen voivat osallistua myös kuntien viestinnästä vastaavat henkilöt):
 - o koulutustilaisuus 1 kpl kestoltaan yhteensä 8 h monimuotototeutuksena: lähiopetusta 4 h /kaksi kuntaa + 4 h/kaksi kuntaa ja verkko-opetusta 4 h/neljä kuntaa.
 - o koulutukseen osallistuu yhteensä 15 henkilöä
- Muut toteutuneet koulutukset:
 - o henkilökohtaisen osaamistarpeen perusteella 5 henkilöä osallistuu muuhun koulutukseen, esim.
 - KAMKin avoimen ammattikorkeakoulun opintojaksot (AMK/YAMK-tason opintojaksot)
 - Nopsaa osaamista -hankkeen tuottamat verkkokoulutukset
 - Kainuun Digitie-hankkeen tuottamat koulutukset
- Hyvien käytänteiden siirtäminen, 4 kappaletta eri kuntien välillä.

Työpaketin 3 tuloksina ovat:

- Työkyvyn omaehtoinen ylläpitäminen ja parantaminen:
 - o toteutunut koulutus 1 kpl
 - o Koulutuksessa lähivalmennusta 3 h/ kunta ko. kunnan osallistujille sekä 4 h mittainen kaikille kunnille yhteinen

Hankkeen nimi: Laadukasta esimiestyötä ja hyvinvointia Kainuun kuntatyöpaikoille

verkkokoulutus

o Koulutukseen osallistuu yhteensä 20 henkilöä.

• Työkyvyn ylläpitämiseen liittyvät tukimateriaalit kuntien käyttöön, 3 kpl.

• Mentorointi ja perehdytys:

o toteutunut koulutus 1 kpl, kestoltaan 21 tuntia

o toteutus lähiopetuksena kaikille osallistujille yhteisesti

o koulutukseen osallistuu yhteensä 10 henkilöä työntekijätasolta

o koulutukseen sisältyy 2 tunnin mittainen osuus esihenkilöille, osallistuu 3 esihenkilöä

o koulutuksen perusteella tuotettu ohjeistus mentorointikäytänteistä.

Työpaketin 4 tuloksina ovat:

• Kunnan imagoviestintä ja työnantajamarkkinointi:

o toteutunut koulutus 1 kpl, kestoltaan 16 tuntia

o toteutus verkkovälitteisenä koulutuksena

o koulutukseen osallistuu yhteensä 15 henkilöä.

o koulutukseen sisältyy 4 tunnin mittainen osuus esihenkilöille, osallistuu 5 esihenkilöä

o Kunnan työnantajaviestintään liittyvä ohjeistus 1 kpl kunnan esihenkilöille.

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

Hankkeen tuottamaa osaamista ja ohjemateriaaleja hyödynnetään kuntien henkilöstöjohtamisessa ja työyhteisöjen toiminnan kehittämisessä. Hankkeen aikana kunnille tarjoutuu tilaisuus kehittää yhteistyötä hankkeen eri osatavoitteiden alueella ja tämä yhteistyö voi jatkua hankkeen jälkeen.

7 Kustannusarvion ja rahoitussuunnitelman tiivistelmä

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

A Hankkeen kustannukset ja rahoitus

Kustannukset	Yhteensä €	Rahoitus	Yhteensä €	Osuus nettokustannuksista (%)
1 Palkkakustannukset	49 500	1 Haettava ESR- ja valtion rahoitus	67 132	80,00
2 Ostopalvelut	26 000	2 Kuntien rahoitus	3 943	4,70
3 Muut kustannukset	0	3 Muu julkinen rahoitus	12 841	15,30
4 Flat rate	8 416	4 Yksityinen rahoitus	0	0,00
Kustannukset yhteensä	83 916	Rahoitus yhteensä	83 916	100,00
5 Tulot	0			
Nettokustannukset yhteensä	83 916			

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	83 916	Rahoitussuunnitelma yhteensä	83 916
--------------------------------	--------	-------------------------------------	--------

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)?

KAMK: 12840 €

Kunnat: 3943 €

omavastuu: 16 783 €

ESR: 68 133 €

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 muuta rahoitushakua

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.)

Kajaanin ammattikorkeakoululla ei ole toistaiseksi ollut nimenomaan julkisten työorganisaatioiden työhyvinvoinnin ja johtamisen kysymyksiin keskittyvää hanketta. Kajaanin ammattikorkeakoululla on kuitenkin useita yritysten johtamisen, liiketoimintaosaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämistä tukevia hankkeita. Näistä saatua tietoa voidaan hyödyntää LEHKU-hankkeessa.

Nopsaa osaamista -hanke (S22122) keskittyy kainuulaisten ja pohjoispohjanmaalaisten mikro- ja pk-yritysten, työvoima- ja yrityspalvelujen kehittäjien ja tarjoajien sekä julkisten työorganisaatioiden osaamisen kehittämiseen täsmäkoulutuksilla, joiden sisällöt perustuvat kohderyhmältä koottuihin osaamisen kehittämistarpeisiin. Koulutukset keskittyvät johtamisen, palvelumuotoiluun, laatuun ja työhyvinvointiin liittyvän osaamisen kehittämiseen. Hankkeessa on tuotettu uudenlainen koulutusala työelämän tarpeita vastaavan, joustavan, helposti saavutettavissa olevan koulutustarjonnan jakelua varten. Siltä osin kun LEHKU-hankkeessa ei ole koulutustarjontaa yksilöllisiin, erityisiin osaamistarpeisiin, Nopsaa osaamista -hankkeen tuottamaa koulutustarjontaa voidaan hyödyntää LEHKU-hankkeessa, koska koulutukset soveltuvat hyvin itsenäisesti suoritettaviksi.

Kasvua Kainuuseen - Johdon ja henkilöstön kehittäminen -hankkeen (S20048) tavoitteena oli tukea kasvun, kansainvälistymisen ja omistajanvaihdoksen toimintoja yritysten johdon ja henkilöstön osaamisen kehittämisen ja kouluttamisen kautta. Tavoitteena oli työelämän laadun ja tuottavuuden sekä tuloksellisuuden samanaikainen parantaminen yrityksissä ja organisaatioissa.

Hankkeen toimenpiteitä olivat verkostoituminen, liiketoimintasuunnitelmien arviointi ja kehittäminen, yritysten palveluiden- ja kehittämistarpeiden arviointi ja kartoittaminen, työelämän laadun tukeminen ja kehittäminen, johdon ja henkilöstön osaamisen kehittäminen (täsmäkoulutukset).

Hankkeeseen mukaan liittyneissä yrityksissä oli vahvaa osaamista mutta varsinkin mikroyrityksissä kaikkiin osa-alueisiin ei ole riittävästi aikaa, resursseja tai osaamista. Hankkeessa pyrittiin vahvistamaan näitä liiketoimintatiimin vajauksia hakemalla sopivat asiantuntijat yrityksen tueksi esimerkiksi tuotteistuksen, johdon ja johtoryhmätyöskentelyn sparrauksiin.

Pika Kainuu (S22528) –hankkeen päätavoite on kehittää etäjohtamisen osaamista, työhyvinvointia ja yritysysteistyötä etätöiden näkökulmasta. Hankkeen kohderyhmiä ovat mikro- ja pk-yritykset erityisesti Kainuun kärkialoilla (matkailu, teknologiateollisuus, biotalous ja kestävä kaivannaisala). Samankaltainen hanke on Pirkanmaalla (Pika Pirkanmaa). LEHKU-hankkeen tavoitteissa pääpaino on yleisesti työhyvinvoinnin ja ikäjohtamisen osaamistarpeiden pohjalta, eikä hanke keskity erityisesti etätöiden teemaan. Työhyvinvoinnin arviointi ja kehittäminen on sinällään yksi molempien

Hankkeen nimi: Laadukasta esimiestyötä ja hyvinvointia Kainuun kuntatyöpaikoille

hankkeiden suunnitelmissa, jolloin hankkeissa voidaan tehdä yhteistyötä tämän teeman osalta, esim. Yhteisten webinaarien, koulutusten tai tiedon vaihdon muodossa.

Kainuun Digitie (S21621) -hankkeessa nostetaan kainuulaisten yritysten ja niiden henkilöstön digitaalisen osaamisen tasoa ja kehitetään sitä kautta konkreettisesti yritysten liiketoimintaa, johtamista ja henkilöstökäytäntöjä. Tavoitteena on yritysten pitkäkestoiset prosessit digitaalisuuden kehittämisessä osana yrityksen kokonaiskehitystä. Hankkeessa kartoitetaan yritysten tarpeita ja osaamisen tasoja erityisesti digitaalisuuden hyödyntämisessä, luodaan yrityksen digistrategia ja kehittämissuunnitelma sekä toteutetaan sitä. Koska Kainuun Digitie -hankkeen muutoshakemuksessa kohderyhmään on esitetty lisättäväksi myös kuntaorganisaatiot, hanketoimijoiden yhteistyöllä ja tiedonvaihdolla huolehditaan siitä, että hankkeissa ei toteuteta samansisältöisiä toimenpiteitä samoille kohderyhmille.

Maaseutuyrittäjien työkyvyn ja hyvinvoinnin edistäminen (S21622) -hanke kohdistui erityisesti maaseudulla yritystoimintaa harjoittavien yritysten työkyvyn ja hyvinvoinnin sekä yritystoiminnan kehittämiseen. hankkeen painopiste oli ennalta ehkäisevän toiminnan ja työuupumuksen ehkäisemisessä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Hankkeen työpaketit keskittyivät johtamis- ja liiketoimintaosaamisen, vertaistoiminnan ja yhteisöllisyyden, vuorovaikutuksen ja työhyvinvoinnin parantamiseen. Hankkeessa kiinnitettiin huomiota yritysten henkilöstön osaamisen tukemiseen koko heidän työuransa ajan niin että huomioidaan eri ikäisten työntekijöiden, myös iäkkäämpien tuen tarpeet. hankkeessa tuotettua tietoa työhyvinvointia tuottavista ja edistävistä tekijöistä voidaan hyödyntää osana LEHKU- hankkeen toimenpiteitä.

Kainuulaisten yritysten työhyvinvoinnin kehittäminen - KYTE (S22554) -hankkeessa tuetaan mikro- ja PK-yritysten yrittäjien sekä näiden yritysten henkilöstön kokonaisvaltaista hyvinvointia, mikä puolestaan parantaa näiden yritysten toimintaedellytyksiä ja sitä kautta kannattavuutta. Hankkeessa toteutetaan hyvinvoinnin alkukartoitus ja tähän perustuvaa koulutusta ja valmennusta. Hankkeessa on useita yhtymäkohtia LEHKU-hankkeeseen, molempien keskeinen lähtökohta on hyvinvoinnin haasteiden tunnistaminen ja toimenpiteet niiden vähentämiseksi. Hankkeen välinen yhteistyö voi olla esimerkiksi yhteistyössä toteutettuja koulutuksia tai muita tilaisuuksia.

Työelämän laatu digita tutuksi Pohjois-Suomessa (Työterveyslaitos) hanke kokoaa yhteen työelämän laadun kehittämiseen liittyviä hankkeita ja niiden hyviä käytäntöjä. LEHKU-hankkeessa seurataan aktiivisesti em. hankkeen tuottamaa tietoa ja välitetään sitä hankkeen kohderyhmälle.

Muiden toimijoiden menossa olevia ESR-hankkeita, joissa yhtymäkohtia haettavaan hankkeeseen

Pohjois-Suomen alueella on menossa useita toimintalinja 3 / erityistavoite 7.1 mukaisia kehittämishankkeita, joissa tavoitteet liittyvät julkisten organisaatioiden henkilöstön työhyvinvoinnin ja työyhteisöjen toiminnan kehittämiseen. Erityisesti Lapin alueella on useita Lapin yliopiston vetämiä hankkeita, joissa Lapin yliopiston asiantuntija rooli tukee hankkeiden sisällöllistä toteuttamista. Hankkeiden toimenpiteitä ja tuloksia voidaan hyödyntää LEHKU-hankkeessa esimerkkeinä kehittämismahdollisuuksista.

Vetoa ja pitoa kuntatyöhön (S21976) -hanke painottuu kunnan henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen sekä osaavan henkilöstön saatavuuden varmistamiseen. Hankkeen toteuttaa lin kunta.

Tekijöiden Lappi - työhyvinvointia kunta-alalle (S22464) -hanke keskittyy erityisesti lähiesimiesten ja kunnan johtajien työhyvinvointi johtamisen taito taitojen kehittämiseen. Hankkeen toteuttaa Lapin yliopisto.

Perheystävällinen hybridityön Lappi (S22378) -hanke paneutuu erityisesti että- ja hybridityön kehittämiseen kunnissa työntekijöiden näkökulmasta. Hankkeilla pyritään tukemaan Lapin alueen kilpailukykyä osaavasta työvoimasta uudenlaisen työn tekemisen mallin kehittämisellä. Lapin yliopiston hanke.

Hyvinvointia henkilöstölle ennakoivalla johtamisella (S22352) -hankkeessa painotetaan ennakoititiedon

Hankkeen nimi: Laadukasta esimiestyötä ja hyvinvointia Kainuun kuntatyöpaikoille

hyödyntämistä ja työhyvinvointia kuvaavan tiedon mittaamista. tiedon avulla voidaan ennakoida muun muassa henkilöstön eläköitymiseen ja ikääntymisen liittyviä muutoksia. Hankkeen toteuttavat Lapin yliopisto Rovaniemen kaupunki ja Rovaniemen koulutuskuntayhtymä.

Tuottavuutta ja hyvinvointia Jokivarteen (S22252) -hankkeen päätavoitteena on selkiyttää tuottavuuden ja työhyvinvoinnin yhteys työn tuloksellisuuteen sekä kirkastaa tämän yhteyden merkitys organisaatioiden laadukkaalle, vaikuttavalle toiminnalle. Hankkeeseen osallistuvat Länsi-Lapin kunnat, Kemi-Tornio koulutuskuntayhtymä sekä Lapin yliopisto.

Tuottavuutta ja vetovoimaa kuntatyöhön toimistotyötä kehittämällä (S22167) -hankkeessa kehitetään erityisesti toimistotyötä ja mallinnetaan jos sitä neljän kunnan yhteistyössä mallin avulla voidaan tulevaisuudessa mahdollistaa kuntien entistä tiiviimpi yhteistyö esimerkiksi toimistopalvelujen tuottamisessa. toteuttaa Lapin yliopisto, Posio, Salla, Ylitornio ja Pello.

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

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 Kainuu		
Seutukunnat Kehys-Kainuun, Kajaanin		
Kunnat Puolanka, Hyrynsalmi, Paltamo, Ristijärvi		

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?

KAMKin TKI-toiminnan kolme peruspilaria ovat vahva asiaosaaminen, toimivat kumppanuudet ja korkealuokkainen projektiosaaminen. Asiaosaaminen perustuu henkilökunnan vahvaan alansa ammattitaitoon sekä innovatiiviseen tekemisen otteeseen. Toinen TKI-toiminnan perusta on tiivis kytkös työelämään niin Kainuussa kuin muuallakin Suomessa. Kansainväliset kumppanit ovat yhteistyökorkeakouluja, yrityksiä ja kehittämissyhtiöitä esimerkiksi Euroopasta, Venäjältä ja Latinalaisesta Amerikasta. Kolmas perusta on vahva projektiosaaminen ja kokemus erilaisten yhteishankkeiden hakuun, hallinnointiin, arviointiin, raportointiin ja talousseurantaan liittyen.

TKI-toiminta on vahvaa ja aktiivista kaikilla osaamisalueilla. Vuositasolla kehittämishankkeita on noin 60 kpl ja ne rahoitetaan pääsääntöisesti EU:n eri rahoitusohjelmista. Kajaanin ammattikorkeakoulun liikevaihdosta ja henkilötyövuosista neljäsosa on TKI-toimintaa. KAMKin soteosaamisalueella on vahva kokemus ulkopuolista rahoitusta eri rahoitusohjelmista saaneiden kehittämishankkeiden koordinoinnista.

Kajaanin ammattikorkeakoulu (KAMK) kuntapalvelu tuottaa kehittämishankesuunnittelua Kainuun kunnille. Palvelu sisältää kehittämissideoiden yhdessä työstämisen hankehakemukseksi asti. Lisäksi KAMK tuottaa kunnille ajankohtaista tietoa rahoituskanavista. Palvelu käynnistyi vuoden 2021 alusta. Yhteistyömallin kautta kuntien

Hankkeen nimi: Laadukasta esimiestyötä ja hyvinvointia Kainuun kuntatyöpaikoille

käytettävissä on KAMKin noin 100 projekteissa mukana olevien asiantuntijoiden osaaminen, joilla on myös tämän hankesuunnitelman sisältöön liittyvää osaamista (työhyvinvointi, johtaminen, työkyky).

11.2 Minkälaisia riskejä hankkeen toteuttamiseen liittyy ja miten riskejä hallitaan?

Riski	Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi
Kohderyhmän sitoutuminen hankkeeseen	Tiivis suunnittelu- ja tiedotusyhteistyö mukana olevien kuntien kanssa mm. ohjausryhmän kautta. Näin toimenpiteet saadaan jalkautetuksi osaksi kuntien ja työpaikkojen omaa kehittämistä.
Aikatauluriski	Hyvä etukäteisvalmistelu ohjelmakauden loppumisen tiedostaminen koko hankkeen ajan, ostopalveluiden kautta vastuu aikataulussa pysymisestä siirtyy myös palveluntarjoajille

11.3 Esitys hankkeen ohjausryhmän kokoonpanoksi

- KAMK
- Kuntien HR-vastaavat
- rahoittajan edustaja

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			0		0
25-29-vuotiaita			2		2
30-54-vuotiaita			58		58
Yli 54-vuotiaita			40		40
Yhteensä	0	0	100	0	100
Joista naisia			70		70

12.3 Osallistujien henkilökoulutus- ja henkilötyöpäivät koko hankkeen keston ajalta

	Yhteensä
Lähiopetuspäiviä	25
Etäopetuspäiviä	90
Tukityöllistämispäiviä	0
Ohjaus- tai konsultointipäiviä	10
Muita henkilötyöpäiviä	100
Yhteensä	225

Hankkeen nimi: Laadukasta esimiestyötä ja hyvinvointia Kainuun kuntatyöpaikoille

12.4 Hankkeeseen osallistuvien alle 30-vuotiaiden, 30-54-vuotiaiden ja yli 54-vuotiaiden koulutustausta, naisten määrä eriteltyinä**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 eriteltyinä**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: Laadukasta esimiestyötä ja hyvinvointia Kainuun kuntatyöpaikoille

	Kyllä	Ei	Perustelu
Hankkeessa on tehty toimintaympäristön analyysi sukupuolinäkökulmasta	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Keva:n kunta-alan henkilöstön tilastoraportin mukaan valtakunnallisesti tarkasteltuna naisia kuntahenkilöstöstä on neljä viidestä. 26,5 % kuntahenkilöstöstä on miehiä Kainuussa. Kainuussa kuten koko valtakunnassa sukupuolten osuudet työtehtävistä ovat voimakkaasti eriytyneet sukupuolten mukaan, kuten esim. varhaiskasvatus, jossa naisia on vähintään 90 % työntekijöistä ja toisaalta kiinteistöhuolto ja rakentaminen, jotka ovat miesvaltaisia ammatteja. Tasaisin jakauma on esim. opetuslalla ja maatalouslomituksessa, hallinto- ja elinkeinopalvelujen tehtävissä ja teatterialalla.</p> <p>Hankkeen osallistujien voidaan em. perusteella olettaa olevan suurimmaksi osaksi naisia, jos osallistujia tulee tasaisesti kunnan eri toimintayksiköistä.</p> <p>Tilastot ja ennusteet - Keva: https://www.keva.fi/tama-on-keva/tilastot-ja-ennusteet/</p>
Sukupuolinäkökulma on huomioitu hankkeen toiminnassa (valtavirtaistaminen)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hankkeen kaikki toiminta perustuu tasapuolisiin osallistumismahdollisuuksiin ja syrjimättömyyteen. Hankkeen aloitusvaiheen kartoituksissa huomioidaan, että molempien sukupuolien kokemukset ja tarpeet tulevat esille.
Hankkeen päätavoite on sukupuolten tasa-arvon edistäminen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Hankkeen päätavoite ei liity sukupuolten tasa-arvon edistämiseen. Hankkeen tavoitteena on lisätä kunnissa työskentelevien esihenkilöiden osaamista työhyvinvointi-, ikäjohtamisessa ja rekrytoinnissa sekä viestinnässä. Tavoitteena on myös lisätä henkilöstön työhyvinvointia, itseohjautuvuutta ja työyhteisötaitoja sekä vahvistaa mielikuvaa kuntatyönantajista.

13.2 Kestävä kehitys

Hankkeen nimi: Laadukasta esimiestyötä ja hyvinvointia Kainuun kuntatyöpaikoille

Vaikutuksen kohde	Vaikutusaste		Perustelu
	Välitön vaikutus	Välillinen vaikutus	
Ekologinen kestävyys			
Luonnonvarojen käytön kestävyys			Ei koske hankkeen toimintaa.
Ilmastonmuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen			Ei koske hankkeen toimintaa.
Kasvillisuus, eliöt ja luonnon monimuotoisuus			Ei koske hankkeen toimintaa.
Pinta- ja pohjavedet, maaperä sekä ilma (ja kasvihuonekaasujen väheneminen)			Ei koske hankkeen toimintaa.
Natura 2000 -ohjelman kohteet			Ei koske hankkeen toimintaa.
Taloudellinen kestävyys			
Materiaalit ja jätteet			Ei koske hankkeen toimintaa.
Uusiutuvien energialähteiden käyttö			Ei koske hankkeen toimintaa.
Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä kehittäminen	3	4	Hankkeen toimenpiteet tukevat välillisesti alueen elinkeinorakennetta, kun alueen yritykset saavat tarvitsemansa palvelut.
Aineettomien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen	8	7	Hankkeessa kehitetään kuntaorganisaatioiden edellytyksiä tuottaa kuntalaisille ja alueen yrittäjille niiden tarvitsemia laadukkaita palveluja. Kestävällä pohjalla oleva henkilöstöhallinto kunnissa varmistaa kunnan tuottamien palvelujen jatkuvuutta ja laatua.
Liikkuminen ja logistiikka			Ei koske hankkeen toimintaa.
Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys sekä yhdenvertaisuus			
Hyvinvoinnin edistäminen	10	10	Hankkeen toimenpiteet tukevat inhimillisen kestävyiden periaatteiden mukaisesti kuntien esihenkilöiden ja henkilöstön hyvinvointia. Hanke tuottaa myös mitattavaa tietoa henkilöstön hyvinvoinnin ja työelämän laadun muutoksista.
Tasa-arvon edistäminen		5	Hankkeen kaikki toiminta perustuu tasapuolisiin osallistumismahdollisuuksiin ja syrjimättömyyteen. Hankkeen aloitusvaiheen kartoituksissa huomioidaan, että molempien sukupuolien kokemukset ja tarpeet tulevat esille.
Yhteiskunnallinen ja kulttuurinen yhdenvertaisuus		5	Hankkeen toimenpiteissä (työpakettien sisällöissä) huomioidaan moninaisuuden edistäminen kuntatyön johtamisessa ja työyhteisöjen toiminnassa.
Kulttuuriympäristö			Ei koske hankkeen toimintaa.
Ympäristöosaaminen			Ei koske hankkeen toimintaa.H

14 Liitteet

Kuntatyöpaikat hyvinvointi sitoumus Puolanka
 Kuntatyöpaikat hyvinvointi sitoumus Hyrynsalmi
 De Minimis laskelma
 Verottajan lausunto KAMK Oy haketoimiinan arvonlisäveron käsittelystä
 Kuntatyöpaikat hyvinvointi sitoumus Paltamo
 Kuntatyöpaikat hyvinvointi sitoumus Ristijärvi
 ERI-selvitys Kuntahenkilöstön tyhy

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

Hankkeen nimi: Laadukasta esimiestyötä ja hyvinvointia Kainuun kuntatyöpaikoille

siirronsaajia.

Päiväys ja hakijaorganisaation sähköinen allekirjoitus

14.12.2021

Postari-Kivistö Tuija Susanna

Hallinto- ja talousjohtaja

(Allekirjoitettu sähköisesti vahvalla Suomi.fi-tunnistautumisella)

Hankkeen nimi: Laadukasta esimiestyötä ja hyvinvointia Kainuun kuntatyöpaikoille

Hakijan taustalomake

Hakijan nimi Kajaanin Ammattikorkeakoulu Oy	Y-tunnus 2553600-4	Organisaatiotyyppi Ammattikorkeakoulu
Organisaatiotyypin mukainen omarahoitusosuuden laji Muu julkinen rahoitus		
Jakeluosoite PL 52 (Ketunpolku 1)	Postinumero 87101	Postitoimipaikka Kajaani
Hakijan yhteyshenkilö Tuula Haverinen	Yhteyshenkilön puhelinnumero 08618991	Yhteyshenkilön sähköpostiosoite tuula.haverinen@kamk.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**2.1 Osallistuviin yrityksiin kohdistuvia toimenpiteitä koskevat tiedot**

Tukitoimenpiteen nimi	Tukitoimenpiteen markkinahinta	Yrityksen maksuosuus
-----------------------	--------------------------------	----------------------

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: Laadukasta esimiestyötä ja hyvinvointia Kainuun kuntatyöpaikoille

1 Palkkakustannukset

Tehtävä	Kokoaikainen/ osa-aikainen	Henkilötöyökk	2022	2023	Yhteensä
Projektipäällikkö	Osa-aikainen	5	18 000	12 000	30 000
Asiantuntijat	Osa-aikainen	3	6 750	6 750	13 500
Projektitalousvastaava	Osa-aikainen	2	3 000	3 000	6 000
1Yhteensä		10	27 750	21 750	49 500

Kustannusten perustelut

Projektipäällikkö on päävastuussa hankkeen toteutumisesta hankesuunnitelman mukaan. Hankkeen projektipäällikkö vastaa hankkeen toimenpiteiden johtamisesta työpaketeittain kumppaneiden kanssa tarkemmin sovitulla tavalla, hankkeen tulosten seurannasta ja raportoinnista, ajantasaisen seurantatiedon kokoamisesta ohjausryhmän tarpeisiin ja ohjausryhmän päätösten jalkauttamisesta hanketoimintaan sekä maksatuksista yhdessä taloushenkilön kanssa.

Hankkeen asiantuntijat (1-2 henkilöä) vastaavat koulutussisältöjen suunnittelusta ja toteuttamisesta oman asiantuntemuksensa puitteissa. Hankehenkilöstön omana työnä on suunniteltu toteutettavaksi seuraavat koulutukset:

- Rekrytointiosaaminen ja työnantajamielikuva (monimuotokoulutus, lähiopetusta 4 h/2 kuntaa + 4 h verkko-opetusta kaikille yhteisesti)
- Oman työkyvyn ylläpitäminen (lähivalmennusta 2 h/kunta + 4 h verkko-opetusta kaikille yhteisesti)
- Mentorointi ja perehdytys: kaikille kunnille yhteinen (lähiopetus 21 h + verkkotehtäviä)

Lisäksi kohderyhmään kuuluvat voivat KTS:n suunnitelmassa tehtyjen kehittämispäätösten mukaan täydentää osaamistaan yksittäin tehtävillä opintojaksoilla, esim. KAMK:n avoimen amk:n tarjonta.

Projektitalousvastaava vastaa hankkeen talousseurannasta (maksatushakemukset, talousraportit, hankinnat, tilinpäätösennusteet), dokumentaatioiden koordinoinnista rahoittajan suuntaan ja avustaa projektipäällikköä projektin eri dokumenttien laadinnassa (esim. seurantatietojen keräämisessä ja raportoinnissa). Talousvastaava perehdyttää projektipäällikön hankkeen hallinnointiin liittyviin käytänteisiin, muistuttaa raportointiajoista ja avustaa raporttien tekemisessä projektipäällikköä.

2 Ostopalvelut

Kustannus	2022	2023	Yhteensä
analyysityökalut ja -palvelu	12 000	0	12 000
Koulutuspalvelut (asiantuntijapalvelut, viestintä yms.)	7 000	7 000	14 000
2 Yhteensä	19 000	7 000	26 000

Hankkeen nimi: Laadukasta esimiestyötä ja hyvinvointia Kainuun kuntatyöpaikoille

Kustannusten perustelut

Analyysityökalut ja -palvelu tarvitaan kuntahenkilöstön työhyvinvointia mittaavan tiedon hankkimiseen. Hankkeessa tuotetaan mitattua tietoa kuntahenkilöstön ja esihenkilöiden työhyvinvoinnin tilasta ja sen muuttumisesta hankkeen toimenpiteiden johdosta. Tietoa voidaan hyödyntää johtamisen perustana. Hankinta sisältää myös kohderyhmään kuuluville kunnille tehtävän kehittämistoimenpidesuunnitelman teon yhteistyössä hankehenkilöstön kanssa sekä tulosten ja toimenpidesuunnitelman esittelyn henkilöstölle ja esihenkilöille.

Hankkeessa toteutetaan ostopalveluna seuraavia koulutuksia:

- ikäjohtaminen ja työhyvinvointijohtaminen: kaikille neljälle kunnalle yhteinen koulutus (etäopetusta 8 h)
- esihenkilöviestintä: kaikille neljälle kunnalle yhteinen koulutus (etäopetusta 8 h)
- kunnan imago viestintä ja mielikuvamarkkinointi: kaikille neljälle kunnalle yhteinen koulutus (etäopetusta 16 h)

Kustannuksissa varaudutaan myös mahdollisiin viestinnän tarpeisiin.

3 Muut kustannukset

Kustannus	2022	2023	Yhteensä
3 Yhteensä	0	0	0

Kustannusten perustelut

4 Flat rate

Kerroin	2022	2023	Yhteensä
17.00 %	4 718	3 698	8 416
4 Yhteensä	4 718	3 698	8 416

1 - 4 Hankkeen kustannukset

	2022	2023	Yhteensä
1 - 4 Yhteensä	51 468	32 448	83 916

5 Tulot

Tulot	2022	2023	Yhteensä
5 Yhteensä	0	0	0

Hankkeen nimi: Laadukasta esimiestyötä ja hyvinvointia Kainuun kuntatyöpaikoille

Nettokustannukset yhteensä

	2022	2023	Yhteensä
Yhteensä	51 468	32 448	83 916

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

Kustannus	2022	2023	Yhteensä
6 Yhteensä	0	0	0

Kustannusten perustelut

7 Muut julkiset kustannukset

Kustannus	2022	2023	Yhteensä
7 Yhteensä	0	0	0

Kustannusten perustelut

6 - 7 Erikseen raportoitavat osallistujien palkkakustannukset

	2022	2023	Yhteensä
6 - 7 Yhteensä	0	0	0

A + B Kustannukset yhteensä

	2022	2023	Yhteensä
A + B Yhteensä	51 468	32 448	83 916

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

	2022	2023	Yhteensä
1 Yhteensä	41 174	25 958	67 132

Hankkeen nimi: Laadukasta esimiestyötä ja hyvinvointia Kainuun kuntatyöpaikoille

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

Rahoitus	2022	2023	Yhteensä
Kuntien rahoitus: Tuensaajan omarahoitus			0
2.1 Yhteensä	0	0	0

2.2 Kuntien rahoitus, ulkopuolinen rahoitus

Rahoitus	2022	2023	Yhteensä
Hyrnsalmi	628	330	958
Paltamo	829	552	1 381
Ristijärvi	322	215	537
Puolanka	640	427	1 067
2.2 Yhteensä	2 419	1 524	3 943

2.1 - 2.2 Kuntien rahoitus yhteensä

	2022	2023	Yhteensä
2.1 - 2.2 Yhteensä	2 419	1 524	3 943

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

Rahoitus	2022	2023	Yhteensä
Muu julkinen rahoitus: Tuensaajan omarahoitus	7 875	4 966	12 841
3.1 Yhteensä	7 875	4 966	12 841

3.2 Muu julkinen rahoitus, ulkopuolinen rahoitus

Rahoitus	2022	2023	Yhteensä
3.2 Yhteensä	0	0	0

3.1 - 3.2 Muu julkinen rahoitus yhteensä

	2022	2023	Yhteensä
3.1 - 3.2 Yhteensä	7 875	4 966	12 841

Hankkeen nimi: Laadukasta esimiestyötä ja hyvinvointia Kainuun kuntatyöpaikoille

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

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

4.2 Yksityinen rahoitus, ulkopuolinen rahoitus

Rahoitus	2022	2023	Yhteensä
4.2 Yhteensä	0	0	0

4.1 - 4.2 Yksityinen rahoitus yhteensä

	2022	2023	Yhteensä
4.1 - 4.2 Yhteensä	0	0	0

1 - 4 Rahoitus hankkeen kustannuksiin yhteensä

	2022	2023	Yhteensä
1 - 4 Yhteensä	51 468	32 448	83 916

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

	2022	2023	Yhteensä
5 - 6 Yhteensä	0	0	0

A + B Rahoitus yhteensä

	2022	2023	Yhteensä
A + B Yhteensä	51 468	32 448	83 916

Hakemusnumero: 107498

Hankkeen nimi: Laadukasta esimiestyötä ja hyvinvointia Kainuun kuntatyöpaikoille

Hankekoodi:

7 (7)