



Euroopan unionin
osarahoittama

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

Euroopan sosiaalirahasto plus (ESR+)



Elinvoimakeskus

Hankehakemus

26.3.2026 Dnro: EURA 2021/212536/09
02 01 01/2026/PSUEVK

Tunnistetiedot

Hakemusnumero
212536

Tila
Saapunut

Hankehaun nimi
Pohjois-Suomen ESR+ -haku Pohjois-
Pohjanmaalla, Lapissa ja Kainuussa, erityistavoite
4.1 Polkuja töihin 26.1. - 26.3.2026

Hakuilmoituksen tunnus
PSUEVK-084

1 Rahoittava viranomainen

Pohjois-Suomen elinvoimakeskus

2 Hakijaorganisaatio

Hakijan virallinen nimi
Phoenix ry

Y-tunnus
2765975-3

Postiosoite
Sturenkatu 4

Organisaatiomuoto
Aatteellinen yhdistys

Postinumero
00510

Organisaatiotyyppi
Kansalaisjärjestö

Postitoimipaikka
HELSINKI

Puhelinnumero
0442407285

2.1 Hankkeen yhteyshenkilö

Etunimi
Johanna

Sähköposti
johanna@startuprefugees.com

Sukunimi
Luukkonen

Puhelinnumero
0503384943

Asema hakijaorganisaatiossa
Rahoitusasiantuntija

3 Hankkeen perustiedot

Hankkeen julkinen nimi

Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden

Alkamispäivämäärä

1.8.2026

Päättymispäivämäärä

31.1.2029

Toimintalinja

4 Työllistävä, osaava ja osallistava Suomi

Erityistavoite

4.1. Polkuja töihin

3.1 Hankkeen toteutustyyppi

Hanke toteutetaan Yhden toteuttajan hankkeena

3.2 Julkinen kuvaus

Hankkeen julkinen tiivistelmä

Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hanke edistää haastavassa työmarkkina-asemassa olevien maahanmuuttajien työllistymistä sekä työvoiman saatavuutta Lapissa, missä työmarkkinoita leimaavat samanaikaisesti korkea työttömyys ja kausiluonteinen työvoiman kysyntä. Hanke kohdistuu ensimmäisenä toimintavuotena erityisesti Rovaseudun ja Meri-Lapin työllisyysalueille (mm. Rovaniemi, Kemi, Tornio ja Ylitornio) ja toisena toimintavuotena toimintaa pilotoidaan myös Pohjois- ja Itä-Lapin sekä Tunturi-Lappi - Pellon työllisyysalueilla.

Aihe on ajankohtainen, sillä Suomessa maahanmuuttajataustaisten työllisyysaste on selvästi matalampi kuin valtaväestön, ja työttömyys on viime vuosina kasvanut (Eurostat 2025; KEHA-keskus 2025). Samalla Lapin elinkeinorakenne on vahvasti sesonkiluonteinen: erityisesti matkailu- ja palvelualoilla työvoiman tarve kasvaa voimakkaasti talvisesongin aikana, mutta sesonkien ulkopuolella työllisyys heikkenee. Tämä johtaa tilanteeseen, jossa samaan aikaan esiintyy työvoimapulaa ja työttömyyttä (Työllisyyskatsaukset 2023-2025; Tilastokeskus 2025). Erityisesti maahanmuuttajat, kansainväliset opiskelijat ja tilapäistä suojelua saavat henkilöt kohtaavat toistuvia työllisyyden katkoksia, jotka vaikeuttavat pysyvän toimeentulon ja elämän rakentamista alueelle. Maahanmuuttajien työllistymistä hidastaa kielitaidon puute, verkostojen vähäisyys, suomalaisen työelämän tuntemuksen puute sekä erityisesti Lapissa työn kausiluonteisuus. Samanaikaisesti työnantajat kaipaavat tukea kansainvälisen työvoiman rekrytoinnissa, perehdyttämisessä ja sitouttamisessa.

Hankkeen päätavoitteena on edistää haastavassa työmarkkina-asemassa olevien maahanmuuttaneiden työllistymistä ja osallisuuden tunnetta sekä vahvistaa työnantajien valmiuksia toimia monimuotoisen työvoiman työllistäjinä. Tavoitteena on erityisesti lisätä ympärivuotista tai lähes ympärivuotista työllistymistä Lapin sesonkiluonteisilla aloilla.

Hankkeessa kehitetään ja pilotoidaan uudenlainen yrityspari-toimintamalli, jossa kaksi eri sesongeilla toimivaa työnantajaa työllistää saman työntekijän vuorotellen. Malli mahdollistaa työn jatkuvuuden yli sesonkirajojen, vähentää työttömyysjaksoja ja parantaa työnantajien mahdollisuuksia sitouttaa työvoimaa. Toimintamallia kehitetään tiiviissä yhteistyössä yritysten, oppilaitosten, työllisyysalueiden ja muiden alueellisten toimijoiden kanssa.

Hankkeessa työnhakijoille tarjotaan yksilöllistä uraohjausta, työnhaun tukea ja työelämävalmiuksia vahvistavia koulutuksia. Tuki kattaa koko työllistymisprosessin osaamisen

tunnistamisesta rekrytointiin ja työsuhteiden välisiin siirtymiin. Toiminnassa hyödynnetään myös omakielistä ohjausta. Työnantajille tarjotaan koulutusta ja sparrausta inklusiiviseen rekrytointiin, perehdyttämiseen ja monimuotoisen työyhteisön johtamiseen.

Hanke tuottaa lisäarvoa olemassa oleviin palveluihin yhdistämällä työnhakijoiden ja työnantajien samanaikaisen tuen sekä kehittämällä konkreettisen mallin työllisyyden jatkuvuuden parantamiseen. Toiminta perustuu laajaan yhteistyöhön alueen yritysten, oppilaitosten, julkisten toimijoiden ja järjestöjen kanssa sekä Startup Refugeesin laajoihin verkostoihin.

Hankkeen tuloksena vähintään 70 maahanmuuttajataustaista henkilöä työllistyy, joista 50 yrityspari-mallin kautta ympärivuotiseen tai lähes ympärivuotiseen työhön. Osallistujien työelämätaidot vahvistuvat ja työnantajien valmiudet rekrytoida monimuotoista työvoimaa paranevat. Lisäksi vähintään puolet osallistujista aikoo jäädä Lappiin, mikä vahvistaa alueen pitovoimaa.

Hankkeen aikana kehitetyt toimintamallit ja käytännöt kootaan julkaistavaan Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -työkalupakkiin, joka mahdollistaa mallin levittämisen laajemmin Lapissa ja muualla Suomessa. Hankkeen keskeinen vaikuttavuus syntyy skaalautuvasta ja juurrutettavasta mallista, joka tarjoaa ratkaisun kausiluonteisten työmarkkinoiden rakenteellisiin haasteisiin ja edistää kestävä työllistymistä.

Hankkeen nimi englannin kielellä

Hire Local - Work All Year Round

Hankkeen julkinen tiivistelmä englannin kielellä

The Hire Local - Work All Year Round project promotes the employment of immigrants in a challenging labour market position and improves the availability of labour in Lapland, where the labour market is characterised by the simultaneous presence of high unemployment and seasonal demand for labour. During its first year of operation, the project focuses particularly on the employment areas of Rovaseutu and Meri-Lappi (including Rovaniemi, Kemi, Tornio and Ylitornio). In its second year, the activities will also be piloted in the employment areas of North and East Lapland as well as Tunturi-Lappi-Pello.

The topic is highly relevant, as in Finland the employment rate of people with an immigrant background is significantly lower than that of the majority population, and unemployment has increased in recent years (Eurostat 2025; KEHA Centre 2025). At the same time, Lapland's economic structure is strongly seasonal: especially in tourism and service sectors, the demand for labour rises sharply during the winter season, while employment declines outside peak seasons. This results in a situation where labour shortages and unemployment occur simultaneously (Employment Reviews 2023–2025; Statistics Finland 2025). Immigrants, international students and people under temporary protection in particular face repeated interruptions in employment, making it difficult to build stable livelihoods and lives in the region. Barriers to employment include insufficient language skills, limited networks, lack of familiarity with Finnish working life, and, in Lapland especially, the seasonal nature of work. At the same time, employers need support in recruiting, onboarding and retaining international talent.

The main objective of the project is to promote the employment of immigrants in a challenging labour market position and to strengthen employers' capacity to employ a diverse workforce. A key aim is to increase year-round or near year-round employment in Lapland's seasonal industries.

The project develops and pilots a new "company pair" operating model, in which two employers with different seasonal peaks employ the same worker alternately. This model enables continuity of employment across seasons, reduces periods of unemployment and improves employers' ability to retain employees. The model is developed in close cooperation with companies, educational institutions, employment regions and other regional stakeholders.

The project provides jobseekers with individual career guidance, job search support and training to strengthen working life skills. Support covers the entire employment pathway, from skills identification to recruitment and transitions between employment relationships. The

activities also make use of guidance provided in participants' native languages. Employers are offered training and coaching on inclusive recruitment, onboarding and managing diverse work communities.

The project adds value to existing services by combining simultaneous support for both jobseekers and employers and by developing a concrete model to improve continuity of employment. Activities are based on extensive cooperation with regional companies, educational institutions, public actors and organisations, as well as on the broad networks of Startup Refugees.

As a result of the project, at least 70 people with an immigrant background will gain employment, of whom 50 will be employed in year-round or near year-round jobs through the company pair model. Participants' working life skills will improve, and employers' readiness to recruit a diverse workforce will increase. In addition, at least half of the participants intend to remain in Lapland, strengthening regional retention.

The models and practices developed during the project will be compiled into a published Hire Local - Work All Year Round Toolkit, enabling the wider dissemination of the model across Lapland and elsewhere in Finland. The project's key impact lies in a scalable and transferable model that provides a solution to the structural challenges of seasonal labour markets and promotes sustainable employment.

3.3 Maantieteellinen kohdealue

Onko hankkeen toiminta valtakunnallista?

Ei

Maakunnat

Lappi

Kunnat

Rovaniemi, Kemi, Tornio, Kittilä, Kolari, Sodankylä, Inari, Muonio, Enontekiö, Ranua

Hankkeen toteutuspaikka

Postiosoite	Postinumero	Postitoimipaikka

4 Hanketiedot

4.1 Hankkeen kohderyhmä, tarve ja tavoitteet

Mitkä ovat hankkeen varsinaiset kohderyhmät?

Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hankkeessa on kaksi kohderyhmää:

1. Haastavassa työmarkkina-asemassa olevat maahanmuuttajat Lapissa
2. Työnantajat matkailu-, ravitsemus- ja muilla kausiluonteisilla ja toisiaan täydentävillä aloilla Lapissa

Hanke kohdistuu ensimmäisenä toimintavuotena erityisesti Rovaseudun ja Meri-Lapin työllisyysalueille (mm. Rovaniemi, Kemi ja Tornio) ja toisena toimintavuotena toimintaa pilotoidaan myös Pohjois- ja Itä-Lapin sekä Tunturi-Lappi - Pellon työllisyysalueilla.

1. Haastavassa työmarkkina-asemassa olevat maahanmuuttajat

Kohderyhmään kuuluvat haastavassa työmarkkinatilanteessa olevat maahanmuuttajat, kansainväliset opiskelijat ja korkeasti koulutetut maahanmuuttajat sekä tilapäisen suojelun piirissä olevat ukrainalaiset ja muut akuutissa syrjäytymisvaarassa olevat henkilöt. Haastavaa työmarkkina-asemaa selittävät erityisesti suomen tai ruotsin kielen taidon puute, verkostojen vähäisyys, suomalaisen työelämän tuntemuksen puute, työnhaun käytäntöjen heikko hallinta sekä työn kausiluonteisuus ja työllisyysjaksojen katkonaisuus.

Lapin väestörakenne on moninaistunut maahanmuuton myötä. Vuonna 2024 Lapissa asui noin 6 900 ulkomaan kansalaista (3,9 % väestöstä) ja noin 8 300 vieraskielistä (4,7 % väestöstä), joista suurin osa asuu Rovaniemellä. (Lapin liitto 2025; MDI 2022.) Samaan aikaan maakunnan väestö on vähentynyt pitkällä aikavälillä merkittävästi, ja maahanmuutolla on keskeinen merkitys alueen elinvoimalle ja työvoiman saatavuudelle (MDI 2022). Vieraskieliset eivät kuitenkaan muodosta yhtenäistä ryhmää: osa työllistyy nopeasti, mutta erityisesti kielitaidon puute, verkostojen vähäisyys ja suomalaisen työelämän pelisääntöjen tuntemattomuus hidastavat työllistymistä. Lisäksi kansainvälisillä opiskelijoilla ei ole valmiiksi rakennettuja väyliä siirtyä opintojen jälkeen alueen työmarkkinoille.

Kohderyhmän koko ja rakenne vaihtelevat paikkakunnittain. Rovaniemellä korostuvat korkeakouluihin kytkeytyvät kansainväliset opiskelijat ja osaajat, kun taas Kemissä ja Torniossa painottuvat teollisuuteen ja rajat ylittävään työmarkkinaan liittyvät kansainväliset työntekijät.

Tilapäisen suojelun piirissä olevat ukrainalaiset muodostavat ajankohtaisen alaryhmän. Kesällä 2025 Suomessa arvioitiin olevan noin 46 000 tilapäistä suojelua saavaa ukrainalaista, ja suojelu jatkuu 4.3.2027 asti. (Valtioneuvosto 2025.) Ukrainalaiset ovat sijoittuneet myös Lappiin, erityisesti Rovaniemelle ja matkailuvaltaisille alueille (ks. esim. TEM 2023). Monilla on korkeakoulutus, mutta kielitaidon puute estää osaamista vastaavan työn saamisen, mikä lisää osaamisen alihyödyntämisen ja syrjäytymisen riskiä.

Lapissa oli maaliskuussa 2026 yhteensä 486 ulkomaalaista työtöntä työnhakijaa, joista suurin osa sijoittui Rovaseudun ja Meri-Lapin työllisyysalueille (KEHA-keskus 2026). Tilastoa tulkittaessa on kuitenkin hyvä huomioida, että se ei sisällä henkilöitä, joiden kausiluonteinen työ on juuri päättyneessä.

Kohderyhmä on valittu, koska se yhdistää kolme aluekehityksen kannalta keskeistä tekijää: Lapin väestön vähenemisen ja työvoiman saatavuuden haasteet, vieraskielisen väestön kasvun sekä rakenteelliset esteet, jotka hidastavat maahanmuuttajien kiinnittymistä työmarkkinoille. Hankkeen toimenpiteillä vastataan sekä yksilötason työllistymisen esteisiin että alueen pitkän aikavälin työvoima- ja elinvoima- haasteisiin.

2. Työnantajat kausiluonteisilla ja toisiaan täydentävillä aloilla

Toinen kohderyhmä on Lapin matkailu-, ravitsemus- ja muut kausiluonteiset sekä toisiaan täydentävät alat. Alueen elinkeinorakenne on vahvasti sesonkiluonteinen, mikä aiheuttaa työvoiman saatavuuden vaihtelua ja rekrytointihaasteita eri vuodenaikoina. Työnantajat tarvitsevat toimivia ja matalan kynnyksen malleja kansainvälisen työvoiman rekrytointiin, perehdyttämiseen ja sitouttamiseen. Kielitaidon puute on usein keskeinen rekrytointiin este, vaikka osaamista ja motivaatiota olisi.

Työnantajat on valittu kohderyhmäksi, koska ilman työpaikkojen vastaanottavuutta, rekrytointikäytäntöjen kehittämistä ja toimivia yhteistyömalleja maahanmuuttajien työllistymispolut eivät voi vahvistua pysyvästi. Hankkeen vaikuttavuus syntyy työnhakijoiden ja työnantajien samanaikaisesta tukemisesta ja kohtaannon parantamisesta yrityspari-mallin avulla.

Kohderyhmän tavoittaminen:

Kohderyhmien tavoittamisessa hyödynnetään Startup Refugeeekin (SUR) laajaa asiakas- ja yhteistyöverkostoa. Organisaation Match-verkkosovellukseen on rekisteröity yli 10 000 maahan muuttanutta, ja yhteistyöverkostoon kuuluu yli 2 000 toimijaa (yritykset, oppilaitokset, järjestöt,

kunnat). Lisäksi organisaatiolla on vahvat kontaktit alueen maahan muuttaneisiin ja työnantajiin aiemman Arctic Mentors -hankkeen ansiosta. Tämä mahdollistaa myös niiden henkilöiden ja työnantajien tavoittamisen, jotka eivät vielä ole mukana virallisissa palveluissa.

Mitkä ovat hankkeen välilliset kohderyhmät?

- Hankkeeseen osallistuneiden maahan muuttaneiden perheet, suku, muut kontaktit ja taustayhteisöt Suomessa ja ulkomailla
- Lapin muut kunnat, kaupungit ja muut julkiset toimijat, erityisesti niiden työllisyys-, sosiaali- ja kotoutumispalvelut
- Julkisen sektorin ammattilaisten, järjestöjen, oppilaitosten ja työnantajien asiakkaat
- Oppilaitokset

Minkä tarpeen tai ongelman hanke ratkaisee?

Suomessa on tällä hetkellä Euroopan korkein työttömyysaste (10,6 %), ja erityisesti maahanmuuttajataustaisten henkilöiden asema työmarkkinoilla on selvästi heikompi kuin valtaväestön. Vuonna 2025 ulkomailla syntyneiden työllisyysaste oli 60,4 %, kun suomalaisten työllisyysaste oli 72,8 %. (Eurostat 2025; HS 2026; KEHA-keskus 2025) Ulkomaalaistaustaisten työnhakijoiden määrä on mittaushistorian korkeimpia, mihin on vaikuttanut muun muassa Venäjän hyökkäyssodan seurauksena Suomeen saapuneiden ukrainalaisten suuri määrä.

Samaan aikaan Lapissa työmarkkinatilanne on kaksijakoinen: alueella on suhteellisen korkea työttömyys, joka on viime vuosina liikkunut noin 10-11 prosentin tasolla (Työllisyyskatsaukset 2023–2025). Samalla matkailu, yksi alueen keskeisimmistä elinkeinoista, synnyttää voimakkaasti kausiluonteista työvoiman kysyntää erityisesti marras-huhtikuussa. Matkailun merkitys alueelle on huomattava: esimerkiksi joulukuussa 2024 Lapin hotellien käyttöaste oli Suomen korkein, 82 prosenttia (koko maa 49 %), ja ulkopaikkakuntalaisten matkailijoiden yöpymisiä kertyi noin 520 000. (Tilastokeskus 2025)

Matkailusesongin aikana yritykset tarvitsevat runsaasti työntekijöitä esimerkiksi majoitus-, ravintola- ja ohjelmapalvelutehtäviin. Näihin tehtäviin työllistyvät usein maahan muuttaneet, tilapäistä suojelua saavat Ukrainasta saapuneet sekä kansainväliset opiskelijat. Sesongin päättyessä suuri osa näistä työntekijöistä jää kuitenkin ilman työtä, mikä kasvattaa alueen työttömyyttä ja heikentää työntekijöiden toimeentulon ennakoitavuutta.

1) Lapin työn kausiluonteisuuden haasteet

Lapin elinkeinorakenne nojaa vahvasti matkailuun sekä siihen liittyviin palveluihin, kuten majoitus- ja ravintola-alaan, ohjelmapalveluihin, opastointiin, talviaktiviteetteihin ja hiihtokeskuksiin. Näiden alojen kausiluonteisuus heijastuu suoraan työvoiman kysyntään. Työllisyys perustuu tyypillisesti määräaikaisiin, lyhytkestoisiin tai osa-aikaisiin työsuhteisiin, jotka ajoittuvat sesonkihuippuun, erityisesti marras-huhtikuulle.

Työpaikkoja on sesonkiaikana runsaasti, mutta sesongin ulkopuolella työmahdollisuudet vähenevät merkittävästi. Kyse ei ole ensisijaisesti työpaikkojen puutteesta, vaan työn jatkuvuuden puutteesta: työllisyys rakentuu katkonaisista työsuhteista, joita seuraavat toistuvat siirtymät työllisyyden ja työttömyyden välillä.

Tämä johtaa epävakaiseen tulotasoon, toimeentulohaasteisiin ja vaikeuksiin rakentaa ennakoitavaa, ympärivuotista toimeentuloa. Kausityöhön perustuva työura vaikeuttaa pysyvän elämän rakentamista alueelle, minkä vuoksi moni harkitsee muuttoa muualle Suomeen tai pois Lapista kokonaan. Tämä heikentää alueen pitovoimaa ja aiheuttaa yrityksille jatkuvan rekrytointi- ja perehdytyskierteen.

Yksilön näkökulmasta keskeinen tarve ei ole pelkästään päästä kiinni kausityöhön, vaan mahdollisuus jatkuvaan ja ennakoitavaan työhön ilman toistuvia kausittaisia katkoksia. Ilman ratkaisuja työn jatkuvuuteen kausiluonteisuus ylläpitää rakenteellista kohtaanto-ongelmaa, jossa samanaikaisesti esiintyy työvoimapulaa sesonkiaikana ja työttömyyttä sen ulkopuolella.

Siitä huolimatta, että kausiluonteisuuden kielteiset vaikutukset tunnistetaan, monet matkailualan yritykset jatkavat kausiluonteisten työllistämismallien käyttöä sen sijaan, että kehittäisivät mekanismeja työntekijöiden pitämiseksi palveluksessa ympäri vuoden tai työnantajien välistä yhteistyötä (Baum & Hai, 2020).

Phoenix ry:n / Startup Refugeesin (SUR) Lapin alueen kausityöntekijöille teettämä kysely (n=69) vahvistaa työn katkonaisuuteen liittyvät haasteet konkreettisella tasolla. Vastaajista 64,7 % kertoi kokeneensa viimeisen vuoden aikana yli kahden kuukauden pituisen työkätkön. Työkätköjen keskeisimmiksi syiksi tunnistettiin työn kausiluonteisuus (59,7 %), kielihaasteet (40,3 %) sekä verkostojen puute (38,7 %).

Tulokset osoittavat, että kyse ei ole ainoastaan yksilöllisistä haasteista, vaan rakenteellisesta ongelmasta, jossa kausiluonteinen työmarkkina yhdistyy puutteelliseen kielitaitoon ja heikkoihin ammatillisiin verkostoihin. Tämä heikentää erityisesti maahan muuttaneiden työntekijöiden mahdollisuuksia siirtyä kausityöstä jatkuvampaan työllisyyteen ja vahvistaa toistuvien työttömyysjaksojen kierrettä.

Samassa kyselyssä kartoitettiin myös näkemyksiä mahdollisista ratkaisuista. Vastaajista 63,2 % piti kahden työnantajan mallia (esimerkiksi kahden eri sesongin yhdistämistä) toimivana ratkaisuna kausityön haasteisiin, ja 77,9 % ilmoitti olevansa erittäin kiinnostunut mallista. Tämä osoittaa, että kohderyhmä tunnistaa työn jatkuvuuden puutteen keskeiseksi ongelmaksi ja on valmis sitoutumaan uudenlaisiin työllistymismalleihin.

Hankkeen ensimmäisen toimintavuoden toimintapaikoista Rovaniemellä korostuu erityisesti työn matkailualaan linkittyvä kausivaihtelu, kun taas Kemissä ja Torniossa työvoimatarpeiden eritahtisuus korostuu teollisuuden, logistiikan ja palvelualojen kohdalla. Hankkeen toisena toimintavuotena toiminta laajenee myös Pohjois- ja Itä-Lapin sekä Tunturi-Lappi - Pellon työllisyysalueille, jossa esiintyy Lapin korkeimpia kausityöpaikkojen määriä.

2) Maahan muuttaneiden osaamis- ja verkostopuutteet

SURin kokemusten mukaan maahanmuuttajataustaisilla työnhakijoilla on usein puutteita suomalaisen työelämän ja työnhakuprosessien tuntemuksessa. Heiltä saattavat puuttua tiedot siitä, millainen on suomalainen CV, miten työhakemus laaditaan, miten työhaastatteluun valmistaudutaan tai miten piilotyöpaikkoja etsitään verkostojen kautta.

Kausiluonteiset ja segmentoituneet työmarkkinat lisäävät epävarmojen työsuhteiden ja epätasa-arvoisen kohtelun riskiä, erityisesti siirtotyöläisten ja muiden neuvotteluvoimaltaan rajoittuneiden ryhmien osalta. Matkailu- ja palvelualojen työvoiman hyväksikäyttöä ja haavoittuvuutta koskevassa tutkimuksessa on tunnistettu keskeisiksi riskitekijöiksi esimerkiksi riippuvuus yhdestä työnantajasta, rajallinen tietämys työntekijöiden oikeuksista, kielimuurit ja heikot tukipalvelut (Jokinen ym., 2011; Ollus, 2016).

Lisäksi maahanmuuttajat kohtaavat työelämässä syrjintää, mikä korostaa heidän heikkoutta neuvotteluvoimaansa ja rajallisia verkostojaan. He joutuvat lähettämään moninkertaisesti enemmän työhakemuksia kuin Suomessa syntyneet saadakseen työtä (Ahmad 2025), mikä yhdessä kausiluonteisten ja epävakaiden työsuhteiden kanssa lisää epävarmuutta ja vaikeuttaa pysyvän työmarkkinasuhteen rakentamista.

3) Työnantajien osaamis- ja tietopuutteet moninaiseen rekrytointiin liittyen

Samanaikaisesti yrityksillä on haasteita monimuotoisen työyhteisön rakentamisessa. Työnantajilla ei välttämättä ole riittävää osaamista tai työkaluja kansainvälisten työntekijöiden rekrytointiin, perehdyttämiseen ja johtamiseen. Osaamisen tunnistaminen, kielitaidon arviointi ja kulttuurisesti moninaisen työyhteisön johtaminen koetaan haastavaksi.

Lisäksi työnantajien käsitys maahan muuttaneiden osaamisesta voi olla puutteellinen tai kapea, mikä vaikeuttaa osaamisen ja työtehtävien kohtaantoa. Ilman tukea yritykset eivät välttämättä uskalla tai osaa laajentaa rekrytointiaan monimuotoisemmaksi, vaikka työvoimapula sesonkiaikana on todellinen.

Tähän haasteeseen vastaaminen on ajankohtaista, koska Suomi tarvitsee työperäistä maahanmuuttoa paikkaamaan kasvavaa työvoiman ja osaamisen vajetta sekä helpottamaan yritysten rekrytointihaasteita (EK 2025). Erityisesti kohteet, joissa kausivaihtelut ovat voimakkaita, ovat usein riippuvaisia muualta tulevasta työvoimasta, kuten maahanmuuttajista ja kansainvälisistä työntekijöistä, lyhytaikaisten henkilöstötarpeiden täyttämiseksi (Scott & McBoyle, 2007). Ajan myötä tämä riippuvuus voi muuttua rakenteelliseksi, jolloin toistuva kausiluonteinen liikkuvuus ja heikko työmarkkinasidonaisuus vakiintuvat paikallisiin työllisyysjärjestelmiin (Lundmark ym., 2014).

Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hanke vastaa tähän rakenteelliseen ja monisyiseen haasteeseen kolmella tavalla: se vähentää kausien välisiä työllisyyden katkoksia, vahvistaa työnantajien valmiuksia inklusiiviseen rekrytointiin, perehdyttämiseen ja henkilöstön sitouttamiseen sekä tukee maahanmuuttajia ja kansainvälisiä opiskelijoita kestävien työllistymis- ja asettumispolkujen rakentamisessa.

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

Hankkeen valmistelussa koottiin yhteen keskeiset tutkimukset, tilastot, aiemmat hankkeet sekä Startup Refugeesin omat havainnot. Valmistelussa hyödynnettiin sekä tieteellistä että käytännön tietoa erityisesti haastavassa työmarkkinatilanteessa olevien maahan muuttaneiden Lapissa asuvien henkilöiden näkökulmasta.

Hankeidea sai alkunsa vuosina 2024 ja 2025, kun maahanmuuttajien kausityöhön liittyvät haasteet nousivat vahvasti esille yhteistyökumppaneiden kanssa käydyissä keskusteluissa. Keskusteluja käytiin erityisesti matkailuyritysten, kuntien, koulutusten tarjoajien ja kotouttamistoimijoiden kanssa Rovaniemellä ja Kemissä. Työnantajat korostivat huippusesonkien rekrytointiongelmia, ja Startup Refugeesin Lapin alueen asiakkaat puolestaan kertoivat toistuvista työttömyyskausista kausityön sopimusten väleissä.

Nämä havainnot käynnistivät hankkeen suunnittelun, jonka valmistelua tehtiin yhteistyössä työnantajien (mm. GlassResort, Meri-Lapin keskuspesula, Bondata, Arctic Career), oppilaitosten (mm. Lappia, Lapin AMK), kaupunkien ja työllisyysalueiden (mm. Rovaseutu, Meri-Lappi) sekä järjestökumppanien (mm. International Pointti Kemi, Pohjantähti-opisto) kanssa. Lukuisissa keskusteluissa yhteistyökumppanit vahvistivat Startup Refugeesin aiemmin havaitseman haasteen: maahanmuuttajien kausityöhön liittyvät työttömyyskatkot ja niiden rakenteelliset syyt. Hakuprosessin aikana käydyissä keskusteluissa Elinvoimakeskusten asiantuntijoiden kanssa hankeidean on lisäksi todettu vastaavan hyvin Lapin alueella tunnistettuun tarpeeseen.

Valmisteluvaiheessa hankkeen kohderyhmää osallistutettiin aktiivisesti suunnitteluun. Startup Refugeesin Lapin alueen kausityöntekijöille (n=69) teetettiin kysely alkuvuodesta 2026, joka vahvisti työkatkoihin liittyvien haasteiden yleisyyden ja tunnisti keskeisiä syitä sekä mahdollisia ratkaisuja. Näin hankkeen suunnittelu perustui konkreettiseen tietoon kohderyhmän kokemuksista ja tarpeista, ja hanke muotoutui yhteistyössä eri toimijoiden kanssa siten, että se vastaa sekä työvoiman kysyntään että tarjontaan.

Hankkeen valmistelussa hyödynnettiin laajasti tutkimus- ja viranomaistietoa. Lähteinä käytettiin mm. Tilastokeskusta, TEM:iä, Sisäministeriötä, Lapin liittoa, Eurostatia, Eurofundia sekä järjestöjen aineistoja. Niiden avulla kartoitettiin ilmiön laajuutta, palvelujen kattavuutta ja kohderyhmän esteitä. Lisäksi perehdyttiin aiempiin hankkeisiin ja keskusteltiin niiden avainhenkilöiden kanssa (ks. 5.2 Yhteydet muihin hankkeisiin ja yhteistyö).

Vuosina 2024-2026 toteutetussa Startup Refugeesin ESR+ Artic Mentors -hankkeessa keskeiseksi havainnoiksi nousi, että työpaikan saanti ei automaattisesti tarkoita työllistymisen jatkuvuutta. Vaikka hanke onnistui parantamaan kansainvälisten osaajien työnsaantia, lisäämään työnantajien tietoisuutta kansainvälisestä osaamisesta sekä vahvistamaan työnhakijoiden osaamista työnhaussa, merkittävä osa työsuhteista oli kausiluonteisia tai määräaikaista. Siirtymät talvisesongin ja sesongin ulkopuolisen työn välillä jäivät usein epäjäsennellyiksi, eikä työnantajien välillä ollut muodollista jatkuvuusmekanismia työvoiman liikkuvuuden tukemiseksi. Tämä tunnistettu rakenteellinen aukko johti suoraan uuden Yrittäjäpari

-mallin kehittämiseen. Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hanke rakentuu aiempien tulosten päälle, mutta vastaa nimenomaan työllistymisen jatkuvuuden haasteeseen luomalla rakenteellisen yhteistyömallin työnantajien välille. Näin hankkeen valmistelu perustuu selkeästi tunnistettuun kehittämistarpeeseen sekä analysoituun työmarkkinatilanteeseen Lapissa.

Hankkeen valmistelussa analysoitiin systemaattisesti myös muiden toimijoiden hankkeita ja niistä saatuja tuloksia, ja niiden vaikutuksia arvioitiin suhteessa hankkeen tavoitteisiin. Kartoituksessa ei löytynyt yhtään sellaista hanketta tai palvelua, joka vastaisi havaittuun haasteeseen työnantajayhteistyöllä, jossa rakennetaan yrityspareja haasteen ratkaisemiseksi.

Hanke vastaa ajankohtaisiin kansallisiin ja alueellisiin politiikkalinjauksiin sekä työmarkkinauudistuksiin. Se on linjassa vuoden 2025 työllisyyspalveluiden uudistuksen (ns. työllisyysalue-malli) kanssa, jossa vastuuta siirretään paikalliselle tasolle ja korostetaan alueellisia työmarkkinaratkaisuja sekä työnhakijoiden ja työnantajien parempaa kohtaantoa. Hanke tukee tätä tavoitetta rakentamalla konkreettisia, työnantajalähtöisiä yhteistyörakenteita ja vahvistamalla paikallista työvoiman liikkuvuutta erityisesti sesonkialoilla. Lisäksi hanke tukee kansallisia tavoitteita kansainvälisten opiskelijoiden ja maahanmuuttajien alueellisesta pitovoimasta, erityisesti niillä alueilla, joilla väestörakenne on haasteellinen ja työvoimapula krooninen. Malli vahvistaa työllistymisen jatkuvuutta ja siten pitkäaikaista alueelle asettumista, mikä on keskeinen tekijä osaajien pysyvyyden kannalta. Samalla hanke edistää Lapin maahanmuuttostrategia 2030+ - tavoitteita, erityisesti kotoutumisen, pitkäaikaisen asettumisen ja työmarkkinaosallistumisen osalta. Se siirtää painopistettä yksittäisistä rekrytoinneista kohti pysyvämpiä työllistymispolkuja ja rakenteellista integraatiota alueen työmarkkinoille.

Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hanke on suunniteltu ja toteutetaan EU:n horisontaalisten periaatteiden mukaisesti, jotka ohjaavat myös ESR+-ohjelmaa. Näihin kuuluvat mm. EU:n perusoikeuskirjan noudattaminen, yhdenvertaiset mahdollisuudet, kestävä kehitys, sukupuolten tasa-arvo ja syrjimättömyys. Arvot on integroitu hankkeen kaikkiin vaiheisiin. Hankkeella on keskeinen rooli EU-tavoitteiden toteuttamisessa, sillä sen avulla voidaan kohdentaa resursseja ja tukea väestöryhmiä, jotka tarvitsevat henkilökohtaista ohjausta ja paikallisia verkostoja integroitumisen tueksi.

Hankkeessa ei toisteta Startup Refugeesin tai muiden toimijoiden aiempia toimenpiteitä, vaan kehitetään uudenlainen työnantajayhteistyöhön perustuva toimintamalli.

Hanke ei edellytä viranomaislupia eikä siihen liity lakisääteistä YVA- tai ilmastokestävyyden arviointivelvoitetta.

Mitkä ovat hankkeen tavoitteet?

Hankkeessa on kolme tavoitetta:

1. Hankkeeseen osallistuneet haastavassa työmarkkina-asemassa olevat maahan muuttaneet Lapissa ovat työllistyneet hankkeen aikana, mikä on vahvistanut heidän osallisuuden kokemustaan ja toimintakykyään arjessa
2. Yrityspari-mallin ansiosta sesonkityyppisillä aloilla työskentelevät hankkeeseen osallistuneet maahan muuttaneet ovat työllistyneet ympärivuotisesti tai lähes ympärivuotisesti hankkeen aikana Lapissa
3. Työnantajien valmiudet toimia haastavassa työmarkkina-asemassa olevien maahan muuttaneiden työllistymisväylänä Lapissa ovat vahvistuneet, mikä on lisännyt kohderyhmän työllistymismahdollisuuksia ja työnantajien vastaanottavuutta

Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hankkeessa kehitetään täysin uudenlainen ja työnantajayhteistyöhön perustuva yrityspari-toimintamalli, joka vahvistaa työllisyyden jatkuvuutta, tukee työvoiman saatavuutta työvoimapulasta kärsivillä aloilla sekä rakentaa pysyviä rakenteita sesonkien väliseen yhteistyöhön. Hanke pilotoidaan Lapin alueella kahdessa vaiheessa: ensimmäisenä toimintavuotena Rovaseudun ja Meri-Lapin työllisyysalueilla (Rovaniemi, Kemi ja Tornio) ja toisena toimintavuotena laajentaen myös

Pohjois- ja Itä-Lapin sekä Tunturi-Lappi–Pellon työllisyysalueille. Sen pohjalta arvioidaan mallin laajennettavuutta muihin kuntiin Suomessa.

Tavoitteiden toteutumista seurataan ja mitataan hankkeen aikana systemaattisesti. Kullekin tavoitteelle on laadittu mitattavat tuotos- ja tulostavoitteet (sis. mittarit) (ks. 4.2 tulokset). Niiden toteutumista seurataan kohderyhmille tehtävillä itsearviointikyselyillä sekä hankkeen omalla seurannalla. Työntekijöiden havainnot asiakkaiden edistymisestä, kuten esimerkiksi työllistymisestä dokumentoidaan organisaation käytössä oleviin seurantajärjestelmiin.

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

Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hanke muuttaa Lapin kausiluonteisia työmarkkinoita siirtymällä nykyisestä "kausityö -> työttömyys -> kausityö" -syklistä suunniteltuihin ja tuettuihin siirtymiin sesonkien välillä. Tämä vähentää pitkiä työttömyysjaksoja, jotka aiheuttavat tulon epävakausta, heikentävät maahanmuuttajien integraatiota ja lisäävät riskiä, että työntekijät lähtevät Lapista opiskelun tai sesongin päätyttyä. Hanke rakentaa jatkuvampia työllistymispolkuja, mikä parantaa työntekijöiden sitoutumista ja alueen pitovoimaa.

Hankkeen keskeinen innovaatio on Yrityspari-malli, jossa kaksi eri sesongeilla toimivaa työnantajaa muodostaa yhteistyön työntekijän ympärivuotisen työllistymisen mahdollistamiseksi. Malli sisältää rakenteellisen työnantajayhteistyön, yhteisen rekrytoinnin, suunnittelun ja työntekijän siirtymäkoordinaation sesonkien välillä. Hanke painottaa pysyvyyttä ja työllisyyden jatkuvuutta, ei pelkästään alkuvaiheen työllistämistä. Lisäksi hanke kehittää käytännön työkaluja, jotka jäävät käyttöön myös hankkeen jälkeen, kuten sopimus- ja yhteistyömallipohjat yritysparille, siirtymä- ja perehdytyschecklistit sekä monikielisen perehdytyspaketin, joka soveltuu kausiluonteisiin ja monikielisiin työympäristöihin.

Hanke tukee työnantajia inklusiivisessa rekrytoinnissa ja monimuotoisen työyhteisön johtamisessa, vahvistaen osaamista muun muassa monikielisessä perehdytyksessä, kulttuurisensitiivisessä työyhteisöjohtamisessa ja työntekijöiden sitouttamisessa. Työntekijöiden näkökulmasta hanke helpottaa maahanmuuttajien kiinnittymistä alueelle, vähentää työttömyysjaksoja ja rakentaa jatkuvampia työllistymispolkuja. Pilottivaiheessa Lapissa (ensimmäisenä toimintavuotena Rovaseudun ja Meri-Lapin työllisyysalueet ja toisena toimintavuotena myös Pohjois- ja Itä-Lapin sekä Tunturi-Lappi - Pellon työllisyysalueet) kehitetty Yrityspari-malli dokumentoidaan ja tehdään siirrettäväksi, jotta sitä voidaan soveltaa myös muissa Lapin kunnissa ja kausiluonteisilla työmarkkina-alueilla Suomessa.

Hanke tuo merkittävää lisäarvoa kehittämällä uudenlaisen, työnantajien yhteistyöhön perustuvan Yrityspari-mallin, joka yhdistää eri sesonkien työvoimatarpeet, tukee maahanmuuttajien ympärivuotisempaa työllistymistä ja vahvistaa työnantajien osaamista monimuotoisessa rekrytoinnissa ja työyhteisön kehittämisessä. Samalla luodaan skaalattava toimintamalli, joka voi parantaa työvoiman saatavuutta ja työllisyyden jatkuvuutta laajemmin Lapissa ja muilla kausiluonteisilla alueilla.

Arvioi tuen ensisijainen vaikutus hankkeen toteuttamiseen

Hanketta ei toteuteta ilman tukea

Perustelut tuen vaikutukselle

Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hanketta ei voida toteuttaa ilman Euroopan sosiaalirahasto+ (ESR+) -rahoitusta, sillä se ylittää toteuttajatahon normaalin perustoiminnan laajuuden ja resurssit. Hankkeen tavoitteena on kehittää ja pilotoida uudenlainen toimintamalli, joka vastaa Lapin kausiluonteisten työmarkkinoiden keskeiseen haasteeseen: sesonkien välisiin työttömyysjaksoihin ja työvoiman jatkuvuuden puutteeseen. Hankkeessa kehitetään Yrityspari-malli, jossa kaksi toisiaan täydentävällä sesongeilla toimivaa työnantajaa rakentaa yhdessä työntekijälle lähes ympärivuotisen työllistymispolun. Malli ei ole pelkästään yksittäinen palvelu, vaan laajempi, siirrettävä ja skaalattava toimintamalli, joka voi parantaa työvoiman saatavuutta sekä vähentää kausityöhön liittyvää työttömyyttä Lapissa ja muilla kausiluonteisilla työmarkkina-alueilla.

Uuden toimintamallin kehittäminen, suunnittelu, pilotointi, yritysysteistyön rakentaminen, työntekijöiden työllistymispolkujen koordinointi sekä mallin dokumentointi ja arviointi vaativat merkittäviä taloudellisia ja asiantuntijaresursseja, joita hakijaorganisaatiolla ei ole ilman ulkopuolista rahoitusta. Hankkeessa tehdään tiivistä yhteistyötä yritysten kanssa, kehitetään työnantajien välisiä yhteistyörakenteita sekä tuotetaan käytännön työkaluja työntekijöiden siirtymien sujuvoittamiseksi eri sesonkien välillä. Tällainen kehittämistyö edellyttää pitkäjänteistä fasilitointia, verkostotyötä ja asiantuntijaresursseja, joita ei voida kattaa organisaation perustoiminnan puitteissa.

Lisäksi hankkeessa vahvistetaan työnantajien osaamista inklusiivisessa rekrytoinnissa, perehdytyksessä ja monimuotoisen työyhteisön johtamisessa. Lapin työmarkkinoilla kansainvälisen työvoiman merkitys kasvaa, mutta monilla työnantajilla ei vielä ole riittäviä valmiuksia kansainvälisten työntekijöiden rekrytointiin, työyhteisöintegraatioon ja pitkäjänteiseen sitouttamiseen. Hankkeen kautta tarjottava tuki ja osaamisen kehittäminen auttavat yrityksiä rakentamaan toimivampia ja kestävämpiä rekrytointi- ja henkilöstökäytäntöjä, mikä puolestaan parantaa työntekijöiden työssä pysymistä ja vähentää työvoiman vaihtuvuutta.

Kohderyhmän, eli maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden ja kansainvälisten osaajien, työllistymisen tukeminen Lapin kausiluonteisilla työmarkkinoilla edellyttää pitkäjänteistä kehittämistyötä ja eri toimijoiden yhteistyötä. Ilman hanketta työntekijöiden työllistyminen jää usein yksittäisten sesonkien varaan, mikä johtaa toistuviin työttömyysjaksoihin ja heikentää alueen pitovoimaa kansainvälisten työntekijöiden näkökulmasta. Hankkeen avulla voidaan kehittää ja testata toimintamalli, joka tukee työn jatkuvuutta, vahvistaa työntekijöiden kiinnittymistä alueen työmarkkinoille sekä parantaa yritysten työvoiman saatavuutta.

Hakijaorganisaatio Startup Refugees (taustaorganisaatio Phoenix ry) on yleishyödyllinen kansalaisjärjestö, jolla on vahva asiantuntemus maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymisen tukemisessa sekä laaja yhteistyöverkosto työnantajien ja julkisten toimijoiden kanssa. Organisaation toiminta perustuu pääosin julkisiin avustuksiin, eikä se pysty omin varoin toteuttamaan näin laajaa kehittämishanketta. Myös hankkeessa mukana olevat kaupungit, yritykset ja yhteistyökumppanit pitävät hanketta tärkeänä ratkaisuna Lapin työvoimahaasteisiin, mutta uuden toimintamallin käyttöönotto edellyttää pilotointia, vaikuttavuuden osoittamista ja käytännön kokemusten keräämistä ennen sen laajempaa juurruttamista.

Ilman ESR+-tukea hanketta ei voida toteuttaa, eikä Yrityspari-mallia voida kehittää, pilotoida tai levittää laajempaan käyttöön. Tämä tarkoittaisi menetettyä mahdollisuutta kehittää ratkaisu Lapin kausityömarkkinoiden rakenteellisiin haasteisiin sekä vahvistaa kansainvälisten työntekijöiden työllistymistä ja alueelle kiinnittymistä. Samalla menetettäisiin myös hankkeen pitkän aikavälin taloudelliset ja yhteiskunnalliset hyödyt, kuten työvoiman paremman saatavuuden, vähentyneen työttömyyden ja vahvemman alueellisen pitovoiman vaikutukset.

4.2 Toteutus ja tulokset

Millä konkreettisilla toimenpiteillä hanke saavuttaa kuvatut tavoitteet?

Hankkeen toiminta koostuu seuraavista toimenpiteistä:

1. Kohderyhmien tavoittaminen, 08/2026-10/2028

Varmistetaan riittävä osallistujapohja yrityspari-mallin toteuttamiselle aktiivisella asiakashankinnalla. Työnhakijoita tavoitetaan hankkeen yhteistyöverkostojen kautta, kuten työllisyysalueiden, oppilaitosten (mm. Lapin AMK) ja muiden alueellisten toimijoiden avulla (mm. International Pointti Kemi). Työnantajia puolestaan tavoitetaan hankkeen verkostojen ja erityisesti Kauppakamarin kautta. Kohderyhmien tavoittamisessa hyödynnetään myös Startup Refugeesin (SUR) Match-alustaa, organisaation laajoja verkostoja ja aktiivista viestintää. Flat rate (FR): matkakulut

2. Yrityspari-mallin kehittäminen, 2026-2029

Kehitetään Lapin kausityömarkkinoille soveltuva, toimiva ja skaalautuva yrityspari-toimintamalli. Ensimmäisenä toimintavuotena pilotoidaan yrityspari-malli noin viidellä yritysparilla Rovaseudun ja Meri-Lapin työllisyysalueilla. Toimintaa kehitetään saadun palautteen ja kokemusten perusteella ja hankkeen toisena toimintavuonna pilottia jatketaan noin kymmenen uuden yritysparin kanssa myös Pohjois- ja Itä-Lapin sekä Tunturi-Lappi - Pellon työllisyysalueilla.

Perustetaan ohjausryhmä, jossa on edustajia keskeisistä sidosryhmistä, kuten yrityksistä, työllisyysalueilta, oppilaitoksista, rahoittajan edustaja ja kokemusasiantuntija. Ryhmä kokoontuu säännöllisesti ja mukaan kutsutaan myös muita toimijoita tarpeen ja asiantuntemuksen mukaan. Ohjausryhmä tukee kehittämistyötä ja mahdollistaa ketterän reagoinnin hankkeen aikana esiin nouseviin tarpeisiin.

Hankkeen aikana määritellään yrityspari-mallin rakenne, keskeiset toimintaperiaatteet ja prosessit, kuten työvoimatarpeiden kartoitus, rekrytointimalli, siirtymien koordinointi ja tukipalvelut.

FR: matka- ja tapahtumakulut

3. Yrityspari-mallin pilotointi ja toteutus, 08/2026-12/2028

Pilotoidaan Yrityspari-toimintamalli, joka vahvistaa työllisyyden jatkuvuutta Lapin sesonkiluonteisilla työmarkkinoilla. Mallissa kaksi eri sesongilla toimivaa työnantajaa rakentaa yhdessä lähes ympärivuotisen työllistymispolun samalle työntekijälle. Työntekijä siirtyy suunnitellusti yrityksestä toiseen sesonkien vaihtuessa, mikä vähentää työttömyysjaksoja ja parantaa työnantajien mahdollisuuksia saada sitoutunutta työvoimaa. Mahdollisia yritysparimalleja työtehtävien osalta ovat esimerkiksi: talvella matkailu-, safari- tai asiakaspalvelutyöt ja kesällä siivous-, hotelli-, rakennus-, ulkotyö- tai varasto- ja logistiikkatehtävät. Koulutetut community leaderit (vertaisohjaajat) tukevat tilaisuuksien järjestämistä ja työnhakijoiden ohjausta, jotta tuki voidaan tarjota mahdollisimman usein omakielisesti.

Yrityspari-mallin perusprosessi: (toteutus 2 krt hankkeen aikana)

a) Työnhakijoiden ja työnantajien tavoittaminen (ks. kohta 1)

b) Työvoimatarpeiden yhteensovittaminen (yht. 15 yritysparia)

Kartoitetaan työnantajien työvoimatarpeet vaiheittain. Aluksi hankkeen työntekijät keräävät työnantajilta kyselyllä tiedot työvoimatarpeiden ajankohdista, työtehtävistä ja osaamisvaatimuksista. Sen jälkeen käydään yrityskohtaisten keskustelujen avulla läpi tarpeet ja yhteistyöedellytykset. Kerätyn tiedon pohjalta analysoidaan työvoimatarpeiden vuosikellot, sesongit ja osaamistarpeet ja laaditaan alustavat yrityspariehdotukset. Lopuksi järjestetään yhteiskehittämistilaisuus, jossa tarkennetaan yhteistyön käytännöt ja sovitaan pilotointiin osallistuvista yrityspareista.

c) Työnhakijoiden tuki (yht. 200 tukikrt, 6 tilaisuutta)

Työnhakijoiden tuki toteutetaan vaiheittaisena palvelupolkuna, joka kattaa koko prosessin hankkeen asiakkaaksi liittymisestä työllistymiseen ja yrityspari-mallin mukaiseen työnhakuun. Prosessi käynnistyy henkilökohtaisella aloitustapaamisella, jossa kartoitetaan työnhakijan osaaminen, työkokemus, kielitaito, työllistymistavoitteet ja tämänhetkinen tilanne. Tapaamisessa laaditaan tai täydennetään työnhakijan profiili SUR:in Match-alustalle, tunnistetaan työnhakijalle sopivat toimialat ja mahdolliset yrityspari-mallin mukaiset työllistymispolut.

Työnhakijalle tarjotaan tarpeen mukaan myös yksilöllisiä tukitapaamisia, joissa kehitetään työnhaun valmiuksia. Näissä tapaamisissa mm. laaditaan ja kehitetään ansioluetteloa ja työhakemuksia, harjoitellaan työhaastattelutilanteita, ohjataan työnhakukanaavien ja verkostojen hyödyntämiseen ja tuetaan oman osaamisen sanoittamisessa.

Tuki räätälöidään työnhakijan tarpeiden mukaan ja tapaamisia toteutetaan useampia hankkeen aikana. Työnhakijoita tuetaan erityisesti yrityspari-mallin mukaisiin työpaikkoihin hakeutumisessa. Tuki sisältää esim. hakemusten kohdentamisen usealle työnantajalle samanaikaisesti, valmistautumisen mahdollisiin yhteishaastatteluihin sekä avun päätöksenteossa ja työpaikkojen vertailussa. Tarvittaessa työntekijää tuetaan myös käytännön asioissa, kuten työsuhtehallintoon liittyvissä kysymyksissä tai arjen järjestelyissä. Yksilöohjauksen lisäksi työnhakijoille tarjotaan koulutuksia ja tilaisuuksia, joissa vahvistetaan työelämävalmiuksia. Näitä ovat esim. suomalaisen työelämän käytäntöjä

käsittelevät koulutukset (mm. Working Life in Finland), työnhaku- ja työhaastattelutaitojen harjoittelutilaisuudet ja monikieliset infotilaisuudet yhteistyössä oppilaitosten kanssa.

d) Työnantajien tuki (yht. 6 tilaisuutta, 30 sparrausta)

Tuetaan työnantajien perehdytys- ja esihenkilökäytäntöjä. Työnantajille järjestetään käytännönläheisiä koulutuksia ja työpajoja inklusiivisesta rekrytoinnista, viestinnästä monikielisissä tiimeissä sekä sesonkityöhön liittyvistä esihenkilötilanteista. Tuen tarkoituksena on vahvistaa työnantajien valmiuksia rekrytoida, perehdyttää ja johtaa monimuotoista työvoimaa sekä tukea sujuvia siirtymiä yrityspari-mallissa. Lisäksi työnantajille tarjotaan tarvittaessa yrityskohtaista sparrausta perehdytyksen, työyhteisön toiminnan ja yrityspariyhteistyön kehittämiseksi.

e) Yhteinen rekrytointi (yht. 50 työllistymistä yrityspari-mallin kautta)

Kun yhteensopivat työnantajat on tunnistettu, rekrytointi toteutetaan tiiviissä yhteistyössä kahden yrityspariin kuuluvan työnantajan välillä ja koko prosessia koordinoi hankkeen työntekijät. Työnantajien kanssa laaditaan yhteinen rekrytointisuunnitelma, jossa sovitaan aikatauluista, hakuprosessista ja valintakriteereistä. Työntekijän soveltuvuutta arvioidaan molempien työnantajien tarpeisiin samanaikaisesti ja valinnassa huomioidaan koko vuoden työllistymispolku yksittäisen sesonkityön sijaan. Käytännössä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi yhteisiä työpaikkailmoituksia, yhteishaastatteluja tai työnantajien välistä yhteistä päätöksentekoa työntekijävalinnassa. Työnhakijalle esitellään jo rekrytointivaiheessa koko työllistymiskokonaisuus ja eri sesonkeihin liittyvät työjaksot, jotta siirtymät yrityksestä toiseen voidaan suunnitella ennakkoidusti ja sujuvasti.

f) Seurantakeskustelut (yht. 60 keskustelua)

Tuetaan työnantajia ja työntekijöitä yhdessä työsuhteen alkuvaiheessa. Rekrytoinnin jälkeen järjestetään seurantakeskustelut työntekijän ja esihenkilön kanssa työsuhteen alkuvaiheessa (esim. viikoilla 2, 6, 12). Keskustelujen tarkoituksena on varmistaa työn sujuva käynnistyminen sekä tunnistaa ja ratkaista mahdolliset haasteet mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

g) Siirtymäkoordinaatio ja -tuki (yht. 30 keskustelua)

Keskeinen osa toimintamallia on työsuhteiden välisten siirtymien ennakoiva koordinaatio. Ennen sesongin päättymistä järjestetään työnantajien välinen siirtopalaveri, johon osallistuvat yritysparin molemmat työnantajat, työntekijä sekä SUR:n edustaja. Palaverissa varmistetaan työsuhteiden aikataulut, työtehtävät sekä perehdytyksen jatkuminen seuraavassa työpaikassa sekä koordinoidaan työsopimusten ajankohdat, työvuorosuunnittelu ja osaamista koskeva tiedonsiirto. Lisäksi siirtymäpalaverissa tai sitä seuraavissa keskusteluissa sovitaan menettelyt muutostilanteisiin. Jos työskentely toisessa yrityksessä ei suju odotetusti, tilanne arvioidaan yhdessä ja käynnistetään tarvittavat toimet, kuten työtehtävien tarkentaminen, lisäperehdytys tai tarvittaessa uuden työnantajaparin etsiminen.

FR: tapahtuma-, matkakulut, Community Leadereiden tuntikorvaukset

3. Viestintä, 2026-2029

Hankkeen viestintä on monikanavaista ja -kielistä koko hankekauden ajan. Viestintä toteutetaan organisaation kanavissa (mm. verkkosivut, some, uutiskirje). Viestintä noudattaa rahoittajan ohjeita ja hankkeen alussa laaditaan tarkennettu viestintäsuunnitelma.

FR: markkinointi- ja sähköisen viestinnän ohjelmistokulut

4. Seuranta ja arviointi, 2026-2029

Hankkeessa luodaan seurantajärjestelmä, jolla kerätään tietoa tavoitteiden toteutumisesta kohderyhmältä, yhteistyökumppaneilta sekä työntekijöiden havaintojen pohjalta. Työntekijät dokumentoivat palvelukontaktit, osallistumiskerrat, asiakkaan työmarkkina-aseman yms. seurantajärjestelmään. Ks. kohdasta 4.2 (tulokset) hankkeen mittarit ja seurantamenetelmät.

5. Julkaistavan materiaalin tekeminen, 11/2028-01/2029

Kertyneet opit, materiaalit, hyvät käytännöt, esimerkit ja ohjeet kootaan hankkeen lopussa konkreettiseksi työkalupakiksi jatkokäyttöä varten. Sen avulla toimintamalli voidaan hyödyntää ja soveltaa myös hankekauden jälkeen, tukien laajentamista Lapin alueella ja vahvistaen mallin vaikuttavuutta osana suomalaista työllisyyspolitiikkaa. Valmis toimintamalli ja materiaalit julkaistaan SUR:in verkkosivuilla, mistä ne ovat vapaasti ladattavissa ja hyödynnettävissä myös muilla alueilla.

FR: työkalupakin toteutus mahdollisesti ostopalveluna.

Kulurakenne:

Kulut koostuvat pääosin henkilöstökuluista. Kaikki muut kulut katetaan flat ratella, mm. tapahtumat, materiaalit, matkat, viestintä, hankehallinto, työvälineet, tilavuokrat, työterveys, muut vapaaehtoiset henkilöstökulut, taloushallinto, Community Leader -vertaisohjaajille (tuntityöntekijät) maksettavat tuntikorvaukset ja hallintohenkilöstön palkkakulut. Työkalupakin visuaaliseen toteutukseen ja valikoituihin koulutuksiin voidaan käyttää ostopalveluita. Ostopalvelut kilpailutetaan.

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

Hankkeen toimenpiteiden tuloksena syntyy seuraavia tuotoksia hankekauden aikana:

- 15 yritysparia
- 150 haastavassa työmarkkina-asemassa olevaa maahanmuuttajaa osallistuu hankkeeseen
- Vähintään 30 työnantajaa osallistuu hankkeeseen
- 30 työvoimatarpeiden keskustelua, joissa 30 kohtaamiskertaa
- 2 yhteiskehittämistilaisuutta, joissa 30 kohtaamiskertaa
- 200 tukikertaa työhakijoille/työntekijöille, joissa 200 kohtaamiskertaa
- 6 tilaisuutta työnhakijoille/työntekijöille, joissa 60 kohtaamiskertaa
- 6 tilaisuutta työnantajille, joissa 60 kohtaamiskertaa
- 30 sparrauskertaa työnantajille, joissa 30 kohtaamiskertaa
- 60 seurantakeskustelua, joissa 120 kohtaamiskertaa
- 30 työsuhteiden välisien siirtymien tukeen liittyvää keskustelua, joissa 90 kohtaamiskertaa
- Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -toimintamalli
- Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -työkalupakki, johon koostetaan mallin keskeiset materiaalit, havainnot ja työkalut

Hankkeen toimenpiteiden seurauksena syntyy seuraavia tuloksia ja vaikutuksia:

- 50 haastavassa työmarkkina-asemassa olevaa maahanmuuttajaa Lapissa työllistyy yrityspari-mallin kautta ympärivuotiseen tai lähes ympärivuotiseen työhön. Lisäksi 20 henkilöä työllistyy hankkeen muilla toimenpiteillä. Mittari: Osuus asiakkaita, jotka ovat työllistyneet. Seurantamenetelmä: hankkeen oma seuranta.
- 70 % tilaisuuksiin (koulutukset/työpajat) osallistuneista maahanmuuttajista kokee tietojensa ja taitojensa työelämästä lisääntyneen. Mittari: Osuus maahanmuuttajista, jotka kokevat tietojensa lisääntyneen. Seurantamenetelmä: itsearviointikysely.
- 60 % osallistuneista työnantajista kokee hankkeen tuen ansiosta valmiuksiensa palkata haastavassa työmarkkina-asemassa oleva maahanmuuttaja parantuneen. Mittari: Työnantajien rekrytointivalmiuksien parantuminen. Seurantamenetelmä: itsearviointikysely.
- Vähintään 50 % hankkeen maahanmuuttaja-asiakkaita aikoo pysyä Lapissa seuraavat 12 kuukautta. Mittari: Lapissa pysyvien osuus. Seurantamenetelmä: itsearviointikysely asiakkaille.
- 70 % hankkeeseen osallistuneista haastavassa työmarkkina-asemassa olevaa maahanmuuttajaa kokee osallisuuden kokemuksensa lisääntyneen. Mittari: THL:n osallisuusindikaattori. Seurantamenetelmä: alku- ja loppukysely, toteutetaan otannalla.

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

Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hankkeen tärkein pitkän aikavälin vaikutus on se, että se parantaa haastavassa työmarkkinatilanteessa olevien maahanmuuttajien työelämäosallisuutta ja integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan Lapissa. Tämä puolestaan edistää yhdenvertaisia mahdollisuuksia ja vähentää maahan muuttaneiden syrjäytymistä. Pitkällä aikavälillä hanke lisää konkreettisesti osallistujien työllistymistä ja koulutukseen siirtymistä, vahvistaa yhteiskunnallista osallisuutta ja luottamusta viranomaisiin sekä vähentää passiivisuutta ja periytyvää syrjäytymistä. Hanke vahvistaa myös työmarkkinoiden vastaanottavuutta ja parantaa palvelujärjestelmän kykyä kohdata monimuotoisuutta. Samalla kehitetään käyttökelpoinen ja skaalattava toimintamalli, jota voidaan hyödyntää muuallakin Lapissa ja Suomessa. Toimintamalli sekä hankkeessa kehitetyt materiaalit, havainnot ja työkalut ovat hankkeen jälkeen muiden toimijoiden hyödynnettävissä.

Hankkeesta hyötyvät laajemmin myös osallistujien perheet, suku ja taustayhteisöt Suomessa ja ulkomailla. Tutkimukset osoittavat, että maahanmuuttajan työllistymisestä hyötyy taloudellisesti ja sosiaalisesti suuri joukko läheisiä. Tällöin hankkeella voi olla vaikutuksia esimerkiksi sotien jälkiä korjaavien maiden jälleenrakentamiseen. Hanke tukee myös Lappi-sopimuksen (2026–2029) tavoitetta kehittää Lapin veto- ja pitovoimaa. Lisäksi hanke edistää ohjelmissa mainittuja YK:n kestävän kehityksen tavoitteita (erityisesti SDG-tavoitteet 1, 4, 8 ja 10).

Hanke tuo myös yhteiskunnallisia säästöjä esimerkiksi vähentyneinä sosiaali- ja terveydenhoitomenoina sekä lisääntyvinä verotuloina. Työttömyyden kokonaiskustannuksia on vaikea laskea tarkasti, koska niihin vaikuttavat monet tekijät, kuten etuudet, menetetyt verotulot ja palvelujen käyttö. Eri tutkimuksiin ja tietolähteisiin perustuen Startup Refugees on arvioinut, että yhden pakolaisen, turvapaikanhakijan tai maahan muuttaneen työllistyminen säästää yhteiskunnalta keskimäärin noin 16 000 euroa vuodessa. Arvio perustuu useisiin lähteisiin, muun muassa Valtioneuvoston vuoden 2019 selvitykseen työttömyyden kustannuksista.

Hankkeen pitkäaikaisia vaikutuksia voidaan todentaa ja mitata esimerkiksi seuraamalla koulutus- ja työllisyystilastoja Lapissa, erityisesti turvapaikanhakija-, pakolais- ja maahanmuuttajataustaisten henkilöiden osalta. Lisäksi voidaan tarkastella kansainvälisten opiskelijoiden ja työntekijöiden pysyvyyttä Lapissa sekä kausityöntekijöiden toistuvan työttömyyden vähenemistä, esimerkiksi sesonkien välisten työttömyysjaksojen lyhenemisen kautta. Hankkeen vaikutuksia voidaan arvioida myös työnantajien näkökulmasta: työvoiman saatavuuden paranemisena, pienempänä työntekijöiden vaihtuvuutena sekä vähentyneenä tarpeena toistuviin rekrytointi- ja perehdytysprosesseihin.

Laadullisesti vaikutuksia voidaan todentaa seuraamalla työnantajien kokemuksia inklusiivisesta rekrytoinnista ja monimuotoisuuden johtamisesta sekä työpaikoilla tapahtuvan integraation onnistumisesta. Lisäksi voidaan tarkastella hankkeen vaikutusta yhteiskunnallisen ilmapiirin muutokseen ja työperäisen maahanmuuton edistymiseen alueella. Hankkeen vaikutuksia pidemmällä aikavälillä kuvaavat myös toimintamallin vakiintuminen ja juurtuminen alueen toimijoiden käyttöön, mallin käyttöönotto muissa Lapin kunnissa sekä sen sovellettavuus muilla kausiluonteisilla työmarkkina-alueilla Suomessa. Myös hankkeen aikana syntyneen ja vahvistuneen työnantajaverkoston kehittymistä seuraamalla saadaan olennaista tietoa hankkeen pitkäaikaisista vaikutuksista.

Miten tuloksia ja kokemuksia hyödynnetään hankkeen päättymisen jälkeen?

Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hankkeen suunnittelussa on alusta alkaen panostettu toiminnan pitkäjänteisyyteen ja tulosten kestävään hyödyntämiseen, jotta hankerahoitus toimii kehittämisen käynnistäjänä eikä ainoastaan kertaluonteisena tukena. Hankkeen keskeisenä tavoitteena on kehittää ja pilotoida Yrityspari-toimintamalli, joka mahdollistaa kausiluonteisten työpaikkojen yhdistämisen lähes ympärivuotiseksi työllistymispoluksi. Hankkeen päättyessä keskeisenä tavoitteena ei ole jatkaa toimintaa hankkeen toteuttajan omana palveluna samassa laajuudessa, vaan varmistaa, että kehitetty malli on muiden toimijoiden hyödynnettävissä ja sovellettavissa osana heidän normaalia toimintaansa.

Hankkeen aikana kehitetty ja pilotoitu Yrityspari-malli kootaan konkreettiseksi ja avoimesti hyödynnettäväksi työkalupakiksi. Tämä sisältää mallin keskeiset toimintaperiaatteet, työnantajien yhteistyöprosessin kuvauksen, käytännön ohjeistuksia, mallipohjia sekä

perehdytys- ja käyttöönottoaineistoja. Työkalupakin avulla kunnat, työllisyysalueet, yritykset sekä muut alueelliset toimijat voivat ottaa mallin käyttöön ja soveltaa sitä omissa palveluissaan myös hankkeen päättymisen jälkeen. Dokumentoidut kokemukset, opit ja kehitetyt käytännöt tukevat mallin skaalautumista muihin Lapin kuntiin sekä muille kausiluonteisille työmarkkina-alueille Suomessa.

Hankkeen aikana toimintamallia kehitetään tiiviissä yhteistyössä työllisyysalueiden, kaupunkien ja työnantajien kanssa. Yhteiskehittäminen varmistaa, että malli vastaa työllisyyspalveluiden uudistuneita vastuita ja käytäntöjä sekä on yhteensopiva olemassa olevien palveluprosessien kanssa. Hankkeessa luodaan myös selkeitä ohjaus- ja yhteistyöpolkuja työllisyyspalveluiden, oppilaitosten ja kansainvälisiä osajia palvelevien toimijoiden, kuten International House -toimijoiden, kanssa. Näiden rakenteiden kautta työntekijöitä voidaan jatkossakin ohjata Yrityspari-mallin mukaisesti työllistymispolkuihin osana normaaleja palveluita.

Keskeinen osa hankkeen pysyvää vaikutusta on myös työnantajien osaamisen ja toimintatapojen kehittyminen. Hankkeen aikana työnantajat saavat käytännön kokemusta yhteistyöstä toisiaan täydentävillä sesongeilla toimivien yritysten kanssa sekä inklusiivisen rekrytoinnin, perehdytyksen ja henkilöstön sitouttamisen käytännöistä. Nämä käytännöt jäävät yritysten käyttöön myös hankkeen päättymisen jälkeen ja voivat toimia toistettavana mallina uusille työnantajille.

Startup Refugees hyödyntää hankkeessa syntynyttä tietoa, kokemuksia ja vaikuttavuusnäyttöä myös omassa valtakunnallisessa toiminnassaan sekä jatkokehittämisessä. Hankkeessa kerättyä tietoa käytetään pohjana mahdollisille jatkohankkeille sekä mallin laajentamiselle uusille alueille yhteistyössä paikallisten toimijoiden kanssa. Samalla hankkeen tuloksia ja oppeja jaetaan aktiivisesti verkostoissa, tapahtumissa ja viestinnän kautta, jotta muut alueet ja organisaatiot voivat hyödyntää kehitettyä mallia omassa toiminnassaan.

Hanke on siten suunniteltu jättämään pysyvä perintö Lapin työmarkkinoille. Sen tavoitteena on luoda käytännössä testattu, dokumentoitu ja siirrettävä toimintamalli, joka parantaa kausiluonteisten työmarkkinoiden toimivuutta, vahvistaa työnantajien yhteistyötä ja tukee kansainvälisten työntekijöiden työllistymistä myös hankerahoituksen päättymisen jälkeen.

Vaihtoehto suunnitelmaksi toiminnan jatkumisesta hankkeen päättymisen jälkeen

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

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

Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hankkeen kaikki tulokset (ks. 4.2) tulevat olemaan yleisesti hyödynnettävissä. Hankkeen yhtenä tuotoksena on toimintamalli, jota on testattu ja kehitetty hankkeen aikana. Tämä toimintamalli ja siihen liittyvä työkalupakki julkaistaan Startup Refugeesin verkkosivuilla. Hankkeen tuloksista, kuten osallistujien etenemisestä työelämään ja koulutukseen ja yritysparien muodostuksen kautta syntyneistä työsuhteista, viestitään julkisesti (uutiskirje, LinkedIn, IG, FB). Tietoa jaetaan tarvittaessa, esimerkiksi asiantuntijapuheenvuorojen muodossa tai tutkijoille erillisen pyynnön perusteella. Startup Refugees hyödyntää myös itse hankkeessa kehitetyn toimintamallin oppeja pysyvässä toiminnassaan. Hankkeessa toteutetun työnantajayhteistyön ansiosta hankkeessa kehitetyt toimintatavat ja opit siirtyvät käytäntöön ja juurtuvat pysyväksi osaksi osallistuvien tahojen toimintaa.

5 Täydentävät tiedot

5.1 Muilta rahoittajilta haettu rahoitus

Mitä sitovia sopimuksia tai aiesopimuksia on rahoitussuunnitelmassa esitetyistä muun julkisen rahoituksen, kuntarahoituksen ja yksityisen rahoituksen osuuksista (ml. omarahoitusosuus)?

Rahoitussuunnitelmassa ei ole esitetty muun rahoituksen osuuksia. Phoenix ry:n kattaa hankkeen omarahoitusosuuden. Sen sijaan yhteistyöstä on sovittu Rovaniemen ja Rovaseudun työllisyysalueen kanssa (yhteistyösopimus liitteinä) sekä Tornion kaupungin ja Meri-Lapin työllisyysalueen kanssa.

Onko hankkeeseen haettu tai ollaanko hakemassa rahoitusta muilta rahoittajilta?

Phoenix ry:n hakee STEA:lta kevään 2026 haussa avustusta omarahoitusosuuden kattamiseksi. Mikäli STEA ei myönnä avustusta, Phoenix ry kattaa osuuden omalla varainhankinnallaan sekä hyödyntää yksityisten säätiöiden tukea omarahoitusosuuden kattamisessa.

5.2 Yhteydet muihin hankkeisiin

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

Kyllä

Hanke 1

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

S30790

Hankkeen nimi

Arctic Mentors

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Startup Refugeesin Arctic Mentors -hanke edisti maahanmuuttajien työllistymistä Lapissa vuosina 2024-2026, keskittyen erityisesti uusien tulokkaiden yksilöllisiin työllistymismahdollisuuksiin. Hanke lisäsi työnantajien ja työyhteisöjen rekrytointivalmiutta, vastaanottokykyä ja monimuotoisuusosaamista sekä vastasi alueen työvoimapulaan. Toiminta toteutettiin mentoroinnin ja työnantajien osallistamisen kautta, ja tulokset ovat suoraan sovellettavissa Lapin alueen työmarkkinoiden haasteisiin. Kaksivuotinen hanke päättyy kesällä 2026.

Arctic Mentors -hankkeen aikana tunnistettiin tarve kehittää ratkaisuja erityisesti Lapin kausiluonteisen työelämän haasteisiin ja työllisyyden jatkuvuuteen. Näiden havaintojen pohjalta on suunniteltu Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hanke, joka toimii Arctic Mentors -hankkeen luontevana jatkona. Uusi hanke hyödyntää Arctic Mentors hankkeen aikana syntyneitä tuloksia, kokemuksia ja työnantajaverkostoja, mutta laajentaa toimintaa tukemaan työllisyyden jatkuvuutta eri sesonkien välillä. Näin hankkeessa pyritään vahvistamaan työmarkkinoille kiinnittymistä myös ensimmäisen työsuhteen jälkeen. Lisäksi toteuttajaorganisaation sisäinen kokemusten ja tiedon vaihto hankkeiden työntekijöiden välillä tukee toiminnan kehittämistä ja tuloksellisuutta.

Hanke 2

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

S30002

Hankkeen nimi

Work Force

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Startup Refugeesin Work Force -hanke tuki maahanmuuttajien työllistymistä ja työperäistä liikkuvuutta Pohjois-Pohjanmaalla (erityisesti Oulussa, Raahessa, Pudasjärvellä ja Kuusamossa) vuosina 2023-2025. Vaikka hanke toteutettiin eri alueella kuin Palkkaa

paikallinen - töitä ympäri vuoden -hanke, se tuotti käytännön kokemusta työnantajayhteistyöstä, alueellisesta työvoiman yhteensovittamisesta ja kuntien välisestä yhteistyöstä Pohjois-Suomessa. Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hanke hyödyntää tätä kokemusta Lapin kausiluonteisen talouden erityispiirteiden huomioimisessa. Alueellinen ero on edelleen selvä, mutta työnantajien sitoutumista ja työvoiman liikkuvuutta koskevat opit ovat siirrettävissä ja ohjaavat hankkeen toteutuksen suunnittelua.

Hanke 3

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

S30398

Hankkeen nimi

Diverse Talents - monimuotoisuutta työmarkkinoille

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Startup Refugeesin Diverse Talents on pääkaupunkiseudulla toteutettu työllistymistä tukeva hanke (2023-2026), joka edistää vieraskielisten työllistymistä Helsingissä, Espoossa ja Vantaalla. Hanke on vahvistanut työnantajien rekrytointivalmiuksia, vastaanottokapasiteettia ja monimuotoisuusosaamista sekä vastannut pääkaupunkiseudulla tunnistettuun työvoimapulaan. Maaliskuussa 2026 päättyvän hankkeen aikana kehitettyjä toimintamalleja, kokemuksia ja työkaluja (esim. DEI-koulutusmalli) hyödynnetään soveltuvin osin Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hankkeen suunnittelussa ja toteutuksessa. Lisäksi hankkeessa kertynyttä kokemustietoa vieraskielisten työnhakijoiden työllistymisen esteistä ja työnantajien tuen tarpeista voidaan soveltaa Lapin työmarkkinatilanteeseen.

Hanke 4

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

S22431

Hankkeen nimi

Restart Your Career

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Startup Refugeesin Restart Your Career -hanke tuki heikossa työmarkkina-asemassa olevien nuorten maahanmuuttajien työllistymistä koronavirusepidemian aiheuttamassa työllisyystilanteessa pääkaupunkiseudulla vuosina 2021-2023. Hanke auttoi pandemian vuoksi työttömäksi jääneitä maahanmuuttajanuoria työllistymään, koulutti Community Leader -vertaisohjaajia sekä tuki yrityksiä työvoiman löytämisessä avoimiin tehtäviin. Hankkeen tulokset ylittivät kaikki tavoitteet ja odotukset.

Vaikka Palkkaa paikallinen – töitä ympäri vuoden -hankkeessa tarkasteltava haaste on erilainen, keskittyen erityisesti kausiluonteisen työllisyyden jatkuvuuteen harvaan asutuilla alueilla, hankkeessa voidaan hyödyntää Restart Your Career -hankkeessa kehitettyä Community Leader -toimintamallia sekä sen aikana syntynyttä yritysverkostoa.

Hanke 5

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

S22353

Hankkeen nimi

Tueksi työpaikalle - Lappi

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Startup Refugeesin Lapin alueella toteutettu hanke päättyi kesällä 2023. Tueksi työpaikalle - hanke edisti maahanmuuttajien työllistymistä Lapissa ja kehitti tukitoimia maahanmuuttajia työllistävälle yrityksille vuosina 2021-2023. Hankkeessa syntyneitä toimintamalleja, yritysyhteistyökokemuksia sekä työpaikoilla toimivien koulutettujen monikielisten työpaikka- ja vertaisohjaajien mallia voidaan hyödyntää myös tässä hankkeessa.

Hanke 6

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

-

Hankkeen nimi

Matkalla osaajaksi

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Matkalla osaajaksi on Rovaniemen koulutuskuntayhtymä REDU:n (Rovaniemen koulutuskuntayhtymä) noin yksivuotinen hanke (11.10.2023–31.12.2024), joka tarjosi ukrainalaisille mahdollisuuden tutustua työskentelyyn Lapin matkailu-, palvelu- ja elintarvikealojen yrityksissä. Startup Refugeesin Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden - hanke palvelee kaikkia alueen vieraskielisiä työttömiä ja työllistää heidät suoraan avoimille työmarkkinoille omakielisellä tuella. Näin se täydentää Matkalla osaajaksi -hanketta, joka keskittyy vain ukrainalaisiin osallistujiin ja rajattuihin toimialoihin. Lisäksi Startup Refugeesin palveluita voidaan markkinoida Matkalla osaajaksi -hankkeen osallistujille jatkotoimenpiteenä.

Hanke 7

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

S30299

Hankkeen nimi

Sie osaat ja kuulut

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

REDU:n (Rovaniemen koulutuskuntayhtymä) Sie osaat ja kuulut -hanke, joka päättyy 31.12.2025, oli suunnattu Rovaniemen alueen kotiäideille ja -isille, erityisesti maahanmuuttajanaيسille. Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hanke tarjoaa luontevan jatkumon tuelle, tarjoten osallistujille jatkoväyliä työllistymiseen, osaamisen kehittämiseen ja työnantajakontakteihin. Vaikka hankkeiden kohderyhmät ja tavoitteet eroavat osittain, uusi hanke tukee aiemmin saavutettua edistystä helpottamalla siirtymiä ympärivuotiseen työhön.

Hanke 8

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

S30520

Hankkeen nimi

Monimuotoinen lappilainen työelämä

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Monimuotoinen lappilainen työelämä on Ammattiopisto Lappian (Kemi-Tornio) ryhmähanke (1.1.2024–31.8.2026), jossa kehitetään maahanmuuttajien kieli- ja työelämäntaitoja, edistetään työpaikoilla tapahtuvaa kielenoppimista sekä lisätään osallistuvien yritysten monimuotoisuusosaamista. Hanke tukee suoraan Startup Refugeesin ja muiden maahanmuuttajajärjestöjen työtä ja luo pohjan Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hankkeen kumppanuuksille. Koska Startup Refugees ei tarjoa virallista kieli- tai

ammattikoulutusta, osallistujia voidaan ohjata Lappian ja REDU:n palveluihin pätevyyden ja työpaikkasuomen vahvistamiseksi, mikä tukee kestäviä työllistymispolkuja.

Hanke 9

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

S30431

Hankkeen nimi

Vauhtia ammattisiirtymiin

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Vauhtia ammattisiirtymiin on REDU:n (Rovaniemen koulutuskuntayhtymä) hanke (1.9.2023 - 31.8.2026), joka on suunnattu kaikille työttömille alanvaihtajille Rovaniemen alueella, mukaan lukien vieraskieliset. Startup Refugeesin työntekijät markkinoivat Vauhtia ammattisiirtymiin -hanketta ja REDU:n palveluita asiakkailleen, jotka harkitsevat alanvaihtoa tai uudelleenkoulutusta. Näin osallistujat pääsevät virallisten koulutuspolkujen piiriin, ja Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hanke jatkaa heidän tukemistaan työllistymisvaiheessa sekä vahvistaa yhteyksiä alueellisiin työnantajiin.

Hanke 10

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

S30007

Hankkeen nimi

Job For You - kansainväliset osaajat työelämään

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Job For You - kansainväliset osaajat työelämään -hanke on Lapin yliopiston kolmivuotinen hanke (1.5.2023–30.4.2026), joka tukee korkeakoulutettuja maahanmuuttajia, heidän puolisoitaan sekä ohjaajia Lapin alueella tarjoamalla yksilö- ja pienryhmäohjausta työllistymisen tueksi. Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hanke hyödyntää Job For You -hankkeessa kehitettyä yritysysteistyötä ja kansainvälisille asiantuntijoille järjestettyjä palveluita.

Hanke 11

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

S30368

Hankkeen nimi

Monenlaiset kohtaamisen mallit - MOKOMA

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Monenlaiset kohtaamisen mallit (MOKOMA) - hanke (1.11.2023–30.10.2025) Lapin yliopistossa on jo päättynyt ja käsitteli alueellisia työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmia. Vaikka kohderyhmät ja tavoitteet eroavat, Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hanke voi hyödyntää MOKOMA-hankkeen aikana luotuja kontakteja ja yrityssuhteita. Lisäksi osallistujat voivat tarjota ratkaisuja aiemmin tunnistettuihin haasteisiin.

Hanke 12

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

S30389

Hankkeen nimi

Rakenteet yhteiskunnalliselle yrittäjyydelle Lappiin - RYHTI

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Lapin yliopiston Rakenteet yhteiskunnalliselle yrittäjyydelle Lappiin (RYHTI) -hanke (1.10.2023–30.4.2026) pyrkii luomaan positiivista yhteiskunnallista muutosta yhteistyössä alueellisten yritysten kanssa, esimerkiksi kestävän kehityksen ja luonnon elinvoimaisuuden edistämiseksi. Hankkeesta kiinnostuneet yritykset voivat olla kiinnostuneita myös Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hankkeesta, mikä mahdollistaa yhteistyön. Lisäksi Startup Refugeesin valtakunnallisiin yrittäjyysohjelmiin osallistuvia maahanmuuttajayrittäjiä on kannustettu osallistumaan RYHTI hankkeen toimintaan.

Hanke 13

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

S30387

Hankkeen nimi

Osuva rekrytointi

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Lapin yliopiston Osuva rekrytointi -hanke (1.11.2023–31.10.2025) pyrki lieventämään työvoiman saatavuusongelmia kehittämällä rekrytointiosaamista lappilaisissa yrityksissä, joilla on rekrytointivaikeuksia, yritysکوhtaisen ja räätälöidyn valmennuspaketin avulla. Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hanke hyödyntää tässä hankkeessa tehtyä yritystyötä ja kehittyneitä rekrytointikäytäntöjä, vaikka kohderyhmät ja tavoitteet eroavatkin toisistaan.

Hanke 14

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

-

Hankkeen nimi

International House Rovaniemi

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Yhteistyö International House Rovaniemen kanssa on vakiintunut aiemmassa Startup Refugeesin Arctic Mentors -hankkeessa. Yhteistyö sisältää International House Rovaniemen asiakkaille suunnatun henkilökohtaisen neuvonnan sekä työllistymiseen ja yrittäjyyteen liittyvien palveluiden tarjoamisen. Startup Refugees myös markkinoi International Housen julkisia palveluita asiakkailleen samalla tavalla kuin muissa kaupungeissa. Tavoitteena on jatkaa yhteistyötä myös tulevassa hankkeessa, mikäli rahoitus myönnetään.

Hanke 15

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

S30812

Hankkeen nimi

International Pointti

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Kemin kaupungin International Pointti - Employment for Immigrants and Workforce for Companies on kolmivuotinen -hanke (2024–2027), joka tukee maahanmuuttajien työllistymistä, koulutusta ja kotoutumista Kemin alueella. Hanke tarjoaa yksilö- ja ryhmäohjausta, rekrytointitukea, tulkkauspalveluita sekä ohjausta sosiaalipalveluihin, asumiseen ja

kulttuuripalveluihin. Palvelut ovat suunnattu maahanmuuttajille sekä yrityksille, jotka etsivät osaavaa työvoimaa.

Alustavia yhteistyöneuvotteluja on käyty Kemin ja Tornion kaupunkien kanssa, ja Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hanke voisi hyödyntää International Pointin verkostoja ja palveluita asiakkaiden työllistymisen tukemisessa.

Hanke 16

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

-

Hankkeen nimi

Lappi-sopimus (Lapin maakuntaohjelma)

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Lapin liiton Lappi-sopimuksen tavoitteet painottavat työvoiman saatavuutta, alueellista elinvoimaa ja vahvistettua pitovoimaa. Liitto määrittelee alueen kehittämisen painopisteet, kuten työmarkkinoiden kasvun, työvoiman osaamisen ja työnantajien valmiudet. Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hanke tukee näitä tavoitteita edistämällä työllisyyden jatkuvuutta sesonkiluonteisilla aloilla, vahvistamalla inklusiivista rekrytointia ja tukemalla työvoiman kotoutumista Lappiin, mikä heijastaa liiton strategisia tavoitteita ja alueellista kehityskehystä.

Hanke 17

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

S31259

Hankkeen nimi

Osaajista vahvuutta - Korkeakoulutettujen potentiaali ja työnantajien veto- ja pitovoima Lapissa

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Osaajista vahvuutta -hanke (1.9.2025-31.8.2027) rakentaa väyliä Lapin yliopiston ja Lapin ammattikorkeakoulun opiskelijoille kohti lappilaista työelämää ja etsii osaajia alueen työnantajille. Hanke kehittää tiiviimpiä yhteyksiä korkeakoulujen ja työnantajien välille, rakentaa urapolkuja ja harjoittelukäytäntöjä sekä tunnistaa alueen osaamistarpeita. Siinä missä Osaajista vahvuutta -hanke keskittyy osaamisen vahvistamiseen ja yhteistyörakenteiden kehittämiseen, Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hanke luo jäsenneltyjä siirtymämekanismeja eri sesonkityönantajien välillä. Hankkeet toimivat eri tasoilla ja täydentävät toisiaan, eivätkä ole päällekkäisiä.

Hanke 18

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

A81054

Hankkeen nimi

Lappi-brändi 2.0 - Vahvalla ja monipuolisella brändillä ratkaisuja Lapin haasteisiin

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Kolmivuotista (1.1.2024-31.12.2026) Lappi-brändi 2.0 -hanketta toteuttavat Lapin liitto ja Lapin yliopisto, ja sen tavoitteena on vahvistaa Lapin vetovoimaa asuin- ja työpaikkana ympäri vuoden. Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hanke tukee tätä tavoitetta tarjoamalla konkreettisia työllistymisväyliä, mikä luo mahdollisuuksia tavoitteiden yhdenmukaistamiselle ja keskinäiselle oppimiselle.

Hanke 19

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

A81739

Hankkeen nimi

Kasvua ja kilpailukykyä Lapista

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Kasvua ja kilpailukykyä Lapista -hanketta (1.8.2025-31.7.2027) toteuttaa pääasiassa Lapin kauppakamari koordinoivana organisaationa, ja sitä tukevat useat alueelliset kumppanit, kuten Lapin yliopisto, Lapin AMK, REDU ja Lappia. Hanke vahvistaa pk-yritysten kasvua ja kilpailukykyä Lapissa sekä vastaa yritysten työvoimatarpeisiin. Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hanke täydentää tätä tukemalla vakaan, ympärivuotisen työvoiman saatavuutta, vähentämällä rekrytointihaasteita ja kausivaihtuvuutta, mikä edistää suoraan liiketoiminnan kasvua ja alueen pitkän aikavälin kilpailukykyä.

Hanke 20**Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero**

S31485

Hankkeen nimi

International House Tunturi-Lappi ja Pello

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Kittilän kunta toteuttaa International House Tunturi-Lappi ja Pello -hanketta (1.8.2025-31.12.2027). Hanke kehittää alueen toimintaympäristöön räätälöityä palvelumallia kansainvälisille työnhakijoille ja yrityksille. Siinä missä International House Tunturi-Lappi ja Pello keskittyy erityisesti Lapin harvaan asuttuihin alueisiin, Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hanke toimii eri kunnissa ja kaupungeissa (Rovaniemi, Kemi, Tornio, Ylitornio). Hankkeiden tavoitteet liittyvät maahanmuuttajien työllistymisen edistämiseen, ja niiden välillä on mahdollisuuksia yhteistyöhön ja hyvien käytäntöjen jakamiseen.

Hanke 21**Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero**

S31679

Hankkeen nimi

Unelmista Urapoluille

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Startup Refugeesin Unelmista urapoluille -hanke (1.1.2026-31.12.2028) edistää 15-29-vuotiaiden pakolais-, turvapaikanhakija- ja maahanmuuttajataustaisten nuorten työllistymistä Pohjois-Pohjanmaalla (Oulu ja Kuusamo). Hankkeessa kehitetään kulttuurisensitiivinen ja perhekeskeinen työelämävalmennusmalli, jossa nuoret, heidän lähiaikuisensa ja työnantajat osallistuvat yhteiseen valmennusprosessiin. Tavoitteena on vahvistaa nuorten työelämävalmiuksia, ehkäistä syrjäytymistä ja tukea siirtymää kohti työtä tai koulutusta. Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hanke puolestaan keskittyy Lapin alueella jo työikäisiin maahanmuuttajiin ja heidän työllistymiseensä erityisesti kausiluonteisilla aloilla. Hankkeessa kehitetään ja pilotoidaan Yrityspari-mallia, jossa kaksi eri sesongeilla toimivaa työnantajaa rakentaa yhdessä lähes ympärivuotisen työllistymispolun. Hankkeet toimivat eri alueilla ja eri kohderyhmien kanssa, mutta täydentävät toisiaan. Unelmista urapoluille tukee maahanmuuttajataustaisten nuorten työelämävalmiuksien ja urasuunnittelun kehittämistä, kun taas Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden keskittyy työllistymisen jatkuvuuteen ja työmarkkinoille kiinnittymiseen. Molemmat hankkeet hyödyntävät Startup

Refugeesin laajoja työnantaja- ja yhteistyöverkostoja sekä tuottavat toimintamalleja, joita voidaan soveltaa eri alueilla.

5.3 Hakijan osaaminen, hankkeen riskiarviointi, ohjausryhmä sekä saavutettavuusnäkökulma

Minkälainen on hakijan osaaminen ja kokemus hankkeiden toteuttamisesta ja hankesuunnitelman mukaisesta sisällöllisestä teemasta?

Phoenix ry perustettiin marraskuussa 2015 Startup Refugees -ohjelman taustayhdistykseksi. Startup Refugees on alunperin ollut hankkeen virallisen hakijan Phoenix ry:n valtakunnallinen ohjelma ja toimintamuoto, mutta nykyään Phoenix ry:llä ei ole muuta toimintaa Startup Refugees-ohjelman lisäksi, ja järjestö käyttää Startup Refugeesia brändinimenään.

Startup Refugeesin visiona on edistää osallistavaa yhteiskuntaa. Se on Suomen johtava asiantuntija pakolaisten, turvapaikanhakijoiden ja maahanmuuttajien työllistymisessä, osaamisen kehittämisessä ja yrittäjyyden edistämässä. Järjestö pyrkii tarjoamaan maahanmuuttajille nopean ja yhdenvertaisen pääsyn mielekkääseen työelämään Suomessa. Järjestö on kehittänyt nopean kotoutumisen mallin, joka keskittyy työllisyyteen ja yrittäjyyteen. Järjestön kohderyhmään kuuluvat erityisesti pakolaiset ja turvapaikanhakijat, eli se priorisoi kaikkein haavoittuvimmassa asemassa olevien tukemista. Järjestön kohderyhmät (pakolaiset, turvapaikanhakijat, maahanmuuttajat) ovat vahvasti linjassa EU:n rakennerahasto-ohjelman "Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027" (ESR+) tavoitteiden kanssa, erityisesti erityistavoitteen 4.1 "Polkuja töihin".

Startup Refugeesin pitkäjänteinen toiminta vuodesta 2015 on tuottanut konkreettisia tuloksia: yli 2 000 työllistettyä, yli 1 200 koulutettua tulevaa yrittäjää ja yli 120 perustettua yritystä. Lisäksi järjestö on kerännyt yli 10 000 osaamisprofiilia, ja sen koulutuksiin ja työpajoihin on osallistuttu yli 14 000 kertaa. Toiminnan arvioidaan säästävän valtiolta vähintään 4 miljoonaa euroa vuosittain. Luvut osoittavat järjestön toiminnan laadun, vaikuttavuuden ja taloudellisen tehokkuuden julkiselle sektorille. Järjestö on myös saanut tunnustusta työstään useilla palkinnoilla (esim. Vuoden rekrytointiteko 2022), mikä vahvistaa sen mainetta innovatiivisena toimijana.

Startup Refugeesilla on laaja, yli 2000 aktiivisen jäsenen yhteistyöverkosto, johon kuuluu yrityksiä, julkisen sektorin toimijoita, kansalaisjärjestöjä ja oppilaitoksia. Keskeisiä työnantajakumppaneita ovat mm. IKEA, Tieto Oyj, Ekovilla/EcoUp Oyj ja Netlight Consulting Oy. Tämä monipuolinen verkosto on keskeinen menestystekijä, sillä se mahdollistaa resurssien ja asiantuntemuksen joustavan hyödyntämisen ja monipuolistaa työllistymis- ja koulutusmahdollisuuksia. Erityisesti EU-rahoitteisissa hankkeissa kumppanuuksien merkitys korostuu.

Järjestön monialainen ja monikielinen (mm. dari/farsi, ukraina, venäjä, arabia, latvia, ranska, espanja, ruotsi, englantia) henkilöstö tuo syvällistä ymmärrystä kohderyhmän haasteista ja tarpeista. Henkilöstön oma maahanmuuttajatausta tuo mukanaan aitoa kokemusasiantuntijuutta, mikä parantaa palvelun laatua ja asiakaslähtöisyyttä. Se mahdollistaa kulttuurisensitiivisen ja tehokkaan työskentelyn ja toimii samalla inspiroivana esimerkkinä asiakkaille.

Startup Refugees on toteuttanut useita ESR+ ja muita EU-rahoitteisia hankkeita, mikä osoittaa suoraa kokemusta EU:n hankehallinnoinnista. Kokemus eri EU-ohjelmista viittaa kykyyn sopeutua erilaisiin rahoitusinstrumentteihin ja niiden vaatimuksiin. EU-hankkeiden hallinnointi edellyttää tarkkaa budjetointia ja erillistä hankekirjanpitoa, joihin järjestöllä on ilmeinen osaaminen.

Startup Refugeesin toiminta on kasvanut tasaisesti vuosi vuodelta. Se toimii valtakunnallisesti, ja sillä on toimistot Helsingissä, Vantaalla, Oulussa ja Rovaniemellä. Startup Refugeesin vuosibudjetti on noin 1,5 miljoonaa euroa, ja yhdistys työllistää keskimäärin noin 25 kokoaikaista henkilöä sekä 15 tuntityöntekijää. Startup Refugeesin rahoitus vuonna 2026 tulee pääasiassa seuraavilta rahoittajilta:

- Euroopan sosiaalirahasto
- Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus (STEA)

- Yksityisyrityksien säätiö
- Saastamoisen säätiö
- Suomen Liikemiesten Kauppaopiston säätiö
- Maaseuturahasto
- Helsingin kaupunki

Lisäksi Startup Refugeesin toimintaa rahoitetaan omalla palvelumyynnillä ja varainhankinnalla sekä yritys- ja yksityislahjoituksilla.

Startup Refugees (Phoenix ry) osoittaa erittäin vahvaa osaamista ja kokemusta hankkeiden toteuttamisessa. Sen innovatiivinen toiminta on tuottanut mitattavia tuloksia, kuten tuhansia työllistyneitä ja merkittäviä säästöjä sosiaaliturvakustannuksissa. Laaja verkosto, kokemus EU- ja muiden hankkeiden hallinnoinnista ja henkilöstön asiantuntemus tekevät siitä luotettavan kumppanin hankkeiden toteuttamiseen.

Riskit ja niiden hallinta hankkeen toteuttamisessa

Riskit liittyen hankkeen sisällön ja tulosten toteuttamiseen

Riskikartoituksessa on havaittu seuraavia riskejä liittyen hankkeen sisällön ja tulosten toteuttamiseen:

Riski 1: Työnantajien sitoutuminen Yrityspari-malliin jää vähäiseksi

Yrityspari-malli perustuu kahden eri sesongeilla toimivan työnantajan yhteistyöhön. Sesonkialoilla yritykset voivat kuitenkin priorisoida nopeaa ja lyhytaikaista rekrytointia pitkäjänteisen yhteistyön sijaan, mikä voi vähentää kiinnostusta sitoutua mallin mukaiseen kumppanuuteen ja vaikeuttaa yritysparien muodostumista.

Riski 2: Osallistujien sitoutuminen yrityspari-malliin jää vähäiseksi

Kaikki hankkeen asiakkaat eivät välttämättä koe peräkkäisiin työsuhteisiin perustuvaa yrityspari-mallia itselleen sopivaksi työllistymisen väyläksi. Epävarmuus työpaikan vaihtumisesta, elämäntilanne tai muut henkilökohtaiset tekijät voivat vähentää kiinnostusta osallistua mallin mukaiseen työllistymispolkuun.

Riski 3: Osallistujien liikkumiseen ja arjen järjestämiseen liittyvät esteet

Osallistujilla voi olla haasteita siirtyä työpaikasta toiseen esimerkiksi pitkien välimatkojen, rajallisen julkisen liikenteen, talviolosuhteiden tai vaihtelevien työvuorojen vuoksi. Tämä voi vaikeuttaa peräkkäisiin työsuhteisiin sitoutumista eri työnantajien välillä.

Riski 4: Sesonkiluonteinen työmarkkina aiheuttaa katkoksia työllistymispolkuihin

Matkailu- ja palvelualoilla työsuhteet ovat usein määräaikaista ja sesonkien pituus vaihtelee kysynnän mukaan. Sesonkien väliin voi syntyä työttömyysjaksoja, mikä voi heikentää yrityspari-mallin tavoitetta rakentaa mahdollisimman jatkuvia työllistymispolkuja.

Riski 5: Työyhteisöjen inklusiivisuuteen ja perehdytykseen liittyvät haasteet

Puutteellinen perehdytys, kielihaasteet, kulttuurien väliset väärinymmärrykset tai syrjintätilanteet voivat heikentää työntekijöiden kokemusta osallisuudesta ja työssä viihtymisestä. Tämä voi johtaa työsuhteiden ennenaikaiseen päättymiseen ja heikentää hankkeen tavoitteita työssä pysymisen osalta.

Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

1. Työnantajien sitoutumisen vahvistaminen

Työnantajien sitoutumista Yrityspari-malliin vahvistetaan rakentamalla yritys yhteistyötä kahdella tasolla: varsinaisten yritysparien lisäksi hankkeessa luodaan laajempi tukiyrittäjien verkosto. Tämä lisää joustavuutta työntekijöiden työllistymispolkujen rakentamisessa ja vähentää yksittäisten yritysparien muodostamiseen liittyvää riskiä.

Työnantajia tavoitetaan ja rekrytoidaan hankkeeseen olemassa olevien yritysverkostojen, matkailualan toimijoiden sekä kuntien työllisyyspalveluiden kautta. Startup Refugeesilla on laaja, yli 2000 aktiivisen jäsenen verkosto, johon kuuluu yrityksiä, julkisen sektorin toimijoita ja oppilaitoksia, mikä mahdollistaa työnantajien tehokkaan tavoittamisen ja madaltaa kynnystä lähteä mukaan hankkeen toimintaan. Näin hyödynnetään jo olemassa olevia yhteistyösuhteita ja vahvistetaan yritysten sitoutumista.

Yrityspari-mallin yhteistyö rakenne pidetään mahdollisimman kevyenä. Selkeät sopimus- ja toimintapohjat helpottavat yritysten osallistumista ja tekevät yhteistyöstä ennakoitavaa ilman merkittävää hallinnollista kuormitusta. Yrityksille tarjotaan myös konkreettista hyötyä hankkeeseen osallistumisesta. Hankkeessa tuetaan rekrytointia esimerkiksi tarjoamalla esikarsittuja työnhakijoita, perehdytyksen tukimateriaaleja sekä käytännön tukea rekrytointiprosessiin. Näin yritysten osallistuminen tuottaa välitöntä lisäarvoa heidän omaan toimintaansa.

2. Osallistujien sitoutumisen tukeminen

Osallistujien sitoutumista yrityspari-malliin vahvistetaan yksilöllisen ohjauksen ja realistisen työllistymispolun suunnittelun avulla. Hankkeessa varmistetaan, että osallistujat ymmärtävät työllistymismallin rakenteen, eri työjaksojen sisällön sekä niihin liittyvät mahdollisuudet.

Kohderyhmän kiinnostusta malliin on kartoitettu jo hakemusvaiheessa. Startup Refugeesin Lapin alueen kausityöntekijöille teettämässä kyselyssä (n=69) 63,2 % vastaajista piti kahden työnantajan mallia toimivana ratkaisuna kausityön haasteisiin ja 77,9 % ilmoitti olevansa erittäin kiinnostunut mallista. Tulokset osoittavat, että kohderyhmä tunnistaa työn katkonaisuuden keskeiseksi haasteeksi ja on valmis sitoutumaan uudenlaisiin työllistymismalleihin.

Työllistymispolkujen suunnittelussa huomioidaan osallistujien henkilökohtaiset tilanteet, kuten perhetilanne, asuminen, liikkumismahdollisuudet ja työaikojen yhteensopivuus. Tavoitteena on rakentaa mahdollisimman ennakoitavia ja osallistujan elämäntilanteeseen sopivia työpolkuja.

Osallistujille tarjotaan myös jatkuvaa ohjausta ja tukea työllistymisen eri vaiheissa. Tämä vahvistaa luottamusta malliin ja vähentää epävarmuutta, joka voi liittyä työpaikan vaihtumiseen sesonkien välillä.

3. Liikkumisen ja arjen järjestämisen tukeminen

Työllistymispolkujen suunnittelussa huomioidaan alusta alkaen työpaikkojen välinen etäisyys, liikenneyhteydet, työvuorot ja osallistujien arjen realiteetit. Yritysparit pyritään muodostamaan ensisijaisesti saman kunnan tai lähialueen työnantajien välille, jotta työpaikkojen välinen liikkuminen olisi mahdollisimman sujuvaa.

Osallistujille tarjotaan ohjausta työmatkojen suunnitteluun sekä työaikojen yhteensovittamiseen. Tarvittaessa kartoitetaan vaihtoehtoisia liikkumiskatkaisuja ja tuetaan osallistujia käytännön järjestelyissä.

Jos liikkumiseen liittyvät haasteet muodostuvat merkittäviksi, hyödynnetään joustavasti vaihtoehtoisia työllistymispolkuja, kuten lähialueen työnantajia tai lyhyitä koulutus- ja osaamisen kehittämisen jaksoja työsuhteiden välissä.

4. Työllistymispolkujen jatkuvuuden vahvistaminen sesonkialoilla

Sesonkiluonteisen työmarkkinan aiheuttamia katkoksia pyritään vähentämään laajentamalla työnantajaverkostoa useille eri toimialoille ja eri sesongeille. Näin osallistujille voidaan rakentaa joustavampia työllistymispolkuja, joissa työmahdollisuudet täydentävät toisiaan eri vuodenaikoina.

Rekrytointiprosesseja pyritään ajoittamaan siten, että seuraavat työsuhteet voidaan sopia jo ennen edellisen työsuhteen päättymistä. Tämä lisää työllistymispolun ennakoitavuutta ja vähentää työttömyysjaksojen riskiä.

Tarvittaessa työsuhteiden väliin voidaan sijoittaa lyhyitä osaamisen kehittämisen jaksoja tai koulutuksia. Näin mahdolliset katkokset voidaan hyödyntää osaamisen vahvistamiseen ja seuraaviin työtehtäviin valmistautumiseen.

5. Inklusiivisten työyhteisöjen tukeminen

Työyhteisöjen valmiuksia monimuotoiseen työelämään vahvistetaan tarjoamalla työnantajille koulutusta inklusiivisesta rekrytoinnista, perehdytyksestä ja monimuotoisuuden johtamisesta. Tavoitteena on lisätä työnantajien ymmärrystä eri taustoista tulevien työntekijöiden tukemisesta sekä edistää yhdenvertaisia työyhteisöjä. Työntekijöiden perehdytyksessä korostetaan työsuhteen ehtoja, työaikoja, työturvallisuutta ja yhdenvertaisuutta. Selkeä ja ymmärrettävä perehdytys tukee työntekijöiden turvallisuuden tunnetta ja auttaa heitä kiinnittymään työyhteisöön.

Hankkeessa järjestetään säännöllisiä seurantakeskusteluja työntekijöiden ja työnantajien kanssa. Näin mahdolliset haasteet voidaan tunnistaa varhaisessa vaiheessa ja niihin voidaan reagoida nopeasti.

Tarvittaessa hankkeessa tuetaan työntekijöiden siirtymistä vaihtoehtoihin työpaikkoihin työnantajaverkoston sisällä, mikäli yksittäisessä työpaikassa ilmenee merkittäviä ongelmia.

Riskit liittyen hankkeen yleiseen toimintaympäristöön

Riskikartoituksessa on havaittu seuraavia riskejä liittyen hankkeen yleiseen toimintaympäristöön:

Riski 1: Asumisen saatavuus ja kustannukset

Lapissa erityisesti matkailusezonkien aikana työntekijöiden asumismahdollisuuksien puute tai korkeat asumiskustannukset voivat vaikeuttaa työn vastaanottamista ja lisätä työntekijöiden vaihtuvuutta.

Riski 2: Muutokset työmarkkinoissa tai lainsäädännössä

Taloudelliset suhdanteet, matkailualan kysynnän vaihtelut sekä mahdolliset muutokset työperäiseen maahanmuuttoon tai työllistymiseen liittyvässä lainsäädännössä voivat vaikuttaa työnantajien rekrytointitarpeisiin ja kohderyhmän työllistymismahdollisuuksiin.

Riski 3: Yhteiskunnalliset kriisit ja taloudelliset suhdanteet

Ennalta-arvaamattomat tilanteet, kuten pandemiat tai taloudelliset taantumet, voivat heikentää työllisyystilannetta erityisesti matkailuvaltaisella alueella. Tällaiset tilanteet voivat myös kasvattaa hankkeen kohderyhmää odottamattomasti.

Riski 4: Yhteiskunnallinen ilmapiiri ja syrjintä

Syrjintä ja rasismi työelämässä voivat heikentää maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia sekä osallisuuden kokemusta. Negatiivinen yhteiskunnallinen ilmapiiri voi vaikuttaa myös hankkeen vaikuttavuuteen.

Riski 5: Palvelujärjestelmän pirstaleisuus ja pitkät etäisyydet

Lapissa palvelut voivat sijaita maantieteellisesti kaukana toisistaan ja palvelujärjestelmä voi olla kohderyhmälle vaikeasti hahmotettava. Tämä voi vaikeuttaa oikeisiin palveluihin ohjautumista ja tiedonkulkua eri toimijoiden välillä.

Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

1. Asumisen tukeminen

Hankkeessa tehdään tiivistä yhteistyötä työnantajien, kuntien ja paikallisten toimijoiden kanssa, jotta kohderyhmä saa ajantasaista tietoa mahdollisista asumisratkaisuista. Työnantajia

kannustetaan huomioimaan majoitusratkaisut rekrytointisuunnittelussa ja kohderyhmää tuetaan asumisvaihtoehtojen kartoittamisessa.

2. Työmarkkinoiden muutoksiin varautuminen

Työmarkkinoiden ja lainsäädännön muutoksia seurataan aktiivisesti ja hankkeen toimintaa mukautetaan joustavasti muuttuviin tilanteisiin. Työnantajaverkostoa laajennetaan eri toimialoille, jotta työllistymismahdollisuuksia voidaan tarjota myös muuttuvissa olosuhteissa. Yhteistyötä tehdään tiiviisti työnantajien ja viranomaisten kanssa.

3. Taloudellisten ja yhteiskunnallisten kriisien hallinta

Taloussuhdanteet ja pandemiat vaikuttavat eri aloihin hyvin eri tavalla, eikä riskiä varsinaisesti voi poistaa. Sen vaikutuksiin voidaan kuitenkin varautua ja niihin voidaan reagoida. Hankkeen toimintamalli on joustava, mikä mahdollistaa nopean sopeutumisen äkillisiin muutoksiin, kuten pandemioihin, talouden taantumisiin tai muihin kriisitilanteisiin. Hankkeessa tarjotaan vaihtoehtoisia polkuja työllistymiseen, ja toimenpiteet kohdennetaan aloille, joilla työvoimaa tarvitaan. Laaja yrityskumppaniverkosto hajauttaa riskiä ja lisää työllistymismahdollisuuksia. Startup Refugees on kokenut toimija, joka pystyy skaalaamaan ja sopeutumaan muutoksiin ketterästi ja nopeasti, kuten Covid-pandemian, Ukrainan sodan ja taloussuhdanteiden aikana on osoitettu.

4. Yhteiskunnallisen ilmapiirin ja syrjinnän torjunta

Poliittisen ilmapiirin muuttuminen on mahdollista, mutta sen vaikutuksiin voivat vastata erityisesti Startup Refugeesin kaltaiset toimijat. Vaikka yleinen mielipide muuttuisikin entistä maahanmuuttajavastaisemmaksi, yritysten työvoimatarve ja pohjoisen Suomen monikulttuurisuus ovat jo yhteiskunnassa olemassa olevia, pysyviä tekijöitä. Yleinen asenneilmapiiri oli myös Startup Refugeesin perustamisen aikaan 2015-2016 hyvin polarisoitunut, mutta järjestö on silti onnistunut kasvattamaan ja kehittämään toimintaansa jatkuvasti. Yritysten ja kansalaisyhteiskunnan halu tukea pakolaisia on itse asiassa vain kasvanut ukrainalaisten tulon myötä. Lisäksi jopa maahanmuuttoon kriittisimmin suhtautuvat ajattelevat yleensä positiivisesti ukrainalaisten sekä muiden maassa jo asuvien pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden työllistämistä. Startup Refugeesin mahdollisuudet jatkaa työllistävää toimintaa maahanmuuttajien ja yritysten parissa mielipideilmapiirin muuttuessa ovat yleisesti ottaen hyvät, sillä kansalaisjärjestön toimintaa eivät ohjaa esimerkiksi hallitus tai eduskunta, vaan sen toimintaan osallistuvat ihmiset. Kansalaisyhteiskuntaa ja yrityksiä edustavan järjestön riskit ovat siis huomattavasti pienemmät kuin viranomaistyönä työllistämistä tekevien toimijoiden. Riskiin on silti hyvä varautua, koska muutos voi vaikuttaa esimerkiksi joidenkin yhteistyökumppaneiden tai rahoittajien toimintaan. Hankkeessa lisätään tietoisuutta monimuotoisuudesta ja yhdenvertaisuudesta työpaikoilla sekä tuetaan kohderyhmän työelämävalmiuksia ja osallisuutta. Työnantajille suunnatut toimenpiteet vähentävät ennakkoluuloja ja syrjinnän riskiä.

5. Palvelujärjestelmän monimutkaisuuden ja pitkien etäisyyksien hallinta

Palvelujärjestelmän monimutkaisuutta pyritään hallitsemaan hyvin rakennetun ja koordinoitun yhteistyön avulla. Startup Refugeesin kokemus verkostotyöstä on tässä keskeinen etu. Palvelujärjestelmä pyritään kuvaamaan kohderyhmälle selkeästi ja tietämystä siitä syvennetään henkilökohtaisissa keskusteluissa. Palveluissa ja yhteistyön rakentamisessa hyödynnetään digitaalisia kanavia mahdollisimman paljon.

Riskit liittyen toteuttajaorganisaatioiden toimintaan

1. Startup Refugeesin valtakunnallinen perustoiminta ei saa jatkorahoitusta tai rahoitus ei ole riittävää

Startup Refugeesilla on monipuolinen rahoituspohja, mutta hankerahoitukset ja monet muut järjestön rahoitusmuodot (säätiö-, yritys-, ja yksityislahjoitukset ja palvelumyynti) ovat

luonteeltaan määräaikaista ja riittävän jatkorahoituksen varmistaminen on haastavaa. Tämä voi vaarantaa kehitetyn toimintamallin juurtumisen ja pitkäaikaisen vaikuttavuuden.

2. Hankehenkilöstön vaihdokset

Hankkeen menestys riippuu pitkälti hankehenkilöstön osaamisesta, motivaatiosta ja hyvinvoinnista. Toteuttajaorganisaatiossa voi tulla henkilöstövaihdoksia esimerkiksi työvapaista tai henkilökohtaisista syistä johtuen. Henkilöstön vaihtuvuus voi vaarantaa hankkeen tehokkaan toteutuksen.

Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

1. Rahoituksen riittävyys ja jatkuvuus

Startup Refugeesilla on monipuolinen rahoituspohja, mukaan lukien julkiset hankeavustukset, yksityisten säätiöiden avustukset ja yritysten suorat panostukset sekä pienimuotoinen palvelumyynti. Tämä monipuolisuus vähentää riippuvuutta yksittäisistä rahoituslähteistä. Perustoiminnan rahoituspohjaa laajennetaan entisestään yritys- ja yksityislahjoitusten turvin sekä lisäämällä aktiivisesti muita uusia rahoitusmuotoja myös pitkällä tähtäimellä. Tarvittaessa tähän kohdennetaan enemmän resursseja. Organisaation taloutta seurataan tiiviisti sekä pitkällä että lyhyellä aikavälillä ja taloushallinto on suunnitelmallista. Hankkeen resurssien osalta tarkka seuranta ja säännöllinen raportointi auttavat havaitsemaan mahdollisia budjettiongelmia.

2. Hankehenkilöstön vaihdokset

Henkilöstön vaihdoksia ei voida kokonaan välttää ulkopuolisista syistä johtuen, mutta järjestön sisäiset tukimekanismit ja hyvät työolot (esim. joustavat työajat, etätyömahdollisuus, sosiaaliset kokoontumiset, osaamisen kehittäminen) edistävät henkilöstön hyvinvointia ja sitoutumista. Henkilöstön jaksamisen ja muun tilanteen seuranta edesauttavat muun muassa säännölliset keskustelut ja valmentava työnjohto. Myös tuntityöntekijöinä olevien community leadereiden hyödyntäminen toimien toteutuksessa vähentää riskejä.

Esitys hankkeen ohjausryhmän kokoonpanoksi

- Hankkeen toteuttajan edustaja.
- Rahoittajan edustaja (Pohjois-Suomen elinvoimakeskus): Edustaja tarkentuu hankkeen alettua.
- Rovaseudun työllisyysalue: Edustaja tarkentuu hankkeen alettua.
- Kohderyhmän edustaja: Edustaja varmistuu hankkeen alettua (hankkeen osallistuja).
- Työnantajapuolen edustaja: Paikallisen yrityksen edustaja, joka osallistuu yrityspari-malliin ja tuo kehittämiseen näkemyksen rekrytoinnista sekä työelämän tarpeista. Edustaja(t) tarkentuvat hankkeen käynnistyttyä.

Kutsuttavat asiantuntijat:

- Meri-Lapin, Pohjois- ja Itä-Lapin sekä Tunturi-Lappi - Pellon työllisyysalueiden edustajat. Edustaja(t) tarkentuvat hankkeen alettua.
- Työnantajapuolen edustajat: Paikallisten yritysten edustajat, jotka osallistuvat yrityspari-malliin ja tuovat kehittämiseen näkemystä rekrytoinnista ja työelämän tarpeista. Edustaja(t) tarkentuvat hankkeen alettua.

Onko hankkeen pääasiallisena tarkoituksena tietyn verkkopalvelun kehittäminen, tarjoaminen tai ylläpito?

Ei

5.4 Horisontaaliset periaatteet: EU:n perusoikeuskirja, YK:n vammaisyleissopimus ja sukupuolten tasa-arvo

Miten sukupuolten tasa-arvon tavoite on huomioitu hankkeen suunnitelmassa?

1. Hankkeen näkökulma ja tavoitteet

Hanke edistää sukupuolten tasa-arvoa tukemalla mies-, nais- ja muunsukupuolisia maahan muuttaneita, kansainvälisiä opiskelijoita ja tilapäistä suojelua saavia ukrainalaisia Lapissa. Hanke tunnistaa, että sesonkityön katkonaisuus ja siitä seuraavat työttömyysjaksot koskettavat eri sukupuolia eri tavoin esimerkiksi hoivavastuiden, turvallisuuskokemusten, verkostojen ja työmarkkinoilla esiintyvien sukupuolittuneiden odotusten kautta. Osallistujien taustat vaihtelevat uran alussa olevista henkilöistä korkeasti koulutettuihin, osaamistaan vastaamattomissa tehtävissä työskenteleviin. Näissä tilanteissa sukupuoliroolit ja -oletukset voivat vaikuttaa sekä työnhakuun että työssä pysymiseen, minkä vuoksi sukupuolinäkökulma on sisällytetty hankkeen kaikkiin vaiheisiin.

2. Aiemmat toimet

Startup Refugees on analysoinut toimintaympäristönsä sukupuolinäkökulmasta. Organisaation palveluissa noin 40 % asiakkaista on naisia ja alle 1 % muunsukupuolisia. Vuonna 2019 analysoitiin kaikki siihen mennessä kerätyt osaamisprofiilit ja tunnistettiin työllistymistä edistäviä ja hidastavia tekijöitä. Naisten osuus palveluissa oli vuonna 2020 noin 20 %, lähes identtinen lähivuosina Suomeen saapuneiden turvapaikanhakijoiden sukupuolijakauman kanssa. Startup Refugees on kiinnittänyt erityistä huomiota naisten ja muunsukupuolisten tavoittamiseen ja palveluiden kehittämiseen. Merkittävä muutos tapahtui vuonna 2022, kun Suomeen saapuneet ukrainalaiset, joista valtaosa on naisia, lisäsivät naisten osuutta organisaation palveluissa.

3. Hankkeen käytännön toimenpiteet

Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hankkeessa sukupuolinäkökulma huomioidaan kaikessa toiminnassa. Asiakashankinta ja viestintä toteutetaan monikielisesti ja monikanavaisesti, jotta palveluihin ohjautuu eri sukupuolia tasapuolisesti. Osallistumisen esteitä puretaan tarpeen mukaan esimerkiksi perhetilanteen, hoivavastuiden tai turvallisuuskokemusten vuoksi. Ohjaus- ja valmennuspolut sekä Yrityspari-mallin rekrytointi- ja matching-prosessit varmistavat, että valinnat perustuvat osaamiseen, motivaatioon ja koko vuoden työllistymispolun toimivuuteen, ei sukupuolittuneisiin oletuksiin. Työelämävalmennuksissa käsitellään käytännön tilanteita, kuten työvuorot, työnjako, palautekulttuuri, asiakastyö ja työyhteisön normit, jotta osallistujat ymmärtää oikeutensa ja osaa toimia mahdollisissa epäasiallisen kohtelun tilanteissa. Työnantajille suunnatut koulutukset huomioivat sukupuoliroolien vaikutuksen rekrytointiin, työvuorosuunnitteluun, häirinnän ehkäisyyn ja turvalliseen ilmapiiriin. Hankkeessa hyödynnetään monikielisiä ja kulttuurisensitiivisiä menetelmiä sekä tarvittaessa vertaisohjaajia (community leaderit), jotka madaltavat osallistumiskynnystä eri taustoista tuleville.

4. Henkilöstön osaamisen vahvistaminen

Startup Refugeesin ja hankkeen henkilöstö koostuu eri sukupuolten edustajista ja monenlaisista taustoista. Syksyllä 2024 organisaatio laati henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman, jonka toteutumista seurataan säännöllisesti kyselyin ja palautekanavin. Henkilöstö on saanut koulutusta Helsinki Pride -yhteisöltä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamiseen, ja yhteistyötä on tehty Together with Pride -aloitteen kanssa sateenkaarivähemmistöihin kuuluvien työllistymisen tukemiseksi.

5.5 Horisontaaliset periaatteet: Muut EU:n perusoikeusasiakirjan mukaiset oikeudet ja periaatteet

Hakija vakuuttaa, että hankkeen suunniteltu toiminta noudattaa ainakin seuraavia EU:n perusoikeusasiakirjan mukaisia oikeuksia ja periaatteita:

Turvalliset työolot

Startup Refugeesin henkilöstöllä on lain mukainen työterveyshuolto, ja työhyvinvointia sekä kuormitusta seurataan säännöllisesti kolmen kuukauden välein tehtävillä hyvinvointikyselyillä. Työterveyden ja henkilökunnan kanssa tehdään jatkuvaa riskien arviointia ja hallintaa, ja käytössä on selkeät toimintamallit häirintään ja epäasialliseen kohteluun puuttumiseksi. Työn organisoinnissa painotetaan selkeitä vastuita, ennakoitavaa työkuormaa sekä säännöllisiä tiimi- ja viikkopalavereita psykososiaalisen kuormituksen hallitsemiseksi. Työpaikan ergonomiasta huolehditaan ja esiin nousevat kehityskohteet käsitellään ja työoloja parannetaan tarpeen mukaan.

Hankkeessa turvallisten työolojen edistäminen kohdistuu myös kohderyhmään ja työnantajiin, koska hankkeen keskiössä on työsuhteiden jatkuvuus sesonkien välillä ja työnantajien perehdytys- ja esihenkilökäytäntöjen vahvistaminen. Startup Refugees tukee maahan muuttaneita läpi koko rekrytointiprosessin ja Yrityspari-mallin siirtymävaiheiden. Työsopimuksia ja työsuhteen ehtoja käydään tarvittaessa läpi osallistujan kanssa ymmärrettävästi, ja Working Life in Finland -sisällöissä vahvistetaan tietoa työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista sekä työturvallisuuden perusasioista. Hankkeessa toteutettava rekrytoinnin jälkeinen seurantatuki (esim. sovitut seurantakeskustelut työsuhteen alkuvaiheessa) mahdollistaa sen, että mahdolliset työoloihin, kuormitukseen, perehdytykseen tai kohteluun liittyvät haasteet tunnistetaan varhaisessa vaiheessa. Tämä on tärkeää, koska maahan muuttaneet eivät aina uskalla tai tiedä, kenen puoleen kääntyä tilanteissa, joissa työolosuhteissa on puutteita, ja hankkeen tuki auttaa ehkäisemään haavoittuvassa asemassa olevien työntekijöiden hyväksikäyttöä.

Syrjintäkielto kaikelle syrjinnälle

Monilla maahan muuttaneilla on kokemuksia syrjinnästä, mikä voi vähentää heidän halukkuuttaan osallistua koulutukseen ja työelämään. Suomalaisilla työmarkkinoilla esiintyy usein moniperusteista syrjintää, esimerkiksi sukupuolen, etnisen taustan, äidinkielen tai uskonnon vuoksi (Eid & Hubara, 2022; Akhlaq Ahmad, 2016 & 2024). Tutkimukset osoittavat, että rakenteellinen rasismi näkyy rekrytoinnissa: kolmannes alle 39-vuotiaista ulkomaalaistaustaisista on kokenut syrjintää työelämässä, ja etninen tausta vaikuttaa merkittävästi kutsuihin työhaastatteluihin (Akhlaq Ahmad, 2016 & 2024; EU:n perusoikeusvirasto, 2018). Haasteiden ratkaiseminen edellyttää syrjinnän purkamista ja toimintamalleja, jotka tukevat ja arvostavat kulttuurista monimuotoisuutta (Eid & Hubara, 2022).

Palkkaa paikallinen - töitä ympäri vuoden -hankkeen ydin on purkaa rakenteellisia esteitä, jotka ylläpitävät maahan muuttaneiden työttömyysjaksoja ja heikkoa työmarkkina-asemaa Lapissa. Hanke yhdistää yksilöllisen työnhakijan tuen ja työnantajien käytäntöjen kehittämisen ja sen toimet ehkäisevät syrjintää monin tavoin. Kulttuurisensitiivinen, monikielinen (esim. dari/ farsi, ukraina, arabia) ja käytännönläheinen ohjaus vahvistaa osallistujien valmiuksia toimia suomalaisessa työelämässä, ja työnantajille suunnattu tuki ja perehdytyspaketit edistävät yhdenvertaisia rekrytointi- ja esihenkilökäytäntöjä. Yrityspari-malli lisää läpinäkyvyyttä ja suunnitelmallisuutta rekrytointeihin, vähentäen riskejä eriarvoiselle kohtelulle.

Startup Refugees on sitoutunut kaikessa toiminnassaan yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden edistämiseen. Startup Refugees noudattaa kaikkea yhdenvertaisuuteen ja syrjinnän estämiseen liittyvää lainsäädäntöä sekä pyrkii kehittämään itse ja kehittämään yhteistyökumppaniensa toimintaa näissä asioissa lain vaatimaa tasoa korkeammalle. Tämä on olennaista myös tässä hankkeessa. Tästä esimerkkinä Startup Refugees on laatinut syksyllä 2024 ensimmäisen kunnianhimoisen henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-suunnitelman, vaikka lain mukaan se ei olisi ollut vielä pakollinen Startup Refugeesin kokoiselle toimijalle. Suunnitelma on voimassa 2026 asti, minkä jälkeen se päivitetään, ja sen toteutusta sekä eri taustoista tulevien työntekijöiden kohtelua seurataan seurataan tarkasti säännöllisillä kyselyillä.

Startup Refugeesin omasta henkilökunnasta yli puolella on maahanmuuttajatausta, ja organisaatiossa työskentelee henkilöitä, jotka kokevat syrjintää taustastaan johtuen (esim. pakolaisia). Startup Refugeesin oman henkilökunnan rekrytoinnissa ja valinnassa otetaan huomioon syrjimättömyys esim. käyttämällä monimuotoisuuslauseketta, käyttämällä hakijoiden erilaiset taustat huomioon ottavaa kieltä ja kannustamalla sekä markkinoimalla tilaisuuksia erilaisista taustoista tuleville henkilöille. Myös Startup Refugeesin johtotehtävissä ja rekrytointipäätöksiä tekevien joukossa on maahanmuuttajataustaisia henkilöitä. Rekrytoinnissa käytetään positiivista erityiskohtelua ja kiinnitetään huomiota hakijoiden erityisosaamisiin, kuten kielitaitoon ja vapaaehtoistyöhön, muodollisen koulutuksen sijaan tai lisäksi. Sisäisiä rekrytointiprosesseja on yksinkertaistettu, ja kaikille rekrytointiin osallistuville tarjotaan koulutusta hyvistä rekrytointikäytännöistä ja yhdenvertaisuudesta.

Hankkeen tavoitteena on lisätä monimuotoisuuden hyväksyntää ja hyödyntämistä työelämässä, vähentää ennakkoluuloja ja syrjiviä asenteita sekä edistää pitkäaikaista työllisyyttä ja osallisuutta maahan muuttaneille. Toimet tuottavat hyötyä myös kunnille, oppilaitoksille, järjestöille ja yrityksille, sillä tutkimusten mukaan monimuotoisimmat työyhteisöt ovat

tuottavampia ja innovatiivisempia: etnisesti monimuotoisimmat yritykset ovat jopa 35 % todennäköisemmin toimialansa muita yrityksiä tuottavampia, ja yritykset, jotka huomioivat sukupuolien diversiteetin, 21 % todennäköisemmin (McKinsey & Company, 2018, Delivering through diversity).

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

Hankkeen kohderyhmässä voi olla vammaisia henkilöitä sekä henkilöitä, joilla on pitkäaikaissairauksia tai traumataustan vuoksi erityisiä tuen tarpeita. Hankkeen kaikki palvelut ovat osallistujille maksuttomia, ja toiminnot sekä tapahtumat toteutetaan lähtökohtaisesti fyysisesti saavutettavissa tiloissa tai vaihtoehtoisesti etäyhteyksin. Valmennuksissa ja ohjauksessa hyödynnetään monikielisiä (esim. dari/farsi, ukraina, arabia) ja kulttuurisensitiivisiä viestintävälineitä, selkeää kieltä, visuaalisia apuvälineitä ja tarvittaessa yksilöllisesti mukautettavia menetelmiä, jotta osallistumisen kynnys pysyy matalana myös henkilöille, joilla on esimerkiksi heikko kieli-, luku- tai kirjoitustaito tai tarve erityisjärjestelyille.

Startup Refugees tarjoaa työntekijöille työvälineet ja -tilat heidän erityistarpeidensa mukaisesti, ja rekrytoinnissa sekä työjärjestelyissä huomioidaan saavutettavuus. Hankkeen kautta työnantajille tarjottava käytännönläheinen ja kulttuurisensitiivinen perehdytys- ja työssä pysymisen tuki vahvistaa työnantajien valmiuksia kohdata erilaisia toimintarajoitteita ja toteuttaa kohtuullisia mukautuksia sesonkiluonteisissa työympäristöissä.

Henkilötietojen suoja

Henkilötietojen suojaus on hyvin tärkeää Startup Refugeesille, ja organisaatio pyrkii jatkuvasti kehittämään tietoturvallisuusjärjestelmiään ja -osaamistaan. Organisaatiolla on oma GDPR-ohjeistus työntekijöille ja nimetty henkilö, joka vastaa henkilötietojen käsittelystä käytännössä. Henkilökuntaa myös koulutetaan säännöllisesti tietoturvasta. Vuonna 2025 on laadittu organisaation ohjeistus tekoälytyökalujen tietoturvalliseen käyttöön. Se pitää sisällään mm. maksuttomien sovellusten käyttökiellon henkilötietojen ja minkä tahansa sensitiivisen tiedon käsittelystä. Henkilötietoja sisältävällä Match-verkkoalustalla on käytössä kaksivaiheinen todennus, ja järjestelmä on asianmukaisesti suojattu sekä hankehenkilökunnan että jokaisen profiilin täyttäjän kohdalla. Kaikilla asiakkailla on mahdollisuus ladata, muokata ja poistaa profiilejaan Match-alustalta tai pyytää henkilökuntaa tekemään sen puolestaan. Järjestelmään tehdään säännöllisiä tietoturvatarkastuksia.

Startup Refugeesin tietosuojakäytännöt ovat julkisesti näkyvissä organisaation nettisivuilla sekä Match-alustan verkkosivulla. Tietosuojakäytännöt auttavat asiakkaita ymmärtämään, millaisia henkilötietoja kerätään ja miksi, kuinka kauan niitä säilytetään ja mitä tiedoille tapahtuu. Startup Refugeesin työntekijät huolehtivat siitä, että osallistujat ja muut asiakkaat ovat tietoisia oikeuksistaan omiin tietoihinsa. Tästä pidetään kiinni myös tähän hankkeeseen liittyvässä tiedonkeruussa. Hankkeeseen liittyviä henkilötietoja sisältäviä osallistujalistoja ja muita dokumentteja säilytetään asianmukaisesti kassakaapissa (paperiset versiot) ja digitaalisesti salasanasuojattuna. Henkilökunnan pääsyä digitaalisiin aineistoihin on rajattu.

Ympäristönsuojelu

Hankkeessa suositetaan ilmastoystävällisiä valintoja mm. hankinnoissa, matkustamisessa ja tilaisuuksien järjestämisessä. Mahdollisuuksien mukaan suositetaan julkista liikennettä ja etäyhteyksiä, ja kun matkustaminen on välttämätöntä, matkat suunnitellaan ilmastovastuullisesti. Hankkeeseen liittyvissä tilaisuuksissa painotetaan kestävien ratkaisujen ja kierrätyksen merkitystä. Etäyhteyksiä käytetään aina, kun se on toiminnan ja tulosten kannalta järkevää, jolloin turhaa matkustamista ja päästöjä ei synny. Myös hankinnoissa ja tilaisuuksien järjestämisessä pyritään välttämään syntyvän jätteen määrää ja valitsemaan ekologisia, sertifioituja ja kierrätettäviä materiaaleja / kierrätetystä materiaalista valmistettuja tuotteita sekä hyödyntämään käytettyjä tavaroita. Esimerkiksi hankkeen työntekijöiden työvälineet (tietokoneet, puhelimet) pyritään ostamaan kierrätettyinä. Tekoälytyökalujen ympäristövaikutuksien vuoksi organisaatiossa on myös ohje työntekijöille poistaa kaikki vanhentuneet ChatGPT-keskustelut heti, kun niitä ei enää tarvita, ja hyödyntää tavallista internet-hakua silloin kun tekoälyn käyttö ei tuo lisäarvoa. Ympäristöosaaminen ja -tietoisuus vahvistuvat hankkeessa myös välillisesti, kun osallistujat pääsevät oppimaan myös ympäristöasioista uudessa työssään tai koulutuksessa.

Esim. ravintola-, rakennus- ja puhtaanapito aloilla opitaan ympäristöystävällisistä tuotteista ja palveluista.

5.6 Kestävä kehitys: Ekologinen kestävyys

Luonnonvarojen käytön kestävyys

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Hankkeella on välillinen positiivinen vaikutus ekologiseen kestävyyteen. Hanke edistää työllistymistä ja työllisyyden kautta ja hyvin kotoutuneilla henkilöillä on paremmat voimavarat ja mahdollisuudet tiedostaa ekologisia ongelmia, omia vaikutusmahdollisuuksiaan sekä toimia niiden ratkaisemiseksi omalta osaltaan. Työllistyneet henkilöt saattavat myös päästä osaksi prosesseja, joissa nämä asiat ovat esillä.

Työllistyneet ja muut osallistujat oppivat työnantajien arvoista ja eettisistä toimintaperiaatteista, joihin luonnonvarojen käytön kestävyys ja ilmastovastuullisuus kuuluu nykyisin lähes poikkeuksetta. Samalla heillä on mahdollisuus oppia lisää yksilön ja yritysten vastuullisuudesta liittyen ilmastomuutokseen ja kestäväan kehitykseen. Osalla ei välttämättä ole paljon tietoa näistä asioista tai käsitystä siitä, millä tavalla luonnonvarojen kestävää käyttöä arvostetaan ja ylläpidetään.

Suoraan hanke vaikuttaa myönteisesti ekologiseen kestävyyteen siten, että Startup Refugeesin toimintaperiaatteisiin kuuluu mahdollisimman ekologiset ja kestävät ratkaisut mm. tarjoiluissa, toimistohankinnoissa ja matkustamisessa. Toiminnassa suositaan julkista liikennettä, sähköistä viestintää sekä vältetään paperin käyttöä. Etäyhteyksiä käytetään aina kun se on toiminnan ja tulosten kannalta järkevää, jolloin turhaa matkustamista ja päästöjä ei synny. Tapahtumissa suositaan kasvisruokaa ja kestäviä tarjoiluja.

Joulukuussa 2021 organisaatiossa toteutettiin kestäväan kehityksen katselmus opiskelijatyönä. Sen mukaan Startup Refugeesin toiminta kokonaisuudessaan on erittäin hyvällä tasolla kestäväan kehityksen eri osa-alueilla. Kuten katselmuksessakin todetaan, yhteiskuntavastuu liittyy olennaisesti kaikkiin kestäväan kehityksen keskeisiin teemoihin ja organisaatiossa nähdään, että eriarvoisuuden poistaminen, yksilön mahdollisuuksien lisääminen ja tasa-arvoisen, inklusiivisen yhteiskunnan edistäminen nivoutuvat yhteen myös ympäristövastuullisten ratkaisujen kanssa. Katselmuksen osa-alueet on käyty uudestaan läpi vuonna 2024, jotta varmistettiin samalla tasolla pysyminen. Yhteiskuntavastuu näkyy järjestön päivittäisessä työssä sekä pyrkimyksissä, ja näin suoraan myös tässä hankkeessa. Kestäväa kehitystä edistetään verkostoissa Suomessa ja Suomen ulkopuolella. Myös yritysten ja muiden kumppanien kanssa toimiessa kestäväan kehityksen periaatteita pidetään esillä.

Ilmastomuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Sama kuin edellä. Hankkeessa suositaan ilmastoystävällisiä valintoja mm. hankinnoissa, tarjoiluissa ja matkustamisessa. Mahdollisuuksien mukaan suositaan julkista liikennettä, ja milloin se ei ole mahdollista, matkat suunnitellaan muutoin ilmastovastuullisiksi.

Kasvillisuus, eliöt ja luonnon monimuotoisuus

Ei myönteistä vaikutusta

Ei suoraa vaikutusta. Työllistyneet henkilöt saattavat päästä osaksi prosesseja, joissa nämä asiat ovat esillä, jolloin tiedon lisäämisen kautta välillinen vaikutus on mahdollinen.

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

Ei myönteistä vaikutusta

Ei suoraa vaikutusta. Työllistyneet henkilöt saattavat päästä osaksi prosesseja, joissa nämä asiat ovat esillä, jolloin tiedon lisäämisen kautta välillinen vaikutus on mahdollinen.

Natura 2000 -ohjelman kohteet

Ei myönteistä vaikutusta

Ei suoraa vaikutusta. Työllistyneet henkilöt saattavat päästä osaksi prosesseja, joissa nämä asiat ovat esillä, jolloin tiedon lisäämisen kautta välillinen vaikutus on mahdollinen.

5.7 Kestävä kehitys: Taloudellinen kestävyys**Materiaalit ja jätteet**

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Työelämässä osallistujat tulevat oppimaan ekologisuudesta ja eri yritysten tavoista hoitaa jätteiden käsittelyä. Siellä he saavat myös parhaiten käytännönläheiset selitykset sille, että miksi näin toimitaan. Hankkeeseen liittyvissä tilaisuuksissa painotetaan kestävien ratkaisujen ja kierrätyksen merkitystä. Hankinnoissa ja tilaisuuksien järjestämisessä pyritään välttämään syntyvän jätteen määrää ja valitsemaan ekologisia, sertifioituja ja kierrätettäviä materiaaleja / kierrätetystä materiaalista valmistettuja tuotteita sekä hyödyntämään käytettyjä tavaroita. Esimerkiksi työvälineet (tietokoneet, puhelimet) ostetaan pääsääntöisesti käytettyinä.

Uusiutuvien energialähteiden käyttö

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Kuten edellä. Hankkeen osallistujien tieto näistä todennäköisesti lisääntyy riippuen työnantajasta ja yrityksestä. Milloin mahdollista, hankkeessa pyritään suosimaan uusiutuvilla energialähteillä tuotettuja tuotteita.

Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä kehittäminen

Selvästi myönteistä vaikutusta

Hankkeessa luodaan valmiuksia työelämän muutoksiin. Kun maahanmuuttaneet ja pakolaiset menestyvät työelämässä, he vahvistavat paikallistaloutta työpaikkojen luomisen ja kulutuksen lisääntymisen kautta. Maahanmuuttaneilla on myös paljon osaamista ja potentiaalia paikallisten yritysten tuotteiden ja markkinoiden kansainvälistämiseen.

Jotta Lapin ja Suomen työmarkkinoilla olisi myös tulevaisuudessa osaajia, on pidettävä huolta maahan muuttaneiden kiinnittymisestä työelämään. Yritysten osalta hankkeen tavoitteena on lisätä paikallisten rekrytointivaikeuksista kärsivien työnantajien tunnettuutta, työnantajamielikuvaa- ja brändiä sekä vetovoimaa kohderyhmän keskuudessa. Startup Refugeesilla on jo tiedossa runsaasti hankkeesta kiinnostuneita yrityksiä (ks. liitteet). Työnantajia rohkaistaan palkkaamaan pakolais-, turvapaikanhakija- ja maahanmuuttajataustaisia henkilöitä. Samalla lisätään yritysten elinvoimaisuutta. Yritykset huomaavat, että maahanmuuttajataustaiset ovat hyvä sijoitus Suomen ja yrityksen tulevaisuuteen. Osaavat, kielitaitoiset ihmiset nostavat yrityksen profilia kansainvälisenä ja kilpailukykyisenä yrityksenä, jolta löytyy kulttuurien tuntemusta ja josta saa omankielistä palvelua vaivattomasti.

Aineettomien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen

Selvästi myönteistä vaikutusta

Hankkeessa kehitetään työelämäosallisuuteen, osaamisen kehittämiseen ja työllistämiseen liittyviä uusia aineettomia toimintamalleja ja palveluja. Näitä esitellään myös asiantuntijoille, yrityksille ja muille kumppaneille, joita kannustetaan edistämään uusia toimintatapoja omassa toiminnassaan.

Hankkeen opit, parhaat käytännöt ja materiaalit kootaan Startup Refugeesin verkkosivuilla julkaistavaan työkalupakkiin, jonka avulla mallia voidaan hyödyntää ja skaalata muiden toimijoiden käyttöön. Tavoitteena on, että toimintamalli juurtuu osaksi toteuttajaorganisaati on ja työllisyyspalveluiden palvelutarjontaa ja siitä saatuja kokemuksia hyödynnetään kansallisella tasolla vaikuttamistyössä. Tämä varmistaa, että hanke jättää pysyvän jäljen

maahanmuuttajataustaisten työikäisten henkilöiden tukemiseen myös hankerahoituksen päätyttyä.

Liikkuminen ja logistiikka

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Hankkeessa käytetään julkisia kulkuvälineitä ja järjestetään toimintaa myös etänä ja sähköisesti silloin, kun se on järkevää tulosten ja toiminnan kannalta. Työelämässä osallistujien tieto aiheesta voi lisääntyä riippuen työnantajasta ja yrityksestä. Logistiikkapuolen työtehtävät ovat yksi tapa saada lisää tietoa aiheesta.

5.8 Kestävä kehitys: Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys sekä yhdenvertaisuus

Kulttuuriympäristö

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Hankkeella ei ole suoraa vaikutusta esim. maisema-alueisiin tai kaupunkirakenteeseen. Sen sijaan sillä on paljon myönteistä vaikutusta yhdenvertaisuuteen ja kulttuuriperinnön kehittymiseen. Hanke lisää hyvinvointia laaja-alaisesti, sillä koulutuksella, työllä, uusilla taidoilla ja uusien ihmisten tapaamisella sekä osallisuuden ja toimeentulon paranemisella on kaikilla suuri vaikutus yksilön ja yhteisöjen hyvinvointiin.

Maahan muuttaneilla ei ole työmarkkinoilla yhdenvertaisia mahdollisuuksia - usein silloinkaan, kun heillä on alan työkokemusta ja sujuva suomen kielen taito. Hanke tavoittelee myös muutosta kohderyhmän asemaan työmarkkinoilla. Tämän tavoitteen saavuttamisella on kauaskantoiset yhteiskunnalliset vaikutukset, jotka näkyvät niin työttömyysluvuissa kuin syrjäytyneiden määrässä sekä terveystilastoissa. Haastavassa työmarkkina-asemassa olevat maahanmuuttajat ovat myös "maan muuttajia" - sopeutumista ja integroitumista tulee tapahtua molempiin suuntiin: myös vastaanottavan kulttuurin tulee muuttua ja kehittyä. Näistä syistä hankkeen vaikutukset sosiaaliseen kestävyys ja kulttuuriympäristöön erityisesti hankkeen toiminta-alueella voivat olla jopa merkittävät.

Ympäristöosaaminen

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Ympäristöosaaminen ja -tietoisuus vahvistuvat hankkeessa välillisesti, kun osallistujat pääsevät oppimaan myös ympäristöasioista hankkeen toiminnoissa, uudessa työssään tai koulutuksessa.

5.9 Horisontaaliset periaatteet hankkeen pääasiallisena tavoitteena

Onko sukupuolten tasa-arvon edistäminen hankkeen pääasiallinen sisältö?

Ei

Onko syrjimättömyys ja yhdenvertaisuus hankkeen pääasiallinen sisältö?

Kyllä

Onko kestävä kehitys jollakin ulottuvuudella hankkeen pääasiallinen sisältö?

Ei

6 Arviot määrällisistä tavoitteista

Hakemusvaiheessa ilmoitettavat arviot määrällisistä tavoitteista

6.1 Hankkeeseen osallistuvien yritysten arvioitu lukumäärä henkilöstömäärän mukaan

Yrityksen koko	Yrityksiä, kpl
Mikroyritys	3
Pieni yritys	13
Keskisuuri yritys	12
Suuryritys	2
Yhteensä	30

Hankkeen kohderyhmätyyppi

Hanke on tyyppiä, jossa varsinaisena kohderyhmänä: On henkilöitä

6.2 Hankkeeseen osallistuvien henkilöiden arvioitu määrä ikäjakauman mukaan koko hankkeen keston ajalta

	Alle 18 v	18-29 v	30-54 v	Yli 54 v	Yhteensä
Työttömät	0	37	49	25	111
joista pitkäaikaistyöttömiä (yli 12 kk)	0	2	7	6	15
Yleissivistävässä/ ammattillisessa koulutuksessa olevat	0	30	0	0	30
Työssä olevat (ml. yrittäjät)	0	3	4	2	9
Työmarkkinoiden ulkopuolella olevat	0	0	0	0	0
Yhteensä	0	70	53	27	150
joista naisia	0	35	27	13	75

6.3 Hankkeeseen osallistuvien henkilöiden koulutustausta

	Alle 18 v	18-29 v	30-54 v	Yli 54 v	Yhteensä
Osallistujat ilman perusasteen (ISCED 1) koulutusta	0	34	20	15	69
Alemman perusasteen (ISCED 1) ja ylemmän perusasteen (ISCED 2) koulutuksen suorittaneet	0	26	25	4	55
Keskiasteen (ISCED 3) tai keskiasteen jälkeisen (ISCED 4) koulutuksen suorittaneet	0	8	5	5	18
Korkea-asteen koulutuksen (ISCED 5-8) suorittaneet	0	2	3	3	8
Yhteensä	0	70	53	27	150
joista naisia	0	35	27	13	75

6.4 Osallistujia koskevat lyhyen aikavälin tavoitteet

	Tavoite
Osallistujat, jotka ovat ryhtyneet työnhakuun jättäessään hankkeen	70
Osallistujat, jotka ovat koulutuksessa jättäessään hankkeen	2
Osallistujat, jotka saavat ammattipätevyyden jättäessään hankkeen	0
Osallistujat, jotka ovat työelämässä, myös itsenäisinä ammatinharjoittajina, jättäessään hankkeen	70

7 Kustannusarvion ja rahoitussuunnitelman tiivistelmä

Täydelliset kustannusarvion ja rahoitussuunnitelman taulukot sekä de minimis -tuki-ilmoitus ovat hakemuksen lopussa.

Kustannusarviota ohjaavat kustannusmallivalinnat

Kustannusmalli	Flat rate 40 % kehittäminen
Palkkakustannusten ilmoitustapa	Palkkojen yksikkökustannukset

Hankinnat ja hankkeen pysyvyys

Infrastruktuuri-investointeja tai tuotannollisia investointeja sisältävän hankkeen toiminnan tulee olla pysyvää yleisasetuksen 65 artiklaan perustuen vähintään viiden vuoden ajan viimeisen tuen maksamista koskevan päätöksen tekopäivästä. Velvollisuus yritystukilain nojalla rahoitettavissa hankkeissa pienten ja keskisuurten yritysten osalta on kolme vuotta. Koskeeko edellä kuvattu velvollisuus hankkeen toimintaa tai investoinnin kohteena olevaa omaisuutta?	
Suunnitellaanko hankkeessa kansalliset kynnysarvot ylittävien hankintojen tekemistä?	Ei

Kustannusarvion tiivistelmä

	Yhteensä €
1 Palkkakustannukset	292 516
Flat rate 40 % kehittäminen	117 006
2 Tulot (vähennetään kustannuksista)	0
Nettokustannusarvio yhteensä	409 522

Rahoitussuunnitelman tiivistelmä

	Yhteensä €	Osuus %
1 Haettava EU- ja valtion rahoitus	327 620	80,00
2 Omarahoitus: Yksityinen rahoitus	81 902	20,00
3 Kuntarahoitus	0	0
4 Muu julkinen rahoitus	0	0
5 Yksityinen rahoitus	0	0
Rahoitussuunnitelma yhteensä	409 522	100,00

Ennakkomaksatus

Haetaanko hankkeelle ennakkomaksatusta?	Kyllä
Haettavan ennakkomaksatuksen määrä €	50 000
Tilinumero	FI0517453000203762
BIC	NDEAFIHH

Perustelee ennakkomaksatuksen tarve

Toteuttajalla on käynnissä useita hankkeita, joiden avustus maksetaan jälkikäteen maksatushakemuksen perusteella. Tästä koituu suuri summa, joka toteuttajalla on oltava koko ajan kassassa etukäteen. Vaikka järjestö on vakavarainen, hankkeiden volyymin vuoksi on tarpeen turvata ensimmäisten kuukausien rahoitus ja siten hankkeen sujuva käynnistys. Ennakkomaksulla katetaan arviolta kolmen ensimmäisen kuukauden kulut.

Hakemuksen käsittelyn ehdot

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

Tuen hakija vakuuttaa, että sillä ei ole takaisinperintäpäätökseen perustuvaa maksamatonta täytäntöönpanokelpoista saatavaa avustuksia ja tukia myöntäville julkisyhteisöille.

Tuen myöntävällä välittävällä toimielimellä on laissa säädettyjen tiedonsaantioikeuksien perusteella oikeus tarkastaa tuen hakijaa koskevat verovelkatiedot, arvonlisäverovelvollisuutta koskevat tiedot sekä muut välttämättömät toiselta viranomaiselta tai yksityiseltä saatavat tiedot, joilla voi olla vaikutusta rahoituksen myöntämiseen.

Suostumus sähköiseen asiointiin

Hakija antaa suostumuksensa siihen, että kaikki asiakirjat koskien tätä hankehakemusta annetaan tiedoksi vain sähköisesti EURA 2021 -järjestelmässä. Tämä suostumus koskee kaikkia asiassa myöhemmin annettavia asiakirjoja, joita viranomainen tekee EURA 2021 -järjestelmässä.

Hankehakemusta ja hanketta koskevat asiakirjat ovat noudettavissa EURA 2021 -järjestelmästä.

Lainkohdat

Laki alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliitiikan hankkeiden rahoittamisesta (757/2021) 51 §.

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

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

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

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

Valtionavustuksen hakijan pakotevakuutus

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

Valtionavustuksen hakija vakuuttaa, että

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

- avustuksen hakijalle,
- avustuksen hakijan välittömille tai välillisille omistajille, tai rahanpesulain 1. luvun 5 §:ssä tarkoitetuille tosiasiallisille edunsaajille,
- avustuksen hakijan hallinto-, johto- tai valvontaelimen jäsenille tai määräys-, edustus-, päätös- tai valvontavaltaa käyttäville henkilöille,
- avustuksen hakijan alihankkijoille tai muille sopimuskumppaneille,
- avustuksen hakijan alihankkijoiden tai muiden sopimuskumppaneiden välittömille tai välillisille omistajille, tai rahanpesulain 1. luvun 5 §:ssä tarkoitetuille tosiasiallisille edunsaajille,
- avustuksen hakijan alihankkijoiden tai muiden sopimuskumppaneiden hallinto-, johto- tai valvontaelimen jäsenille tai määräys-, edustus-, päätös- tai valvontavaltaa kyseisissä alihankkijoissa tai muissa sopimuskumppaneissa käyttäville henkilöille,
- valtionavustuslain 7 §:n 3 momentin mukaisesti muun kuin avustuksen saajan toiminnan tai hankkeen avustamiseen haetun ja valtionapuviranomaisen myöntämän avustuksen käyttäjille (jäljempänä siirron saaja)
- sellaisille avustuksen hakijan valtionavustushakemuksen ja -päätöksen mukaisille yhteistyökumppaneille, jotka eivät saa tai käytä avustusta, eivätkä tuota ostopalveluja, mutta osallistuvat avustettavaan toimintaan tai hankkeeseen tekemällä yhteistyötä avustuksen saajan kanssa,
- siirron saajien tai yhteistyökumppanien välittömille tai välillisille omistajille, tai rahanpesulain 1. luvun 5 §:ssä tarkoitetuille tosiasiallisille edunsaajille,
- siirron saajien tai yhteistyökumppanien hallinto-, johto- tai valvontaelimen jäsenille tai määräys-, edustus-, päätös- tai valvontavaltaa kyseisissä siirron saajissa ja yhteistyökumppaneissa käyttäville henkilöille;

b) avustuksen hakija noudattaa täysimääräisesti neuvoston asetuksen (EU) 833/2014 5 k artiklaa sekä kaikkia muita YK:n ja EU:n asettamia pakotteita.

Valtionavustuksen hakija vakuuttaa, että

- avustuksen hakija ja muut edellä mainitut tahot eivät ole YK:n tai EU:n asettamien pakotteiden kohteena;

- avustuksella rahoitettava toiminta tai hanke taikka avustuksella hankittavan tuotteen tai palvelun toimittajan tai sen alihankkijoiden tuottamien tuotteiden tai palvelujen käyttö ei riko YK:n tai EU:n asettamia pakotteita;
- avustuksen hakija antaa välittömästi kirjallisesti valtionapuviranomaiselle tämän kirjallisesta pyynnöstä tiedot hakijan välittömistä ja välillisistä omistajistaan, rahanpesulain 1. luvun 5 §:ssä tarkoitetuista tosiasiallisista edunsaajistaan, alihankkijoistaan, sekä muista sopimuskumppaneistaan, siirron saajista, yhteistyökumppaneista ja muista edunsaajista;
- avustuksen hakija ilmoittaa välittömästi valtionapuviranomaiselle, jos valtionavustukseen tai avustuksella tehtävään hankintaan liittyvät suoritukset tai valtionavustus itsessään voi välillisesti tai välittömästi päättyä YK:n tai EU:n pakotteiden kohteena olevalle taholle;
- avustuksen hakija noudattaa täysimääräisesti YK:n ja EU:n asettamia pakotteita sekä tämän vakuutuksen antohetkellä, että tämän vakuutuksen antamisen jälkeen esimerkiksi silloin kun avustuksen hakija saa tai käyttää tässä vakuutuksessa tarkoitettua valtionavustusta.

Allekirjoitukset

26.3.2026 13:44

Anna Karoliina Diallo

Talous- ja hallintojohtaja

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

Liitteet

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

Kustannusarvion liitteet

Rahoitussuunnitelman liitteet

Muut liitteet

Tiedoston nimi	Kuvaus	Salassapidon perustelu
Aiesopimus_Phoenix_x_Glass_Resort_signed.pdf	Yhteistyösopimus Glass Resort Oy:n ja toteuttajan välillä	
Yhteistyo_sopimus_Rovaniemi_x_Phoenix_signed.pdf	Yhteistyösopimus Rovaniemen kaupungin ja toteuttajan välillä	
Aiesopimus_Phoenix_x_Arctic_Career_signed.pdf	Yhteistyösopimus Arctic Career Oy:n ja toteuttajan välillä	
Aiesopimus_Phoenix_x_Meri-Lapin_Keskuspesula_signed.pdf	Yhteistyösopimus Meri-Lapin Keskuspesulan ja toteuttajan välillä	

Kustannusarvio

1 Palkkakustannukset

Palkkakustannusten yksikkökustannukset: kokoaikaiset

1. Tehtävänimike	Verkostokoordinaattori
Työaika	Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.8.2026
Arvioitu lopetuspäivä	31.1.2029

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

- yritysten ja muiden työnantajien tavoittaminen; maahan muuttaneiden työnhakijoiden tavoittaminen, asiakashankinta: Verkostokoordinaattori ja uravalmentaja vierailevat yhdessä yhteistyökumppaneiden tapahtumissa ja tiloissa, oppilaitoksissa ja eri tilaisuuksissa kertomassa hankkeen palveluista, markkinoivat niitä toteuttajan olemassa oleville ja uusille asiakkaille eri viestintäkanavia käyttäen (whatsapp, some, puhelut, asiakastapaamiset, tapahtumat) ja osallistuvat hankkeesta viestimiseen yhteistyössä toteuttajan viestintäpäällikön kanssa.
- yrityksille suunnattujen tilaisuuksien ja toimenpiteiden suunnittelu ja järjestäminen, yritysparien muodostaminen: Koordinaattori kartoittaa yritysten työvoimatarpeet, yhdistää niitä työnhakijoiden ja potentiaalisten yritysparien kanssa, vastaa yritysten sparrauksesta ja tarvittavien valmennusten tai muun tuen järjestämisestä ja hoitaa siirtymäkeskustelut työnantajan vaihdon yhteydessä
- osallistuminen mallin kehittämiseen ja verkostoyhteistyöhön hankepäällikön kanssa: Verkostokoordinaattori kuten muutkin hankkeen työntekijät ovat keskeisessä roolissa kun yritysparimallia kehitetään. Koordinaattori osallistuu yhteiskehittämistilaisuuksiin, tehtyjen toimien arviointiin ja antaa ehdotuksia kokemuksensa perusteella mahdollisille muutoksille. Lisäksi hänellä on asiantuntemus ja käytännön kokemus verkostoyhteistyöstä, jota hankkeen aikaanakin parannetaan jatkuvasti verkostokoordinaattorin ja verkostojen suositusten mukaisesti.
- osallistujien (maahan muuttaneet) henkilökohtainen tuki ja ohjaus omaa kielitaitoa vastaavalle ryhmälle (ainakin englanti ja venäjä): Myös verkostokoordinaattori tekee asiakastyötä hankkeessa. Asiakkaita kohdennetaan verkostokoordinaattorille kielitaidon mukaisesti. Verkostokoordinaattorilla on samat valmiudet asiakasneuvontaan kuin uravalmentajalla, mutta nämä tarvittaessa tukevat toisiaan. Lisäksi asiakastyöhön saa tarvittaessa tukea toteuttajan muiden toimintojen työntekijöiltä myös muualta Suomesta.
- palautteen keruu kohderyhmiltä ja sidosryhmiltä: Verkostokoordinaattori valmistelee palautelomakkeet ja hoitaa niiden jakamisen ja vastauksien saamisen omalla vastuullaan olevien tilaisuuksien osalta. Tässäkin tehdään yhteistyötä hankkeen työntekijöiden kesken.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

3. Keskiarvo saman palkkaluokan työntekijöiden tai vastaavien tehtävien palkkakustannuksista

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk) €	40 276
Sivukulujen osuus €	10 649
Yksikkökustannus (tuntipalkka) €	29,61

	2026	2027	2028	2029	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	717	1 720	1 720	143	4 300
Palkan sivukulut (26,44 %)	4 439	10 649	10 649	885	26 622
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	21 230	50 929	50 929	4 234	127 322

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Hankkeen onnistuminen ja tulosten saavuttaminen vaatii intensiivistä työtä yritysten kanssa. Sekä kohderyhmän tavoittamisen määrälliset että hankkeen laadulliset tavoitteet on huomioitu työntekijöiden määrässä: Hankepäällikön lisäksi toimintaan tarvitaan kaksi kokoaikaista työntekijää, joilla on substanssiosaaminen, yrityskontaktit ja kohderyhmän kannalta oleellinen kielitaito. Hankkeen toiminta laajalla maantieteellisellä alueella edellyttää jonkin verran matkustamista, minkä vuoksi myös on tärkeää, että työntekijöitä on riittävästi. Verkostokoordinaattori ja uravalmentaja toimivat työparina. Verkostokoordinaattori vastaa erityisesti yritysysteistyöstä, yritysten neuvonnasta monimuotoisuuskysemissä ja yritysparimallin kehittämisestä yhdessä hankepäällikön ja sidosryhmien kanssa mutta myös työnhakijoiden tavoittamisesta ja neuvonnasta. Uravalmentaja ja verkostokoordinaattori yhdessä vastaavat hankkeen asiakashankinnasta, tapahtumien, koulutusten ja muiden tilaisuuksien järjestämisestä ja toimivat mahdollisuuksien mukaan myös fasilitaattoreina. He osallistuvat toiminnasta viestimiseen.

Kaikille yhteisten toimenpiteiden lisäksi hankkeen asiakkaat vaativat paljon henkilökohtaista tukea ja neuvontaa kasvotusten. Tämä on todettu hakijan aiemmassa toiminnassa erittäin tulokselliseksi työmuodoksi. Vaikka neuvontaa ja toimintaa järjestetään jonkin verran myös etänä, pääosa kaikesta neuvonnasta tapahtuu kasvotusten. Samoin kehittämistyöpajat järjestetään läsnäolotapaamisina. Myös yhteistyökumppaneihin päin paras yhteistyö ja molemminpuolinen luottamus syntyy tapaamisten ja aidon tutustumisen avulla. Ilman verkostokoordinaattoria ja uravalmentajaa hankkeen toteutus olisi mahdotonta.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Järjestössä on käytössä oma palkkamalli, jonka mukaan palkkaan vaikuttaa tehtävän vaativuus, koulutustaso, työkokemusvuodet, relevantti kielitaito sekä erityisvastuut tai tulokset. Järjestössä palkkahaarukka vastaavista tehtävistä ja vastuista on 3000-3600 euroa. Se vastaa myös yleisesti vastaavissa järjestöissä ja tehtävissä työskentelevien palkkoja. Työsuhteessa noudatetaan sosiaalialan järjestöjen työehtosopimusta, jonka mukaiset palkkojen yleiskorotukset ja muut palkkaan ja korvauksiin liittyvät määräykset sitovat työnantajaa.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Palkkalaskelma	Saman palkkaluokan ja vastaavien tehtävien ja vastuiden palkkalaskelmat
Työehtosopimus	Sosiaalialan järjestöjen työehtosopimus

Laskennassa käytettyjen, henkilöiden tai tehtävien vuotuiset bruttotyövoimakustannukset ilman sivukuluja ja lomarahaa.

Tehtävä	Vuotuinen bruttotyövoimakustannus € (ilman sivukuluja ja lomarahaa) €	Palkkakustannustiedot ajalta	
Verkosto- ja kumppannuusasiantuntija	38 604	1.1.2025	31.12.2025
Työllisyyspäälikkö	43 200	1.1.2025	31.12.2025
Uravalmentaja	39 024	1.1.2025	31.12.2025
Keskiarvo €	40 276		

Aineiston säilyttäminen

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

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

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

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Anna	Diallo	Talous- ja hallintojohtaja

Tehtävänkuvauksen tietojen sisällöstä vastaava esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Rima	Depo	Recruitment manager, North

2. Tehtävänimike	Uravalmentaja
Työaika	Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.8.2026
Arvioitu lopetuspäivä	31.12.2028

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

- kohderyhmän (maahan muuttaneet) tavoittaminen, asiakashankinta: Verkostokoordinaattori ja uravalmentaja vierailevat yhdessä yhteistyökumppaneiden tapahtumissa ja tiloissa, oppilaitoksissa ja eri tilaisuuksissa kertomassa hankkeen palveluista, markkinoivat niitä toteuttajan olemassa oleville ja uusille asiakkaille eri viestintäkanavia käyttäen (whatsapp, some, puhelut, asiakastapaamiset, tapahtumat) ja osallistuvat hankkeesta viestimiseen yhteistyössä toteuttajan viestintäpäällikön kanssa.
- työpajojen ja muiden tilaisuuksien järjestäminen: Kaikki käytännön toteutukseen liittyvät tehtävät ovat uravalmentajan vastuulla eli kutsut, tilat, tarjoilut, ohjelma, seurannan kerääminen. Käytännössä kuitenkin tapahtumat järjestetään koko hankehenkilökunnan kesken yhteistyössä.
- pääyhteyshenkilö omaa kielitaitoa vastaavalle kohderyhmälle (tarkentuu; esim. dari/farsi/ukraina/venäjä/arabia/somali + englanti, suomi): Asiakkaita kohdennetaan uravalmentajalle kielitaidon mukaisesti.
- rekrytointien valmistelut ja osaamiskartoitukset: Uravalmentaja osallistuu yritysparien muodostamiseen verkostokoordinaattorin kanssa ja valitsee työnhakijat sopiviin paikkoihin ja osallistuu siirtymäkeskusteluihin työnantajan vaihdon yhteydessä
- osallistuminen mallin kehittämiseen ja verkostoyhteistyöhön hankepäällikön kanssa: Uravalmentaja kuten muutkin hankkeen työntekijät ovat keskeisessä roolissa kun yritysparimallia kehitetään. Hän osallistuu yhteiskehittämistilaisuuksiin, tehtyjen toimien arviointiin ja antaa ehdotuksia kokemuksensa perusteella mahdollisille muutoksille. Lisäksi hänellä on asiantuntemus ja käytännön kokemus asiakastyöstä, jota hankkeen ajanakin parannetaan jatkuvasti työntekijöiden ja verkostojen suositusten mukaisesti.
- palautteen keruu kohderyhmiltä ja sidosryhmiltä, seurantakeskustelut: Uravalmentaja valmistelee palautelomakkeet ja hoitaa niiden jakamisen ja vastauksien saamisen omalla vastuullaan olevien tilaisuuksien osalta. Hän osallistuu seurantakeskusteluihin. Tässäkin tehdään yhteistyötä hankkeen työntekijöiden kesken.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

3. Keskiarvo saman palkkaluokan työntekijöiden tai vastaavien tehtävien palkkakustannuksista

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk) €	40 276
Sivukulujen osuus €	10 649
Yksikkökustannus (tuntipalkka) €	29,61

	2026	2027	2028	2029	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	717	1 720	1 720	0	4 157
Palkan sivukulut (26,44 %)	4 439	10 649	10 649	0	25 737
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	21 230	50 929	50 929	0	123 088

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Hankkeen onnistuminen ja tulosten saavuttaminen vaatii intensiivistä työtä yritysten ja kohderyhmän kanssa. Sekä kohderyhmän tavoittamisen määrälliset että hankkeen laadulliset tavoitteet on huomioitu työntekijöiden määrässä: Hankepäällikön lisäksi toimintaan tarvitaan kaksi kokoaikaista työntekijää, joilla on substanssiosaaminen, yrityskontaktit ja kohderyhmän kannalta oleellinen kielitaito. Useamman työntekijän panoksella hankkeen palvelukieliin saadaan monipuolisuutta. Hankkeen toiminta laajalla maantieteellisellä alueella edellyttää jonkin verran matkustamista, minkä vuoksi myös on tärkeää, että työntekijöitä on riittävästi. Verkostokoordinaattori ja uravalmentaja toimivat työparina. Uravalmentaja vastaa työnhakija-asiakkaisiin liittyvistä käytännön toimenpiteistä yhteistyökumppaneiden kanssa sekä kohderyhmän tavoittamisesta ja neuvonnasta. Uravalmentaja ja verkostokoordinaattori yhdessä vastaavat hankkeen asiakashankinnasta, tapahtumien, koulutusten ja muiden tilaisuuksien järjestämisestä ja toimivat mahdollisuuksien mukaan myös fasilitaattoreina. He osallistuvat toiminnasta viestimiseen.

Kaikille yhteisten toimenpiteiden lisäksi hankkeen asiakkaat vaativat paljon henkilökohtaista tukea ja neuvontaa kasvotusten. Tämä on todettu hakijan aiemmassa toiminnassa erittäin tulokselliseksi työmuodoksi. Vaikka neuvontaa ja toimintaa järjestetään jonkin verran myös etänä, pääosa kaikesta neuvonnasta tapahtuu kasvotusten. Samoin kehittämistyöpajat järjestetään läsnäolotapaamisina. Myös yhteistyökumppaneihin päin paras yhteistyö ja molemminpuolinen luottamus syntyy tapaamisten ja aidon tutustumisen avulla. Ilman verkostokoordinaattoria ja uravalmentajaa hankkeen toteutus olisi mahdotonta.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Järjestössä on käytössä oma palkkamalli, jonka mukaan palkkaan vaikuttaa tehtävän vaativuus, koulutustaso, työkokemusvuodet, relevantti kielitaito sekä erityisvastuut tai tulokset. Järjestössä palkkahaarukka vastaavista tehtävistä ja vastuista on 3000-3600 euroa. Se vastaa myös yleisesti vastaavissa järjestöissä ja tehtävissä työskentelevien palkkoja. Työsuhteessa noudatetaan sosiaalialan järjestöjen työehtosopimusta, jonka mukaiset palkkojen yleiskorotukset ja muut palkkaan ja korvauksiin liittyvät määräykset sitovat työnantajaa.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Palkkalaskelma	Saman palkkaluokan ja vastaavien tehtävien ja vastuiden palkkalaskelmat
Työehtosopimus	Sosiaalialan järjestöjen työehtosopimus

Laskennassa käytettyjen, henkilöiden tai tehtävien vuotuiset bruttotyövoimakustannukset ilman sivukuluja ja lomarahaa.

Tehtävä	Vuotuinen bruttotyövoimakustannus € (ilman sivukuluja ja lomarahaa) €	Palkkakustannustiedot ajalta	
Verkosto- ja kumppannuusasiantuntija	38 604	1.1.2025	31.12.2025
Työllisyyspäällikkö	43 200	1.1.2025	31.12.2025
Uravalmentaja	39 024	1.1.2025	31.12.2025
Keskiarvo €	40 276		

Aineiston säilyttäminen

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

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

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

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Anna	Diallo	Talous- ja hallintojohtaja

Tehtävänkuvauksen tietojen sisällöstä vastaava esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Rima	Depo	Recruitment manager, North

Palkkakustannusten yksikkökustannukset: osa-aikaiset

1. Tehtävänimike	Hankepäällikkö
Työaika	Osa-aikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.8.2026
Arvioitu lopetuspäivä	31.1.2029

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

- Hankkeen johtaminen: hankehallinto kokonaisuudessaan, seurannan järjestäminen, tuloksellisuudesta ja taloudesta vastaaminen, maksatushakemukset, raportointi. Hankepäällikkö suunnittelee ja järjestää yhdessä toteuttajan muiden toimintojen työntekijöiden kanssa hankkeen seurantarjestelmän ja työkalut. Hän opastaa työntekijät seurannan hoitamiseen ja vastaa seurantaraporttien ja loppuraportin tietojen keräämisestä ja analysoinnista.
- Hankkeen toteutuksen suunnittelu ja aikataulutus. Hankkeen käynnistyessä hankepäällikkö vastaa aikataulujen tekemisestä hankkeen ajalle.
- Vastuu yritysparimallin pilotoimisesta ja kehittämisestä, kehittämistyöpajojen järjestäminen muiden hanketyöntekijöiden ja sidosryhmien kanssa. Malliin liittyvän "työkalupakin" koonti.
- Yhteistyö ja viestintä yritysten, kaupunkien ja muiden sidosryhmien kanssa. Hankepäällikkö yhdessä muiden työntekijöiden kanssa huolehtii, että yhteistyösopimukset ovat ajantasalla, toiminta on niiden mukaista, pitää yhteyttä kumppaneihin ja sopii yhteisistä toimista niiden kanssa.
- Ohjausryhmätyöskentely: Hankepäällikkö valmistelee ohjausryhmän kokouksiin materiaalit ja on mukana kokouksissa esittelemässä hankkeen toimintoja sekä laatii pöytäkirjat, jos ohjausryhmä niin sopii. Ohjausryhmään osallistuu toteuttajalta tarvittaessa myös muita hallinnon ja / tai hankkeen työntekijöitä.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

3. Keskiarvo saman palkkaluokan työntekijöiden tai vastaavien tehtävien palkkakustannuksista

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk) €	44 396
Sivukulujen osuus €	11 738
Yksikkökustannus (tuntipalkka) €	32,64
Osuus työajasta %	30

	2026	2027	2028	2029	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	215	516	516	43	1 290
Palkan sivukulut (26,44 %)	1 467	3 521	3 521	293	8 802
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	7 018	16 842	16 842	1 404	42 106

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Hankkeen toteutus vaatii hankepäällikön, jolla on kokonaisuus hallussa alusta loppuun. Päällikkö on vastuussa hankkeen hallinnosta, taloudesta ja seurannasta. Hän vastaa myös toimintojen suunnittelusta, kehittämisestä ja tuloksellisuudesta sekä yhteistyöstä sidosryhmien kanssa yhdessä muiden hanketyöntekijöiden kanssa. Hankkeessa aloitetaan täysin uudenlaista toimintaa, jonka onnistumiseen tarvitaan Startup Refugeesin lisäksi laajempi verkosto. On tärkeää panostaa yhteistyön toimivuuteen. Toteuttajien aiempien hankkeiden kokemuksen mukaan kokonaisuus toimii hyvin, kun suunnittelu, seuranta ja raportointi sekä sidosryhmäyhteistyö on hankepäällikön hoidossa, ja muut työntekijät keskittyvät enemmän käytännön toteutukseen. Hankepäälliköllä on myös oleellinen rooli hankkeen kestävyysvarmistamisessa ja toimintamallin juurruttamisessa hankekumppaneiden ja toteuttajan omaan toimintaan. Ilman vastaavaa hankepäällikköä hankkeen toteutus olisi mahdotonta. Tässä hankkeessa työntekijäresurssit ja tehtävät on suunniteltu niin, että hankepäällikkö voi olla osa-aikainen ja kaksi muuta työntekijää kokoaikaisia.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Järjestössä on käytössä oma palkkamalli, jonka mukaan palkkaan vaikuttaa tehtävän vaativuus, koulutustaso, työkokemusvuodet, relevantti kielitaito sekä erityisvastuut tai tulokset. Järjestössä palkkahaarukka päällikkötehtävistä ja -vastuista on 3500-4200 e/kk. Se vastaa myös yleisesti vastaavissa järjestöissä ja tehtävissä työskentelevien palkkoja. Työsuhteessa noudatetaan sosiaalialan järjestöjen työehtosopimusta, jonka mukaiset palkkojen yleiskorotukset ja muut palkkaan ja korvauksiin liittyvät määräykset sitovat työnantajaa.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Palkkalaskelma	Vastaavissa tehtävissä toimivien henkilöiden ja vastaavien tehtävien palkkalaskelmat
Työehtosopimus	Sosiaalialan järjestöjen työehtosopimus

Laskennassa käytettyjen, henkilöiden tai tehtävien vuotuiset bruttotyövoimakustannukset ilman sivukuluja ja lomarahaa.

Tehtävä	Vuotuinen bruttotyövoimakustannus € (ilman sivukuluja ja lomarahaa) €	Palkkakustannustiedot ajalta	
Työllisyyspäällikkö / hankepäällikkö	45 540	1.1.2025	31.12.2025
Työllisyyspäällikkö / hankepäällikkö	43 200	1.1.2025	31.12.2025
Osaamisen kehittämisen päällikkö	44 448	1.1.2025	31.12.2025
Keskiarvo €	44 396		

Aineiston säilyttäminen

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

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

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

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Anna	Diallo	Talous- ja hallintojohtaja

Tehtäväkuvauksen tietojen sisällöstä vastaava esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Aicha	Manai	Toimitusjohtaja

Palkkakustannusten yhteenveto

	2026	2027	2028	2029	Yhteensä
Kokoaikaiset (2 kpl)	42 460	101 858	101 858	4 234	250 410
Osa-aikaiset (1 kpl)	7 018	16 842	16 842	1 404	42 106
Palkkakustannukset yhteensä	49 478	118 700	118 700	5 638	292 516

2 Tulot

3 Nettokustannusten yhteenveto

	2026	2027	2028	2029	Yhteensä
Nettokustannukset yhteensä	69 269	166 180	166 180	7 893	409 522

Rahoitussuunnitelma

1 Haettava EU- ja valtion rahoitus

	2026	2027	2028	2029	Yhteensä	Osuus
EU- ja valtion rahoitus kehittäminen	55 415	132 945	132 945	6 315	327 620	80,00 %

2 Omarahoitus

	2026	2027	2028	2029	Yhteensä	Osuus
Omarahoitus	13 854	33 235	33 235	1 578	81 902	20,00 %

3 Ulkoinen kunta-, muu julkinen ja yksityinen rahoitus**Rahoituksen yhteenveto**

	2026	2027	2028	2029	Yhteensä	Osuus
Haettava EU- ja valtion rahoitus	55 415	132 945	132 945	6 315	327 620	80,00 %
Kuntarahoitus	0	0	0	0	0	0 %
Muu julkinen rahoitus	0	0	0	0	0	0 %
Yksityinen rahoitus	13 854	33 235	33 235	1 578	81 902	20,00 %
Rahoitus yhteensä	69 269	166 180	166 180	7 893	409 522	100,00 %
Julkinen rahoitus yhteensä	55 415	132 945	132 945	6 315	327 620	80,00 %
Julkinen tuki yhteensä	55 415	132 945	132 945	6 315	327 620	80,00 %

De minimis -tuki-ilmoitus

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

Ei

Osallistuuko hankkeen toimenpiteisiin hyödynsaajina taloudellista toimintaa harjoittavia yksiköitä?

Ei