

Hankehaun ohje

Sosiaali- ja terveysministeriö avaa **valtakunnallisen avoimen jatkuvan** hankehaun Kestävää kasvua ja työtä 2014 - 2020 Suomen rakennerahasto-ohjelman ESR-toimintalinjan 3 erityistavoitteen 7.1 Tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen toimenpidekokonaisuus ”Työ, työkyky ja innovaatiot”.

Hakuaika on 29.4.2020-15.6.2020.

Haun painotukset ja vaatimukset

Haussa haetaan hankkeita, joilla ylläpidetään ja parannetaan työelämässä olevien henkilöiden fyysistä, sosiaalista ja psyykkistä toimintakykyä COVID-19 -kriisin aikana ja sen jälkeen. Lisäksi haetaan hankkeita, joilla jatkossa varmistetaan työpaikkojen toiminnallinen ja rakenteellinen joustavuus (resilienssi) poikkeustilanteissa.

Poikkeustilanne on aiheuttanut erilaisia muutoksia työyhteisöissä. Joissakin työ on muuttunut etätyöksi irrallaan työyhteisöstä ja esimiehen ohjauksesta. Aivotyön sujuvuus ja kognitiivisen ergonomian merkitys korostuvat. Työntekijät ovat monella työpaikalla uuden tilanteen edessä, kun he joutuvat toimimaan itseohjautuvasti ja johtamaan omaa työtään. Esimiestyö on entistä enemmän työyhteisön yhteisen toiminnan ja kanssakäymisen mahdollistamista ja työntekijän itseohjautuvuuden tukemista.

Toisissa työyhteisöissä työhön liittyy poikkeustilanteen myötä uusia riskejä. Kiire, nopeasti muuttuvat tilanteet, suuret asiakas- tai potilasmäärät ja pelko omasta sairastumisesta ovat psykososiaalisia työympäristöriskejä, jotka kuormittavat työntekijöiden hyvinvointia ja mielenterveyttä. On tärkeää tunnistaa uudenlaiset tai korostuneet riskit ja hallita niitä joko poistamalla riskit tai vähentämällä niiden terveysvaikutuksia. Esimiesten, työterveyshuollon, ja työturvallisuushenkilöstön osaaminen riskinhallinnassa korostuu.

Työyhteisöillä on erilaiset valmiudet kohdata poikkeustilanne. Sellaiset organisaatiot, jotka ovat varautuneet muutoksiin, myös selviävät niistä paremmin. Työyhteisöjen uudistumiskykyä eli resilienssiä voidaan myös tietoisesti vahvistaa. Resilientti työyhteisö kokee ennakoimattomat tilanteet mahdollisuutena oppia uutta yhdessä. Kun työyhteisöissä ennakoitaan ja joustetaan, asiakkaat tai potilaat saavat palvelunsa, työturvallisuus ja -hyvinvointi säilyvät ja toiminta on tehokasta ja tuottavaa. Valmiussuunnittelu ja varautuminen liittyvät kiinteästi osaksi resilientin organisaation toimintaa.

- Monilla työpaikoilla on jouduttu vähentämään henkilöstöä tai tekemään muita merkittäviä muutoksia poikkeustilanteesta johtuen. Tällaiset muutokset voivat aiheuttaa työntekijöissä epävarmuutta ja pelkoa. Muutostilanteet on kuitenkin mahdollista viedä läpi siten, että työyhteisö säilyttää hyvinvointinsa. Sujuvasti toteutetussa organisaatiomuutoksessa mahdollistuu epävarmuuden vähentäminen, hyvän työilmapiirin ylläpitäminen ja yhteisen

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

ymmärryksen muodostaminen muutoksista. Tämä tukee henkilöstön sopeutumista muutokseen.

Kriisitilanne haastaa hyvinvointiamme monella tapaa. Kriisistä selviämiseen tarvitaan voimavaroja – niin yksilöllisiä kuin työyhteisön voimavarojakin. Työyhteisön voimavaroja voi kartoittaa ja tämän perusteella myös tietoisesti vahvistaa. Esimiesten osaaminen ja mielenterveyttä tukevat johtamiskäytännöt ovat avainasemassa työyhteisön voimavaroja kehitettäessä. Yksilöllisten tarpeiden huomioiminen, palautteen antaminen ja oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu vahvistavat paitsi yksilöiden koko työyhteisön hyvinvointia. Yhteisöllisyyden lujittaminen, myönteinen vuorovaikutus ja työn merkityksellisyyden yhteinen käsittely ovat työyhteisöjen voimavaroja vahvistavia tekijöitä.

Mielenterveyttä työpaikoilla tukevat monet sujuvat arkikäytännöt. Selkeät työnkuvat ja vastuut, työn sujuvuus, omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuus ja kokemus työn hallinnasta sekä mahdollisuus riittävään palautumiseen vahvistavat mielenterveyttä myös poikkeavissa tilanteissa. Työyhteisön mielenterveystaidot auttavat myös selviämään kriisitilanteista. Työntekijät, joiden työkyky on ollut heikentynyt jo ennen poikkeustilannetta, voivat tarvita kriisin aikana tai sen jälkeen erityistä tukea työssä jatkaakseen.

Poikkeusoloissa moni tekee työtä etänä. Toiminta- ja työkyky sekä fyysinen kunto voivat heikentyä arjen rutiinien muutoksen myötä. Kotona työergonomia voi osoittautua haasteeksi. Lisäksi joukkoruokailumahdollisuuksien puuttuminen voi vaikuttaa ravitsemukseen ja liikkumisen vähentyminen fyysiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin.

Eri elämäntilanteessa olevien ihmisten tuen tarpeet ovat erilaisia. Lapsiperheet, nuoret ja työikäiset tarvitsevat erilaisia asioita arjen tueksi. Työikäisten työ- ja toimintakyvyn tukeminen heijastuu myös muihin ikäryhmiin kuten lapsiin ja ikäihmisiin.

Hakemuksia toivotaan erityisesti alla lueteltuihin teemoihin:

- Mielenterveyttä tukevien voimavarojen vahvistaminen työyhteisössä
- Organisaatioiden toiminnallisen ja rakenteellisen joustavuuden (resilienssin) eli uudistumiskyvykkyyden vahvistaminen
- Poikkeustilanteesta aiheutunut työkyvyn heikentyminen ja työkyvyn tuki kriisitilanteen jälkeen
- Organisaatiomuutosten onnistunut toteuttaminen ja uusien toimintamallien omaksuminen työyhteisöissä.

Hakuun on mahdollista sisällyttää myös muita teemoja nyt ehdotettujen teemojen lisäksi COVID-19 vaikutusten lieventämiseksi ja siitä toipumiseksi.

Hakemusten laatiminen ja toimitustapa

Hakemukset tulee jättää sosiaali- ja terveysministeriölle viranomaiskäsitteeseen EURA2014 - tietojärjestelmässä (<https://www.eura2014.fi>). Sähköistä allekirjoitusta varten käytetään Suomi.fi -

valtuuspalvelua. Lisätiedot ja ohjeet löytyvät linkkilistassa alla olevasta tiedostosta ja Rakennerahastot.fi –sivuilla kohdasta ”Sähköinen asiointi”.

- [Suomi.fi](#)
- [EURA2014-tietojärjestelmä](#)

Hakemusta jätettäessä tulee varmistaa, että se kohdistetaan toimivaltaiselle viranomaiselle. Koska rahoituksen hakeminen tapahtuu täysin sähköisesti, hakemusta ei toimiteta rahoittavalle viranomaiselle erikseen allekirjoitettuna. Myös liitteet toimitetaan sähköisesti EURA2014 -järjestelmän kautta. Verovelkatodistusta, kauppaa-, yhdistys- ja säätiörekisteriotetta tai selvitystä nimenkirjoitusoikeudesta ei tarvitse toimittaa.

Hakemusohjaan sekä järjestelmässä oleviin ohjeisiin kannattaa tutustua huolellisesti. Hanketta suunniteltaessa tulee etukäteen selvittää, mihin rakennerahasto-ohjelman toimintalinjoista ja erityistavoitteista hanke kuuluu. On tärkeää valita oikea toimintalinja, koska hakemuksen muut sisällöt muotoutuvat sen mukaisesti. Tässä haussa otetaan vastaan hakemuksia vain toimintalinjaan 3 ja sen erityistavoitteeseen 7.1. Hakemusta voi muokata siihen asti, kunnes jättää sen viranomaiskäsitteilyyn.

Yhteishankkeessa vain päätoteuttaja käyttää EURA2014-järjestelmää. Toteuttajien välillä tulee olla sopimus, jolla päätoteuttaja valtuutetaan edustamaan osatoteuttajia.

Ennen hakemuksen laatimista on hyvä perehtyä seuraaviin lakeihin ja asetuksiin, jotka löytyvät Finlexin verkkosivustolta www.finlex.fi:

1. Laki alueiden kehittämisen ja rakennerahastohankkeiden rahoittamisesta (8/2014, muut 141/2015)
2. Valtioneuvoston asetus alueiden kehittämisen ja rakennerahastohankkeiden rahoittamisesta (357/2014)
3. Valtioneuvoston asetus rakennerahastoista osarahoitettavien kustannusten tukikelpoisuudesta (358/2014)

Hakijoita pyydetään valmisteluvaiheessa tutustumaan Kestävää kasvua ja työtä 2014 - 2020 Suomen rakennerahasto-ohjelmaan ja ESR:n valtakunnallisiin toimenpidekokonaisuuksiin sekä muihin tässä hakuohjeessa esitettyihin ohjeisiin. Ohjelma-asiakirja ja muuta hakijoille suunnattua ohjeistusta on nähtävissä valtakunnallisella Rakennerahastot.fi -verkkosivustolla. Lisäksi tulee tutustua viestintäohjeisiin, jotka löytyvät Rakennerahastot.fi-sivulta.

- [Rakennerahastot.fi](#)

Hakuohjeita

Mitä ennen hanketta ja mitä sen jälkeen?

Rahoitettavan hankkeen hakijan tulee jo hakuvaiheessa osoittaa osaamisensa hankkeen tehtäviin ja yhdessä tekeminen muiden toteuttajien kanssa. Hakemuksesta on selvittävä, miten toimintaa jatketaan tai tuloksia hyödynnetään hankkeen päättymisen jälkeen.

Tukea ei saa käyttää yleisenä toimintatukena. Tuensaajalla on oltava riittävät taloudelliset ja muut edellytykset toteuttaa hanke. Tuensaajalla on myös oltava valmiudet vastata toiminnan

jatkuvuudesta hankkeen päättymisen jälkeen tai toiminta on oltava siirrettävissä jonkun muun nimetyn toimijan vastuulle. Kehittämishankkeen tulosten on oltava yleisesti hyödynnettävissä.

Hankkeen kestoaika on maksimissaan vuoden 2022 loppuun.

Tukitasot ja kustannusmallit ESR-hankkeissa

ESR- ja kansallinen valtiontuki on hankkeissa enimmillään 80 prosenttia hankkeen hyväksyttävistä kokonaiskustannuksista. Hankkeilta edellytetään ohjelma-asiakirjan mukaisesti kuntarahoitusta ja/tai muuta julkista rahoitusta vähintään 12,5 % hankkeen kokonaiskustannuksista. Hakemukseen on liitettävä perustelut, jos hankkeella ei ole omarahoitusosuutta. Lopullinen tukitaso muodostuu rahoittajan kanssa käytävien hankeneuvottelujen tuloksena.

Erikseen raportoitavia osallistujien palkkakustannuksia voidaan sisällyttää hankkeelle ainoastaan kuntien ja muiden julkisyhteisöjen kustannusten osalta. Yhteishankkeissa kaikki toteuttajat osallistuvat pääsääntöisesti omarahoituksen kokoamiseen. Yhteishankkeissa kunkin toteuttajan osuus määritellään tuensaajien tekemässä sopimuksessa (pakollinen liite EURA2014-järjestelmän hakemuksessa).

ESR-hankehakemukset tulee pääsääntöisesti laatia käyttäen 17 %:n yleiskustannusmallia (ns. flat rate). Jos kuitenkin halutaan käyttää jotain seuraavista kustannusmalleista, tulee hankkeen perustella pääsäännöstä poikkeaminen. Muita mahdollisia kustannusmalleja ESR-hankkeissa ovat 15 %:n flat rate, 40 %:n flat rate, kertakorvaus (lump sum) sekä tosiasiallisesti aiheutuneet kustannukset. Vain poikkeuksellisista, hankkeen toimintaan liittyvistä syistä hankkeen kustannusarvio ja rahoitussuunnitelma voidaan hyväksyä toteutuneisiin kustannuksiin perustuen.

Hankkeiden valintaperusteet

Hankkeet arvioidaan ja pisteytetään Suomen rakennerahasto-ohjelman 2014-2020 seurantakomitean hyväksymien yleisten sekä erityistavoitekohtaisten valintaperusteiden mukaan. Arviointiperusteet ovat nähtävillä Rakennerahastot.fi-verkkosivulla. Hakijoiden on syytä tutustua valintaperusteisiin huolellisesti.

Lisäksi rahoittaja voi määritellä teemakohtaisia arviointiperusteita. Tässä haussa teemakohtaiseksi valintaperusteeksi on määritelty seuraava:

Hankkeessa tunnistetaan ja parannetaan työelämässä olevien henkilöiden fyysistä, sosiaalista ja psyykkistä toimintakykyä COVID-19 -kriisin aikana ja sen jälkeen. Hankkeissa syntyy käytäntöjä, joilla vahvistetaan organisaatioiden toiminnallista ja rakenteellista joustavuutta sekä työyhteisön että yksilön näkökulmasta.

Yleiset valintaperusteet ja erityistavoitekohtaisten valintaperusteiden painoarvot ovat nähtävillä oheisessa linkissä.

- [Haun valintaperusteet Tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen \(stm.fi\)](https://stm.fi)

Kohderyhmät

Kohderyhmät ovat mikro- ja pk-yritysten henkilöstö ja johto, ml yrittäjät, kohderyhmälle palveluja tarjoavat tahot, erilaisten työvoima- ja yrityspalvelujen kehittäjät ja tarjoajat sekä julkiset työorganisaatiot

Poikkeustilanteesta johtuen ohjelman kohderyhmiä ja muita rajoitteita voidaan tarkastella joustavasti.

Valintamenettely ja muuta huomioitavaa

Hankehakemuksiin pyydetään hakijalta tarvittaessa tarkennuksia tai lisäselvityksiä. Hakemuksista voidaan pyytää myös lausuntoja muilta rahoittajilta tai keskeisiltä yhteistyökumppaneilta.

Rahoittaja esittää, että hankehenkilöstöön palkataan mahdollisuuksien mukaan eri-ikäisiä, eri sukupuolien edustajia sekä kieli-, kulttuuri- ja muihin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä tai kohderyhmän edustajia. Rahoittaja pidättää itsellään oikeuden neuvotella hyväksyttäväksi esitettävien hankkeiden yhdistämisestä ja muista toteutukseen liittyvistä asioista. Samaan kohderyhmään kohdistuvia hankkeita yhdistetään tarvittaessa isommiksi kokonaisuuksiksi.

Jo hakemusvaiheessa tulee huomioida rakennerahasto-ohjelmassa määritetyt horisontaaliset periaatteet riippumatta siitä, mikä on hankkeen sisältö. Horisontaaliset periaatteet on kuvattu ohjelma-asiakirjassa ja niitä ovat mm. kestävä kehitys, yhdenvertaisuus ja sukupuolten tasa-arvo. Sukupuolinäkökulma on huomioitava kaikkien rahoitettavien hankkeiden toiminnassa.

Hakemuksen liitteet

- Hankkeelle palkattavan henkilöstön tehtäväkuvaukset palkkaerittelyineen (nämä tulee merkitä EURA2014 -järjestelmässä luottamuksellisia tai salaisia tietoja sisältäviksi; mahdolliset hankehenkilöstön nimet sisällytetään ainoastaan tähän salattavaan liitteeseen ja itse hakemuslomakkeen tietokenttiin merkitään vain henkilöiden tehtävänimikkeet)
- Sopimus yhteistyöstä hankkeen toteutuksessa (yhteishankkeet)
- Päätös tai sopimus muusta kuin omarahoitussuuteen kuuluvasta kunta- ja muusta julkisesta rahoituksesta (toimitettava ennen välittävän toimieliimen tekemää rahoituspäätöstä)

Lisätietoja

Päivi Hämäläinen

erityisasiantuntija

STM, Työ- ja tasa-arvo-osasto TTO / Toimintapolitiikkayksikkö TY

02951 63590

etunimi.sukunimi@stm.fi

Lars Koltola

neuvotteleva virkamies

STM, Työ- ja tasa-arvo-osasto TTO / Toimintapolitiikkayksikkö TY

0295 163 266

etunimi.sukunimi@stm.fi