

Työterveyslaitos

Projektiyhteistyösopimus

TSR-rahoitteinen projekti, kohdeorganisaatiosopimus

1. Sopijapuolet ja projektin tiedot

Sopijapuoli	Yhteyshenkilö
Työterveyslaitos (jäljempänä "TTL"/"Määrärahan saaja") PL 40, 00251 Helsinki y-tunnus: 0220266-9	Nimi: Nykänen Mikko Puhelin: 043-8241 345 Sähköposti: Mikko.Nykanen@ttl.fi
Tampereen kaupunki / varhaiskasvatus (jäljempänä "Kohdeorganisaatio") Osoite: PL 487, 33101 Tampere y-tunnus: 0211675-20211675-2	Nimi: Elli Rasimus Puhelin: 050 523 7386 Sähköposti: elli.rasimus@tampere.fi

Jäljempänä erikseen "Sopijapuoli" tai yhdessä "Sopijapuolet".

Projektin tiedot	
Projektin virallinen nimi:	Onnistuneesti työuralle - interventiotutkimus nuorten työntekijöiden työhön kiinnittymisestä
Projektin lyhenne:	Onnistuneesti työuralle
Projektin aikataulu:	1.8.2020 –31.8.2023
Rahoituspäätöksen numero	200091

Rahoitus ja laskutusaikataulu
Projektin kokonaisbudjetti on 291 737 euroa. Tarkemmat rahoitusosuudet käyvät ilmi liitteenä olevasta rahoituspäätöksestä ja projektisuunnitelmastahakemuksesta.

Muut yhteistyöorganisaatiot	
Tokmanni Oy (1928426-9), kohdeorganisaatio Helsingin kaupunki (0201256-6), kohdeorganisaatio Sol Palvelut Oy (2160299-1), kohdeorganisaatio Med Group Oy (2080120-0), kohdeorganisaatio Fujitsu Finland Oy (0815044-1), kohdeorganisaatio A fry Finland Oy (0625905-6), kohdeorganisaatio Broman Group Oy (1735587-9), kohdeorganisaatio Osuuskauppa Arina (0187614-3), kohdeorganisaatio Osuuskauppa Keula (0138753-4), kohdeorganisaatio Satakunnan osuuskauppa (0137281-8), kohdeorganisaatio	Osuuskauppa KPO (0242821-1), kohdeorganisaatio S-Pankki Oyj (0220266-9), kohdeorganisaatio Suomen Paraolympiakomitea (2293565-9), kohdeorganisaatio Suomen Salibandyliitto (0988019-8), kohdeorganisaatio Vantaan kaupunki, varhaiskasvatus (0124610-9), kohdeorganisaatio Espoon kaupunki, varhaiskasvatus (0101263-6), kohdeorganisaatio

Työterveyslaitos

2. Sopimuksen tarkoitus ja kohde

Työterveyslaitos on hakenut ja saanut rahoitusta Työsuojelurahastolta Onnistuneesti Työuralle -projektille (jäljempänä Projekti). Tampereen varhaiskasvatus osallistuu Projektiin kohdeorganisaationa. Projekti toteutetaan yhteistyössä TTL:n ja kohdassa 1 mainittujen muiden yhteistyöorganisaatioiden kanssa.

Tässä yhteistyösopimuksessa (jäljempänä "Sopimus") Sopijapuolet sopivat Projektissa tehtävästä yhteistyöstä, Sopijapuolien oikeuksista ja velvollisuuksista, Projektin hallinnoinnista ja kohdeorganisaation osallistumisesta Projektiin Sopimuksessa ja sen liitteissä kuvatulla tavalla. Tähän Sopimukseen noudatetaan Työsuojelurahaston rahoitussopimuksen ehtoja (liite 1). Tämä sopimus sitoo Tampereen kaupunkia vasta, kun kaupungin sitä koskeva päätös on lainvoimainen.

Määrärahan saaja, kohdeorganisaatio(-t) ja muut mahdolliset tutkimusosapuolet tekevät yhteistyötä ja osallistuvat Projektiin niiden kanssa tehtyjen sopimusten, rahoitussopimuksen ja hanke-/projektisuunnitelman (liite 2) mukaisesti tekemällä työtä, osallistumalla kokouksiin tai muulla sovitulla tavalla.

3. Projektin kohde ja aikataulu

Projektin kohteena on nuoret työntekijät ja esihenkilöt Projektiin osallistuvilla työpaikoilla. Projektin tavoitteena on selvittää nuorten työhön kiinnittymistä, ammatillista kehittymistä ja työhyvinvointia tukevia tekijöitä sekä tutkia Projektissa kehitettävien verkkovalmennusten vaikutuksia. Projekti toteutetaan kohdassa 1 kuvatulla ajalla. Tarkemmasta aikataulusta sovitaan erikseen kohdeorganisaation kanssa Projektin edetessä. Projektin loppuraportti jätetään Työsuojelurahastolle rahoitussopimuksen mukaisesti Projektin päättyttyä.

4. Yhteistyön periaatteet ja Kohdeorganisaation keskeiset tehtävät

Kohdeorganisaatio nimeää yhteyshenkilön(-t), joka avustaa tarvittaessa Projektiin liittyvissä tehtävissä, joita ovat nuorten työntekijöiden valmennuksen sekä esihenkilöiden verkkovalmennusten järjestelyt ja muu tutkimustoiminta. Kohdeorganisaatio huolehtii siitä, että tutkijat saavat käyttöönsä Projektin tekemiseen tarvittavat ja sitä koskevat asiakirjat ja että se sallii työntekijöidensä osallistua Projektiin hanke-/projektisuunnitelmassa (liite 2) tai muutoin sovitulla tavalla.

Määrärahan saajan ja mahdollisten muiden tutkimusosapuolten tehtävänjako ja tarkemmat tehtävät käyvät ilmi hanke-/projektisuunnitelmasta (liite 2). Poiketen siitä, mitä suunnitelmassa (liite 2) sanotaan, kohdeorganisaatioissa toteutettava työntekijöiden valmennusprosessi ja esihenkilöiden koulutus toteutetaan digitaalisesti ja verkon välityksellä.

5. Ohjausryhmä

Projektilla on ohjausryhmä, jonka jäsenet nimetään erikseen Projektin käynnistymisen jälkeen. Ohjausryhmä toimii Työsuojelurahaston ehtojen tarkoittamana johtoryhmänä.

Ohjausryhmän tehtävänä on tukea, seurata, valvoa ja ohjata Projektin etenemistä rahoitussopimuksen, hanke-/projektisuunnitelman ja Projektista tehtyjen yhteistyösopimusten mukaisesti sekä arvioida Projektin tuloksia ja tukea niiden viemistä käytäntöön.

6. Salassapito

Sen lisäksi, mitä soveltuvien lakien mukaan on pidettävä salassa pidettävänä tietona, Sopijapuolet sopivat, että kaikki Sopijapuolen toiselta Sopijapuolelta saamat tiedot tai muilta Projektiin osallistuvilta organisaatioilta saamat tiedot, jotka luovuttava taho on luovuttanut Sopijapuolelle luottamukselliseksi merkittynä, on luottamuksellista (jäljempänä "luottamukselliset tiedot").

Työterveyslaitos

Sopijapuoli sitoutuu pitämään luottamukselliset tiedot salassa, olemaan luovuttamatta luottamuksellisia tietoja kolmansille sekä olemaan käyttämättä luottamuksellisia tietoja muuhun tarkoitukseen kuin tämän Sopimuksen mukaisten oikeuksiensa ja velvoitteidensa täyttämiseen.

Luottamuksellisia tietoja eivät kuitenkaan ole sellaiset tiedot, joiden vastaanottanut Sopijapuoli osoittaa:

- a) olleen julkisia tai yleisesti saatavilla olevia tietojen vastaanottohetkellä,
- b) tulleen julkisiksi tai yleisesti saatavilla oleviksi tietojen vastaanottohetken jälkeen muusta kuin vastaanottaneen Sopijapuolen vastuulla olevasta syystä,
- c) olleen Sopijapuolen hallussa tietojen vastaanottohetkellä ilman tiedot luovuttaneen tahon asettamaa salassapitovelvollisuutta,
- d) saaneensa haltuunsa tietojen vastaanottohetken jälkeen kolmannelta osapuolelta ilman salassapitovelvollisuutta, tai
- e) kehittäneensä itsenäisesti tai yhdessä kolmannen kanssa tämän Sopimuksen ulkopuolella käyttämättä toisen Sopijapuolen tai muiden Projektiin osallistuvien luottamuksellisia tietoja.

Lisäksi salassapitovelvollisuus ei estä luottamuksellisten tietojen luovuttamista lainsäädännön tai viranomaismääräysten perusteella. Selvyyden vuoksi Sopijapuolet toteavat, ettei tämä Sopimus estä Projektin tulosten raportointia päärahoittajalle ja julkaisemista rahoituspäätöksen edellyttämällä tavalla, eikä luottamuksellisten tietojen luovuttamista Projektiin mahdollisesti osallistuvalla toisella tutkimusosapuolella, ellei erikseen ole toisin sovittu. Projektin tulosten raportoinnissa ei kuitenkaan saa ilmaista tässä määriteltyjä luottamuksellisia tietoja.

Tämän kohdan mukaiset velvollisuudet säilyvät voimassa tämän Sopimuksen päättymisestä huolimatta viisi (5) vuotta tiedon luovuttamisesta, ellei laissa ole määritelty pidempää salassapitoaikaa.

7. Tietosuoja ja eettiset asiat

Siltä osin, kun Projektissa kerätään tai käsitellään henkilötietoja tai henkilöiden terveydentilaan liittyviä tietoja, Sopijapuolet ovat velvollisia noudattamaan niitä koskevaa voimassaolevaa lainsäädäntöä, kuten EU:n yleistä tietosuoja-asetusta ja Suomen kansallista tietosuojalakia. Tämän lisäksi Sopijapuolet ovat velvollisia ottamaan toiminnassaan huomioon muut tietosuojaan ja henkilötietojen käsittelyyn liittyvät säännökset ja määräykset.

Sopijapuolet huolehtivat, riippuen tehtävistään Projektissa, sovellettavan lainsäädännön mukaisesta rekisteröidylle kohdennettavasta tiedottamisesta sekä siitä, että tutkimusluvut ja mahdollisesti tarvittavat suostumukset on saatu asianmukaisesti. Työterveyslaitos vastaa siitä, että Projekti toteutetaan tutkimuseettisten periaatteiden mukaisesti.

Sopijapuolet sopivat tarvittaessa henkilötietojen käsittelystä ja tietosuojaan liittyvistä vastuista tarkemmin erikseen.

8. Projektin tulosaineiston omistus- ja käyttöoikeudet

Immateriaalioikeuksilla tarkoitetaan teollis- ja tekijänoikeuksia.

Tulosaineistolla tarkoitetaan Projektissa syntynyttä tai Projektin tuloksena olevaa materiaalia, konetta, laitetta, ratkaisua, menetelmää, konseptia, keksintöä, tietokoneohjelmaa tai muuta vastaavaa aineistoa sekä Projektissa kerättyä tai syntynyttä tutkimusaineistoa/- dataa. Tulosaineistoksi ei katsota tausta-aineistoa, jonka Sopijapuoli antaa Projektin käyttöön.

Projektissa syntyvän tulosaineiston omistusoikeus ja kaikki immateriaalioikeudet kuuluvat TSR:n yleisten sopimusehtojen kohdan 12 mukaisesti Työterveyslaitokselle, ellei rahoitussopimuksesta muuta johdu. Projektissa Kohdeorganisaatiossa kerättyä tutkimusaineistoa ja/tai -dataa käsitellään kohtien 6) ja 7)

Työterveyslaitos

salassapito- ja tietosuojavelvoitteiden mukaisesti siten, ettei luottamuksellisia tietoja julkaista, eikä aineistoa luovuteta edelleen, ellei erikseen toisin sovita.

Kohdeorganisaatio siirtää tällä Sopimuksella kaikki tulosaineistoon kohdistuvat immateriaalioikeudet lain mukaan siirrettävissä olevilta osin, mukaan lukien muokkaamis- ja edelleen luovutusoikeus, Työterveyslaitokselle. Kohdeorganisaatiolla on Projektin omaa osuuttaan koskevaan yhteenvetotaseiseen tulosaineistoon ei-yksinomainen käyttöoikeus omassa toiminnassaan.

9. Vahingonkorvaukset

Sopijapuoli vastaa toiselle Sopijapuolelle aiheuttamastaan välittömästä vahingosta. Sopijapuoli ei vastaa epäsuorasta tai välillisestä vahingosta, ellei kyse ole salassapitovelvoitteiden rikkominen. Sopijapuolen vastuun ylärajana toista Sopijapuolta kohtaan on kaikissa tapauksissa yhteensä 5000 euroa. Vastuunrajoitukset eivät kuitenkaan koske vahinkoja, jotka on aiheutettu tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.

Vahingonkorvausvaatimukset Sopijapuolta kohtaan on esitettävä yhden (1) vuoden kuluessa hetkestä, jolloin vahinko tuli korvausta hakevan Sopijapuolen tietoon. Sopijapuolten vahingon korvausvaateet on kuitenkin esitettävä viimeistään vuoden kuluttua sopimuksen lakkaamisesta.

Sopijapuoli ei vastaa toisen Sopijapuolen muille Projektiin osallistuville organisaatioille tai kolmansille aiheuttamista vahingoista, joista kumpikin Sopijapuoli vastaa itse ko. tahoja kohtaan.

Sopijapuolelle ei synny korvausvelvollisuutta, jos vahinko on syntynyt vahingonaiheuttanutta Sopijapuolta kohdanneen ylivoimaisen esteen vaikutuksesta. Ylivoimainen este on ennalta arvaamaton tapahtuma, joka estää tai tekee kohtuuttoman vaikeaksi Sopijapuolen sopimusvelvoitteiden täyttämisen määräajassa. Tällaisia tapahtumia ovat sota, kapina, luonnonmullistus, yleinen energianjakelun keskeytyminen tai poikkeuksellisen laaja tietoliikenneyhteyksien toimimattomuus, tulipalo, valtion talousarvion tai valtioneuvoston asettama oleellinen rajoitus Sopijapuolen tai julkisen rahoittajan toiminnalle, lakko, saarto tai muu yhtä merkittävä ja epätavallinen Sopijapuolista riippumaton syy. Sopijapuolen on viipymättä ilmoitettava toiselle Sopijapuolelle ylivoimaisesta esteestä ja sen vaikutuksista sekä ylivoimaisen esteen päättymisestä.

10. Sopimus, voimassaolo ja muuttaminen

Tämä Sopimus tulee voimaan Sopijapuolten allekirjoitettua Sopimuksen ja on voimassa, kunnes hanke-/projektisuunnitelman mukaiset tehtävät on asianmukaisesti suoritettu ja loppuraportti TSR:lle on luovutettu. Mikäli Projektin työ on alkanut ennen Sopimuksen allekirjoittamista, Sopimuksella on takautuva vaikutus Projektin työn aloituspäivästä lähtien. Mikäli rahoittaja myöntää jatkoaikaa Projektin toteutukseen, niin tämän Sopimuksen voimassaolo jatkuu automaattisesti jatkoaikaa vastaavasti.

Sopimuksen liitteet:

Liite 1, Työsuojelurahaston rahoitussopimus ja yleiset sopimusehdot

Liite 2, Työsuojelurahastoon toimitettu hanke-/projektisuunnitelma 28.1.2020 (ml. budjetti)

Mikäli Sopimuksen ja sen liitteiden välillä on eroavaisuuksia, sovelletaan ensin liitettä 1, sitten tätä Sopimusta ja sen jälkeen liitteitä järjestyksessä pienimmästä numerosta suurimpaan.

Tämä Sopimus liitteineen muodostaa Sopijapuolten välisen koko sopimuksen käsillä olevasta asiasta ja korvaa mahdolliset muut samaa asiaa koskevat Sopijapuolten väliset aikaisemmat sopimukset, kirjeenvaihdon, välipuheet ja keskustelut.

Muutokset tähän Sopimukseen ollakseen päteviä tehdään kirjallisesti Sopijapuolten toimivaltaisten edustajien allekirjoituksin. Sopimusmuutokset, joilla muutetaan hanke-/projektisuunnitelmaa, kustannusarviota tai rahoitussuunnitelmaa, ovat päteviä vain, mikäli TSR on TSR:n yleisten sopimusehtojen kohdan 5 mukaisesti sen hyväksynyt.

Työterveyslaitos

11. Sovellettava laki ja erimielisyyksien ratkaiseminen

Tähän Sopimukseen sovelletaan Suomen lakia.

Tästä Sopimuksesta aiheutuvat erimielisyydet pyritään ensisijaisesti ratkaisemaan Sopijapuolten välisin neuvotteluin. Mikäli Sopijapuolet eivät pääse sovinnolliseen ratkaisuun, ratkaistaan riidat Helsingin käräjäoikeudessa.

Allekirjoitukset

Tämä Sopimus on allekirjoitettu sähköisesti. Sopijapuolet saavat oman sopimuskappaleensa tästä Sopimuksesta. Sopimuskappaleiden toimittaminen katsotaan pätevästi tehdyksi, kun sopimuskappaleet on toimitettu Sopijapuolille sähköpostitse tai sähköisen allekirjoitusjärjestelmän välityksellä.

Sopijapuolet vakuuttavat, että sopimuksen allekirjoittaneet henkilöt ovat tässä edustamansa organisaation nimenkirjoittamiseen oikeutettuja.

Projektiyhdistyösopimus – Onnistuneesti työuralle -Projektissa

Työterveyslaitos – Määrärahan saaja

Nimi

Asema

Tampereen kaupunki, varhaiskasvatus – Kohdeorganisaatio

Nimi

Asema

Päätös hakemukselle #200091 "ONNISTUNEESTI TYÖURALLE – interventiotutkimus nuorten työntekijöiden työhön kiinnittymisestä"

Rahoituspäätös

Hakemuksenne on hyväksytty muutoksin (19.3.2020)

Työsuojelurahasto on myöntänyt hankkeelle 170 000 € euron määrärahan.

Hakija ja Työsuojelurahasto tekevät rahoitussopimuksen määrärahan käytöstä ja hankkeen toteutuksesta hyväksytyn suunnitelman mukaisesti. Rahoitussopimus on sitova, kun kumpikin osapuoli on sen allekirjoittanut. Hankkeessa noudatetaan rahoitussopimusta, rahaston yleisiä sopimusehtoja ja hakuajankohdan hakuohjeita. Tutustu Työsuojelurahaston yleisiin sopimusehtoihin <https://www.tsr.fi/yleiset-sopimusehdot> -osoitteessa.

Työsuojelurahasto edellyttää, että rahaston rahoittamat hankkeet käyttävät aina rahaston logoa hanketta ja sen tuloksia esitellessä; esimerkiksi loppuraporteissa, muissa julkaisuissa, hanketta esittelevillä kalvoilla ja hankkeen www-sivuilla. Tutustu Työsuojelurahaston logon ja tunnuksen käyttöohjeisiin <https://www.tsr.fi/logot> -osoitteessa.

Rahoitusehdot

Hakijan tulee hankkia leikattu rahoitusosuus joko muuna rahoituksena tai lisätä omaa rahoitusosuuttaan sekä pyytää hankkeen ohjausryhmään myös kuntapuolen edustajia mukaan ennen hankkeen aloittamista.

Hankekuvaus

Julkaisemme hankekuvauksen www.tsr.fi -osoitteessa.

Työuraansa aloittavalla nuorella voi olla monia haasteita kiinnittyä työhön. Nuori ei esimerkiksi aina tunnista omia vahvuuksiaan ja työtavoitteitaan tai hallitse työhyvinvointiaan. Onnistunut työhön kiinnittyminen on erityisen tärkeää työn sujuvuuden, työssä suoriutumisen sekä työntekijän työuran, osaamisen ja hyvinvoinnin kannalta.

Tässä interventiotutkimuksessa kehitetään voimavaralähtöinen menetelmä nuorten työntekijöiden työhön kiinnittymisen tukemiseksi ja tutkitaan sen vaikuttavuutta kaupan alalla, palvelusektorilla sekä kunta-alalla. Tutkimme sitä, miten työelämään kiinnittymistä voidaan edistää kehittämällä valmiuksia, jotka tukevat työn hallintaa, motivaatiota, vahvuuksien tunnistamista ja työhyvinvointia. Työhön kiinnittymistä ei ole Suomessa aiemmin tutkittu interventiotutkimuksella. Tutkimuksemme tuo uutta tietoa myös voimavaralähtöisten interventioiden potentiaalista nuorten työntekijöiden työterveyden tukemisessa. Vahvistamme intervention vaikutuksia esimiesten koulutuksilla. Tutkimusaineisto muodostuu ryhmä- ja yksilöhaastatteluista sekä kyselyistä.

Tutkimus tuottaa uutta tietoa nuorten työntekijöiden tavoitteiden ja odotusten sekä vahvuuksien tunnistamisesta ja hyödyntämisestä työssä sekä työhön kiinnittymisestä. Uutta tietoa voi hyödyntää

suomalaisen työelämän, esimerkiksi nuorten työelämään integroitumisen ja työterveyden, kehittämisessä. Kehitettävä ryhmävalmennusmenetelmä soveltuu sekä yksityisen että julkisen sektorin työpaikoille.

Hanketunnus

200091

Toteutusaika

2.8.2020-31.3.2023

Päätös

Hyväksytty muutettuna (19.3.2020)

Haettu rahoitus

199 215 €

Myönnetty rahoitus

170 000 €

Oma rahoitus

116 738 €

Muu rahoitus

4 998 €

Hakija

Työterveyslaitos

Projektipäällikkö

Kaisa Kirves

Yhteyshenkilö Työsuojelurahastossa

Mikael Saarinen

Yhteyshenkilön puhelinnumero

0968033316



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Työsuojelurahaston yleiset sopimusehdot

Julkaisija:
Työsuojelurahasto

Graafinen suunnittelu:
Mainostoimisto Kari Eklund - DM Oy

Painopaikka:
Kirjapaino Markprint Oy, Lahti

Painosmäärä:
300 kpl, 3. painos, 2018

Vahvistettu Työsuojelurahaston hallituksessa 20.12.2016

SISÄLTÖ

1	Määrärahan käyttö	3
2	Poikkeukset yleisiin sopimusehtoihin	3
3	Määrärahan saajan yleiset velvollisuudet	3
4	Määrärahan maksaminen	3
5	Hankesuunnitelman, kustannusarvion tai rahoitussuunnitelman muuttaminen	3
6	Hankkeen raportointi ja seuranta	3
7	Hyväksyttävät kustannukset	4
8	Kirjanpitovelvollisuus	4
9	Työsuojelurahaston oikeus tarkistaa kirjanpito	4
10	Työsuojelurahaston oikeus pienentää määrärahaa	4
11	Sopimukset hankkeen osallistujien välillä	5
12	Omistus- ja immateriaalioikeudet tulosaineistoon	5
13	Velvollisuus hyödyntää tulosaineistoa	5
14	Rahoitussopimuksen ja tulosaineiston julkisuus ja julkaiseminen	6
15	Tausta-aineisto	6
16	Salassapito	6
17	Vastuu	6
18	Sopimuksen purkaminen	7
19	Erimielisyyksien ratkaiseminen	7
20	Väärien tietojen antaminen	7

1 MÄÄRÄRAHAN KÄYTTÖ

Määräraha on tarkoitettu sellaiseen hankkeeseen, joka liittyy työsuojelurahastolain tarkoittamaan työolojen, työterveyden, työturvallisuuden, työelämän suhteiden tai tuottavuuden parantamiseen.

2 POIKKEUKSET YLEISIIN SOPIMUSEHTOIHIN

Mikäli rahoitussopimukseen on lisätty maininta poikkeuksesta yleisiin ehtoihin, noudatetaan tällaisen ehdon osalta rahoitussopimusta. Myönnettyihin stipendeihin ei sovelleta yleisten sopimusehtojen kohtia 8, 9 ja 11.

3 MÄÄRÄRAHAN SAAJAN YLEISET VELVOLLISUUDET

Määrärahan saaja sitoutuu käyttämään määrärahan rahoitussopimuksen mukaisesti ja Työsuojelurahaston edellyttämällä tavalla. Saajan on noudatettava Työsuojelurahaston hyväksymää hankesuunnitelmaa, talousarviota ja rahoitussuunnitelmaa.

Määrärahan saajan on toteutettava hanke huolellisesti ja ammattitaitoista henkilöstöä käyttäen sekä alan standardeja, eettisiä sääntöjä ja hyvää toimintatapaa, lainsäädäntöä ja viranomaisten määräyksiä noudattaen. Määrärahan saaja vastaa siitä, että hankkeen vastuuhenkilöksi nimitetyllä henkilöllä on riittävät valtuudet toimia hankkeeseen liittyvässä päätöksenteossa sekä vastata tarpeellisten lupien olemassaolosta.

Määrärahan saaja sitoutuu antamaan Työsuojelurahastolle rahoitussopimuksen noudattamisen ja hankkeen toteuttamisen valvonnan kannalta riittävät ja oikeat tiedot.

Määrärahan saajan tulee viipymättä palauttaa virheellisesti, liikaa tai ilmeisen perusteettomasti saamansa rahoitus tai sen osa. Perusteettomasti saaduksi rahoitukseksi katsotaan sellainen rahoitus tai sen osa, jota ei voida käyttää tai ole käytetty rahoitussopimuksen mukaisesti.

4 MÄÄRÄRAHAN MAKSAMINEN

Määräraha maksetaan rahoitussopimuksen mukaisessa maksuaikataulussa laskuja vastaan. Maksun edellytyksenä on, että sovitut raportit ja muut vaaditut selvitykset on asianmukaisesti toimitettu Työsuojelurahastolle. Työsuojelurahastolla ei ole velvollisuutta maksaa määrärahaerille laskutuslisää, viivästyskorkoa eikä perintäkuluja.

Työsuojelurahasto maksaa määrärahaerän viimeistään kaksi viikkoa laskun ja hyväksyttävien raporttien saapumisen jälkeen.

5 HANKESUUNNITELMAN, KUSTANNUSARVION TAI RAHOITUS- SUUNNITELMAN MUUTTAMINEN

Hakija voi pyytää Työsuojelurahastoa hyväksymään muutoksen hankesuunnitelmaan, talousarvioon tai rahoitussuunnitelmaan. Muutettu hankesuunnitelma, talousarvio tai rahoitussuunnitelma tulee voimaan vasta kun Työsuojelurahasto on sen hyväksynyt.

6 HANKKEEN RAPORTOINTI JA SEURANTA

Määrärahan saajan on toimitettava Työsuojelurahastolle rahoitussopimuksessa mainittuina aikoina laaditut väliraportit ja hankkeen päättyessä Työsuojelurahaston ohjeistuksen mukainen loppuraportti.

Väliraportista tulee käydä ilmi hankkeen taloudellinen tila, hankkeen käytäntöä palvelevien, teknisten ja tieteellisten tavoitteiden edistyminen ja poikkeamat hankesuunnitelmasta, talousarviosta tai rahoitus-suunnitelmasta sekä saavutetut osatulokset.

Loppuraportista on käytävä ilmi hankkeen toteutuneet kustannukset ja rahoitus sekä saavutetut tulokset ja luettelo hankkeen tulosaineistosta, tutkimusaineistosta/-datasta ja niiden hyödyntämisestä. Loppu-raportti tehdään sekä hankkeen sisällön että talouden osalta

Hankeesta julkaistavissa raporteissa on selvästi käytävä esiin, että Työsuojelurahasto on osallistunut hankkeen rahoittamiseen, mikä voidaan toteuttaa esimerkiksi raportin kansilehdelle tai etusivulle tehtävällä merkinnällä "Hanke on toteutettu Työsuojelurahaston tuella" tai muulla Työsuojelurahaston opastamalla tavalla.

Määrärahan saajan on lisäksi annettava Työsuojelurahastolle kaikki Työsuojelurahaston pyytämät lisä-selvitykset hankkeen edistymiseen ja määrärahan käyttöön liittyen.

Työsuojelurahaston edustajalla on oikeus seurata hankkeen edistymistä toteutuspaikalla ja osallistua johtoryhmän toimintaan.

7 HYVÄKSYTTÄVÄT KUSTANNUKSET

Hyväksyttäviä kustannuksia ovat ainoastaan hankkeesta aiheutuneet hankkeen kestoaikana hyväksytyt rahoitushakemuksen jättämisen jälkeen syntyneet kustannukset, joihin ei saada rahoitusta muulta taholta.

Talousraportoinnissa esitettyjen kulujen osalta on otettava huomioon niihin mahdollisesti liittyvät tulot, alennukset, hyvitykset ja vastalaskut. Sellaisia eriä ei saa esiintyä Työsuojelurahastolle annetun raportin laatimisen jälkeen.

Määrärahaa voidaan käyttää rahoitussopimuksen mukaisesti niihin kuluihin, jotka on esitetty määrärahaa haettaessa voimassa olleissa hakuohjeissa.

8 KIRJANPITOVELVOLLISUUS

Määrärahan saajan on pidettävä osana virallista kirjanpitoaan hanketta koskevaa erillistä kirjanpitoa hankkeen rahoituksesta ja kustannuksista ja pyydettyä osoitettava Työsuojelurahastolle määrärahan kohdistuminen eri kustannuslajeihin.

9 TYÖSUOJELURAHASTON OIKEUS TARKASTAA KIRJANPITO

Työsuojelurahastolla tai Työsuojelurahaston määräämällä taholla on oikeus tarkastaa määrärahasaajan hanketta koskeva kirjanpito ja verrata sitä määrärahan saajan muuhun kirjanpitoon. Mikäli kirjanpito osoittaa määrärahaa käytetyn rahoitussopimuksen vastaisesti, vastaa määrärahan saaja tarkastuksen Työsuojelurahastolle aiheuttamista kustannuksista.

10 TYÖSUOJELURAHASTON OIKEUS PIENENTÄÄ MÄÄRÄRAHAA

Työsuojelurahastolla on oikeus pienentää määrärahaa seuraavissa tilanteissa:

- 1) Hankkeen kokonaiskulut pienenevät talousarvioon nähden. Tällöin Työsuojelurahaston rahoituksen osuus hankkeen kokonaiskuluista ei voi ylittää hyväksytyssä rahoitussopimuksessa esitettyä osuutta

- 2) Määrärahan saajan oma rahoitusosuus pienenee. Määrärahan saajalla on kuitenkin oikeus periä mahdollisilta uusilta osallistujayrityksiltä rahoitusta oman rahoitusosuutensa pienentämiseksi ilman että Työsuojelurahasto pienentää määrärahaa;
- 3) Hankkeen tavoite tai toteutustapa muuttuu sovitusta siten, ettei Työsuojelurahasto olisi myöntänyt hankkeelle alkuperäisen suuruista määrärahaa;

tai

- 4) Hanketta rahoittamaan on rahoitushakemuksen hyväksymisen jälkeen tullut uusia julkisia tai julkisenkaltaisia rahoittajia tai tällaisten rahoittajien rahoitusosuuksia on suurennettu. Tällöin Työsuojelurahaston ja hakijan rahoitusosuudet pienenevät samassa suhteessa.

11 SOPIMUKSET HANKKEEN OSALLISTUJIEN VÄLILLÄ

Hankkeen osallistujilla tarkoitetaan määrärahan saajaa, hankkeen toteuttajaa ja hankkeen muita osallistujia.

Määrärahan saaja sitoutuu toimittamaan Työsuojelurahaston nähtäväksi hankkeeseen osallistuvien tahojen välillä tehdyt sopimukset. Määrärahan saajan on pyrittävä jo ennen hankkeen aloittamista sopimaan kirjallisesti muiden hankkeen osallistujien kanssa muun muassa työosuuksista, maksu- ja järjestelyistä ja oikeuksista tuloksiin.

12 OMISTUS- JA IMMATERIAALIOIKEUDET TULOSAINEISTOON

Tulosaineistolla tarkoitetaan hankkeessa syntynyttä tai hankkeen tuloksena olevaa materiaalia, konetta, laitetta, ratkaisua, menetelmää, konseptia, keksintöä, tietokoneohjelmaa tai muuta vastaavaa aineistoa sekä hankkeessa kerättyä tai syntynyttä tutkimusaineistoa/-dataa.

Immateriaalioikeuksilla tarkoitetaan teollis- ja tekijänoikeuksia.

Omistus- ja immateriaalioikeudet hankkeen tulosaineistoon kuuluvat määrärahan saajalle sillä edellytyksellä, että määrärahan saaja hyödyntää tulosaineistoa mahdollisimman laajasti Suomessa. Tätä tarkoitusta varten määrärahan saaja voi antaa tulosaineistoon käyttöoikeuksia hankkeen osallistujille ja muille tahoille. Mikäli määrärahan saaja asettaa käyttöoikeuksien myöntämisen ehdoksi käyttöoikeuden saajan maksaman käyttöoikeuskorvauksen, tulee hankkeen osallistujan ja Työsuojelurahaston rahoitusosuudet huomioida käyttöoikeuskorvausta alentavana tekijänä myönnettäessä käyttöoikeuksia kyseiselle hankkeen osallistujalle.

Määrärahan saaja voi siirtää tulosaineiston omistusoikeuden ja/tai siihen liittyvät immateriaalioikeudet kokonaisuudessaan hankkeen osallistujalle tai kolmannelle osapuolelle, mikäli tämä sitoutuu hyödyntämään tulosaineistoa tämän sopimuksen mukaisesti ja ottaen huomioon Työsuojelurahaston oikeudet.

13 VELVOLLISUUS HYÖDYNTÄÄ TULOSAINEISTOA

Määrärahan saajalla on velvollisuus hyödyntää tulosaineistoa mahdollisimman laajasti Suomessa. Ellei tulosaineistoa ole hyödynnetty viiden vuoden kuluessa hankkeen päättymisestä, on määrärahan saaja tai tämän seuraaja velvollinen Työsuojelurahaston vaatimuksesta luovuttamaan tulosaineiston omistus- ja immateriaalioikeudet Työsuojelurahastolle siltä osin kuin tulosaineisto on aikaansaatu Työsuojelurahaston rahoituksella.

14 RAHOITUSSOPIMUKSEN JA TULOSAINIESTON JULKISUUS JA JULKAISEMINEN

Hankkeen tulosaineisto on hankkeen päättymisen jälkeen julkista siltä osin kuin se on aikaansaatu Työsuojelurahaston rahoituksella (ja kokonaan, ellei rahoitusta ole kohdennettu tiettyyn tulosaineistoon) lukuun ottamatta sellaista tulosaineistoa, johon määrärahan saaja hakee teollisoikeudellista suojaa. Työsuojelurahasto voi painavasta syystä myöntää määrärahan saajalle oikeuden pitää jokin tulosaineiston osa luottamuksellisena, mikäli tällaisella menettelyllä on tulosaineiston hyödyntämistä edistävä vaikutus tai mikäli julkistamisesta olisi olennaista haittaa määrärahan saajan tai hankkeen osallistujan kilpailukyvyille tai maineelle.

Työsuojelurahastolla on oikeus julkaista määrärahasaajan nimi, hankkeen nimi ja sille myönnetty määräraha sekä hankkeesta tehty lyhyt kuvaus.

Työsuojelurahastolla on oikeus julkaista myös hankkeen loppuraportti internetsivuillaan tai muulla tavalla. Työsuojelurahasto voi siirtää loppuraportin julkaisemista määrärahan saajan pyynnöstä enintään 12 kuukautta, mikäli raportti sisältää tietoja, jotka voivat estää teollisoikeudellisen suojan saamisen hankkeen tulosaineistolle.

Työsuojelurahasto voi hyödyntää hankkeen tuloksia julkaisemalla tutkimustuloksista raportteja ja lyhyempiä yhteenvetoja sekä muutoin parhaaksi katsomallaan tavalla. Tulosten hyödyntämisestä tällä tavoin ei makseta eri korvausta.

Hankkeessa kerätty tutkimustieto/-data tulee tarjota hankkeen päätyttyä julkisesti saataville ellei muuta erikseen sovita. Työsuojelurahasto suosittelee, että määrärahan saaja luovuttaa aineistot Yhteiskunta-tieteelliseen tietoaarkistoon <http://www.fsd.uta.fi>

15 TAUSTA-AINEISTO

Tausta-aineistolla tarkoitetaan hankkeen ulkopuolella syntyneitä materiaalia, konetta, laitetta, ratkaisua, menetelmää, konseptia, keksintöä, tietokoneohjelmaa tai muuta vastaavaa aineistoa. Hankkeessa kerättyä tai syntyneitä tutkimusaineistoa/-dataa ei pidetä tausta-aineistona.

16 SALASSAPITO

Sopijapuolet sitoutuvat pitämään salassa toistensa ja hankkeeseen mahdollisesti liittyvien kolmansien osapuolien liike- ja ammattisalaisuudet. Sopijapuolen on merkittävä omat ja sopijapuolen kautta toiselle sopijapuolelle luovutettavat kolmannen osapuolen liike- tai ammattisalaisuudet luottamukselliseksi. Hankkeen määräaikais- ja loppuraportti tulee laatia sellaiseen muotoon, ettei sopijapuolen liike- tai ammattisalaisuus vaarannu.

Tulosaineistoa koskevasta menettelystä on sovittu kohdassa 14. Muutoin tulosaineistoa ei pidetä sopijapuolen liike- tai ammattisalaisuutena.

17 VASTUU

Määrärahan saaja vastaa Työsuojelurahastolle hankkeen toteuttamisesta ja määrärahan käytöstä tämän sopimuksen mukaiseen tarkoitukseen Työsuojelurahaston edellyttämällä tavalla. Työsuojelurahasto ei vastaa hankkeen toteutuksen ja/tai tulosaineiston ja siihen liittyvien immateriaalioikeuksien käytön mahdollisesti aiheuttamasta vahingosta.

18 SOPIMUKSEN PURKAMINEN

Sopijapuolella on oikeus purkaa sopimus, mikäli toinen sopijapuoli rikkoo rahoitussopimuksen ehtoja eikä ole toisen sopijapuolen kirjallisesta huomautuksesta huolimatta 30 päivän kuluessa korjannut sopimusrikkomustaan.

Työsuojelurahastolla on lisäksi oikeus purkaa sopimus, mikäli

- 1) hankkeen resurssit ovat puutteelliset;
- 2) hanke viivästyy olennaisesti hyväksytyistä aikataulusta;
- 3) hanke ei ole käynnistynyt 12 kuukauden kuluessa rahoitussopimuksen allekirjoittamisesta;
- 4) määrärahan saaja ei ole rahoittanut hanketta hyväksytyyn rahoitussuunnitelman mukaisesti;
- 5) määrärahan saaja ei noudata Työsuojelurahaston ohjeita tai määräyksiä tai toimii muutoin hankkeen tavoitteiden vastaisesti tai johtaa Työsuojelurahastoa harhaan;
- 6) määrärahan saajan tai hankkeen toteuttajan taloudellinen asema vaarantaa hankkeen toteuttamisen;
- 7) määrärahan saajan toiminta lakkaa;
- 8) sopimuksen tekohetkellä vallinneet olosuhteet ovat muuttuneet siinä määrin, että hankkeen toteuttaminen esitetyllä tavalla on vaarantunut tai käynyt mahdottomaksi tai tarpeettomaksi;
- 9) määrärahan saaja ei toimita raportteja sovitun aikataulun mukaisesti eikä myöhästyminen ole vähäinen; tai
- 10) määrärahan saaja ei vastaa Työsuojelurahaston esittämiin selvityspyyntöihin kohtuullisessa määräajassa.

Jos sopimus puretaan, määrärahan saajalla on velvollisuus maksaa takaisin jo saamansa maksusuudet. Työsuojelurahasto voi harkintansa mukaan olla perimättä sitä osaa määrärahasta, joka vastaa jo tehtyä työtä.

19 ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN

Rahoitussopimusta koskevat riidat, joita ei sopijapuolten välisin neuvotteluin voida ratkaista, ratkaistaan Helsingin käräjäoikeudessa.

20 VÄÄRIEN TIETOJEN ANTAMINEN

Rikoksista julkista taloutta vastaan säädetään Rikoslain 29 luvussa.



Työsuojelurahasto

Arbetskyddsfonden

The Finnish Work Environment Fund

09 6803 3311 • info@tsr.fi • www.tsr.fi

LIITE 2.

ONNISTUNEESTI TYÖURALLE – interventiotutkimus nuorten työntekijöiden työhön kiinnittymisestä.
Työsuojelurahastoon keväällä 2020 toimitettu hankesuunnitelma
Työterveyslaitos

Tiivistä muutamalla lauseella tutkimuksen perusidea, toteutustapa ja tarpeellisuus

Luomme tutkimuksessa kokonaiskuvan niistä tekijöistä, jotka tukevat nuorten työntekijöiden työhön kiinnittymistä. Kehitämme ja testaamme kiinnittymistä tukevan intervention ja esimieskoulutuksen, jotka soveltuvat yksityisen ja julkisen sektorin työpaikkojen käyttöön.

1. Lyhyt kuvaus hakijaorganisaatiosta ja sen toiminnasta

Työterveyslaitos (TTL) on kokenut ja arvostettu moniammatillinen työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden tutkija, kehittäjä ja asiantuntija. Työterveyslaitos kehittää asiakkaidensa kanssa hyviä työyhteisöjä ja turvallisia työympäristöjä sekä tukee työntekijöiden työkykyä. Työterveyslaitoksen visiona on, että työstä syntyy hyvinvointia työpaikoille, yksilöille ja koko yhteiskunnalle.

Nuorten tukeminen työelämään kiinnittymisessä liittyy TTL:n strategiseen tavoitteeseen työhön osallistumisen lisäämisestä työuran eri vaiheissa. Työterveyslaitoksella on tehty nuoriin liittyvää tutkimus- ja kehittämistoimintaa useiden vuosikymmenien ajan. Toiminta on kohdistunut erityisesti nuorten työuran hallinnan ja työelämätaitojen tukemiseen sekä koulutuksen ja työelämän siirtymävaiheisiin liittyviin satunnaistettuihin kenttäkokeisiin (esim. 1-5). Hankkeen Työterveyslaitoksen asiantuntijoilla on vankkaa osaamista koulutus- ja työurasiirtymistä, ryhmämenetelmien kehittämisestä nuorille ja työikäisille, vaikuttavuuden arvioinnista, nuorten työntekijöiden ja esimiesten valmentamisesta sekä työhyvinvoinnin edistämisestä ja kouluttamisesta työpaikoilla yhteistyössä työpaikkojen eri toimijoiden kanssa (kuten esimiehet, HR, työsuojelu, työntekijät). TTL:n viestintäyksikkö tukee hankkeesta ja sen tuloksista viestimistä ja levittämistä. Myös TSR-hankkeiden taloushallinto-osaaminen on TTL:ssa vahvaa.

2. Hakijan ja tai hankkeen internet-sivujen osoite

Työterveyslaitos: www.ttl.fi

Nuorista työntekijöistä TTL:n sivuilla: www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyoelamaan-kiinnittyminen/

Hankkeelle perustetaan omat nettisivut

3. Miksi tämä tutkimus tarvitaan? Minkä tutkimusaukon tai -tarpeen tämä hanke täyttää? Perustele aiemman tutkimuskirjallisuuden perusteella.

Työuran alkuun voi liittyä haasteita (12-13) ja monelle nuorelle tuleva työelämä herättää pelkoja tai huolta työssä jaksamisesta (14). Esim. kunta-alan alle 30 v. työntekijät kokevat kollegoitaan enemmän työpaineita ja vähemmän työn hallintaa (15). Kaupan alan nuorilla työntekijöillä on puolestaan havaittu vanhempia kollegoitaan useammin motivaation ja keskittymiskyvyn puutetta (16). Nuoret myös kokevat vaikutusmahdollisuutensa työhön, omien ideoiden esilletuontiin ja työn kehittämiseen muita heikommiksi (17-18). Nuoret kaipaavat myös muita enemmän palautetta esimieheltä (16) ja esimiehen tukea omien vahvuksiensa tunnistamisessa (19). Esimiehellä on tärkeä rooli työhön kiinnittymisen onnistumisessa (20) sekä työhyvinvoinnissa. (21-22).

Nuorten työntekijöiden hyvinvoinnissa on huolestuttavia kehityskulkuja. Tämä ilmenee mm. muita yleisempänä henkisenä väsymisenä (17), psyykkisinä oireina (17, 23-24) ja kasvavina sairauspoissaoloina (17, 25). Myös nuorten aikuisten mielenterveyden häiriöistä johtuva työkyvyttömyys on lisääntynyt hälyttävästi (26).

Tässä interventiotutkimuksessa kehitetään menetelmä nuorten työhön kiinnittymisen tukemiseksi ja tutkitaan sen vaikuttavuutta aloilla, jotka ovat merkittäviä nuorten työllistäjiä, ja joilla on havaittu työhön kiinnittymisen haasteita (ks. myös kohta 10). Onnistuneella työhön kiinnittymisellä (newcomer socialization) tarkoitamme tilannetta, jossa uusi työntekijä on sopeutunut työympäristöön, omaksunut työssä tarvittavat tiedot ja työnsä vaatimukset, pystyy asettamaan työelämä tavoitteita, on päässyt täysivaltaiseksi työyhteisön jäseneksi ja pystyy hyödyntämään työssään vahvuuksiaan (6-7, 27). Työhön kiinnittymisen onnistuminen edistää työn sujuvuutta ja suoriutumista sekä työntekijän työuraa, osaamisen kehittämistä ja hyvinvointia (8, 28-32). Tutkimme sitä, miten työelämään kiinnittymistä voidaan edistää kehittämällä valmiuksia, jotka tukevat työn hallintaa, motivaatiota, vahvuuksien tunnistamista ja työhyvinvointia.

4. Mikä on tutkimuksen uutuusarvo suomalaiselle työelämälle?

Tutkimuksellamme on neljä keskeistä uutuusarvoa:

1. Nuorten työntekijöiden työhön kiinnittymisen tutkiminen satunnaistetulla ja kontrolloidulla interventiotutkimuksella. Aiemmin on kartoitettu lähinnä työn alkuvaiheeseen liittyviä perehdyttämiskäytäntöjä sekä niiden yhteyksiä työhön kiinnittymiseen (esim. 6-7, 13).
2. Voimavaralähtöinen näkökulma. Tutkimme, miten nuorille työntekijöille suunnattu voimavaralähtöinen ryhmävalmennus vaikuttaa nuorten työelämä tavoitteisiin, valmiuksiin käyttää vahvuuksia sekä työhyvinvointiin.
3. Tuomme työhön kiinnittymisen tutkimukseen keskeisenä näkökulmana työterveyden, joka aiemmissa tutkimuksissa on jäänyt vähäiselle huomiolle. Aiemmissa interventiotutkimuksissa on havaittu, että valmistautuneisuus työuran siirtymävaiheissa edistää työntekijöiden mielenterveyttä ja työn imua (esim. 34-35), mutta tätä ei ole tutkittu nuoriin työntekijöihin kohdistuvilla interventioilla. Erityisesti tutkimuksemme tuo lisää tietoa voimavaralähtöisten interventioiden potentiaalista nuorten työntekijöiden työterveyden tukemisessa.
4. Tutkimme myös, miten esimiehille suunnattu valmentava koulutus osaltaan vahvistaa nuorten työhön kiinnittymistä.

Tutkimuksen tuottamaa tietoa ja ratkaisuja voi hyödyntää suomalaisen työelämän kehittämisessä, erityisesti nuorten työelämään integroitumisessa. Kehitettävät tutkimusperusteiset menetelmät soveltuvat HR:n, esimiesten ja työterveyshuollon käyttöön, esim. työpaikkojen koulutus-, ohjaus- ja perehdytysprosesseissa sekä lähiesimiestyössä. Kehitettävien konkreettisten työkalujen avulla työpaikat pystyvät paremmin tukemaan nuorten työhön kiinnittymistä ja hyödyntämään työntekijöidensä vahvuuksia sekä kehittämään osaamista, työkykyä ja kestäviä työuria.

5. Mikä on tutkimuksen teoreettinen ja käsitteellinen perusta? Mihin viitekehyksiin tai teoreettisiin malleihin tutkimus nojaa? Mitkä ovat tutkittavan ilmiön keskeiset osatekijät ja niiden väliset suhteet?

Teoreettinen perusta nojaa positiivisen psykologian perinteeseen linkittyvään vahvuusteoriaan (36-37), työhön kiinnittymisen teorioihin (esim. 28, 31), sosiaalisen oppimisen teoriaan (38) ja TTL:lla kehitettyyn ja tutkimusnäyttöön perustuvaan ohjausmalliin (35). Tutkimuksen keskeisten osatekijöiden väliset suhteet kuvataan liitteessä 1.

Tutkimuksessa kehitettävän ryhmävalmennuksen vaikutusmekanismi nojaa Työuran uurtaja-ryhmämenetelmän (35) ja vahvuuksien kehittämisen intervention (8) periaatteisiin. Vaikutusmekanismin keskeiset osakomponentit ovat työurataitojen harjoittelu, aktiivinen oppiminen, vastoinkäymisiin varautuminen sekä vahvuustietoisuuteen vaikuttaminen. Valmennus hyödyntää kolmea sosiaalisen oppimisen teorian (38) mukaista oppimismekanismia: omakohtaiset suoriutumiskokemukset, muiden suoriutumisen havainnointi ja vertaisryhmän kannustus. Valmennuksen vaikutus perustuu työelämä tavoitteita ja henkilökohtaisten vahvuuksien käyttöä koskevan valmistautuneisuuden vahvistamiseen (valmennuksen sisällöt ks. tarkemmin kohta 16).

Valmennuksessa vahvistetaan nuoren ammatillista kehittymistä, tavoitteellisuutta ja stressinhallintavalmiuksia. Kun nuori tunnistaa omat vahvuutensa ja oppii hyödyntämään niitä työssään, kykenee asettamaan työhönsä liittyviä tavoitteita sekä varautuu työuran alussa kohtaamiinsa vastoinkäymisiin, ovat edellytykset onnistuneelle työhön kiinnittymiselle hyvät (8, 33, 39-41).

Tutkimme valmennuksen välittömiä vaikutuksia nuorten valmistautuneisuuteen, työmotivaatioon, tavoitteisiin sekä esimies-alaisuuteeseen. Valmistautuneisuudella tarkoitamme koettua pystyvyyttä omien vahvuuksien tunnistamiseen ja hyödyntämiseen työssä, kehittymistavoitteiden asettamiseen ja niihin pyrkimiseen sekä työpaikan tarjoamien kehittymismahdollisuuksien tunnistamiseen ja käyttöönottoon. Valmistautuneisuuden toisen osa-alueen muodostaa valmiudet kohdata vastoinkäymisiä työuran alussa. (39.) Vastoinkäymisiin varautuminen tukee motivaatiota ja ehkäisee lannistuneisuutta haasteita kohdattaessa (35, 39, 42).

Aiemmissä tutkimuksissa on havaittu, että valmistautuneisuus työuran siirtymävaiheissa edistää mielenterveyttä, työn imua sekä sisäistä motivaatiota työtavoitteisiin (34-35, 43). Onnistunut työhön kiinnittyminen näkyy mm. hyvinä tuloksina, pystyden tunteena, työtyytyväisyytenä sekä työhyvinvointina (28, 31, 44).

Siten oletamme, että interventio lisää nuorten valmistautuneisuutta tavoitteellisuuteen ja henkilökohtaisten vahvuuksien käyttöön työssä sekä vahvistaa esimies-alaisuutta, ja edelleen tukee työhyvinvointia sekä ammatillista kehittymistä.

Esimiehen rooli on keskeinen tulokkaan työhön kiinnittymistä edistävä tekijä (33, 45). Siksi nuorten ryhmävalmennuksen vaikutuksia vahvistetaan esimiehiä kouluttamalla. Esimiehet saavat mm. välineitä tukea nuoren tavoitteellista toimintaa ja motivaatiota sekä keinoja nuoren ohjaukseen. Esimiesten koulutus perustuu tutkimustietoon esimies-alaisuuteen vahvistamisen menetelmistä (46).

6. Kirjaa taulukkoon tutkimustavoitteet ja -kysymykset

Tutkimustavoite	Tutkimuskysymykset
Tutkia sitä, millaisia ovat intervention (ts. nuorille suunnattu ryhmävalmennus) välittömät vaikutukset nuorten työelämätavoitteisiin, vahvuusajatteluun ja vastoinkäymisiin varautumiseen	Vahvistaako interventio nuorten työelämätavoitteita ja henkilökohtaisia vahvuuksia koskevaa valmistautuneisuutta?
Lisätä ymmärrystä siitä, millaisia ovat intervention välittömät vaikutukset esimies-alaisuuteeseen sekä vuorovaikutukseen	Parantaako interventio ja esimiehille suunnattu valmennus esimies-alaisuuden laatua?
Tuottaa tietoa siitä, mikä on intervention vaikuttavuus nuorten työntekijöiden ammatilliseen kehittymiseen	Miten intervention vaikutukset ilmenevät nuorten ammatillisessa kehittämisessä (kuten organisaation samaistuminen, proaktiivisuus työssä, työn hallinta, työroolin selkeys)?
Tuottaa tietoa siitä, mikä on intervention vaikuttavuus nuorten työntekijöiden työhyvinvointiin	Miten intervention vaikutukset ilmenevät nuorten työntekijöiden työhyvinvoinnin kehityksessä (kuten työkyky, työn imu, työtyytyväisyys)?

7. Lisää taulukkoon tutkimuksen etenemisvaiheet, niiden sisältö, työmäärä ja aikataulut.

Vaihe	Alkamispäivämäärä	Päätymispäivä	Työmäärä (kk) päiviä hankkeessa yhteensä 757	Sisältö
Tutkimushankkeen käynnistäminen	2.8.2020	30.9.2020	14	Hankkeen käynnistäminen, tutkimuksen eettinen käsittely, viestintä, muut käytännön asiat
Intervention kehittäminen ja toteutus	2.8.2020	31.1.2022	400	Intervention kehittäminen ja haastekohtien täsmentäminen (organisaatiohaastattelut, kyselyt: suunnittelu ja toteutus) Ryhmävalmennuksen sekä esimiesten koulutuksen suunnittelu, kehittäminen sekä toteutus työpaikoilla. Vaikutuksen arvioinnin kyselyiden suunnittelu ja toteutus
Tutkimusaineiston analyysi ja raportointi	1.11.2020	31.3.2023	253	Haastattelu- ja kyselyaineistojen analysointi ja raportointi. Tieteelliset ja yleistajuiset artikkelit ammattilehdissä Konferenssit ja muut esitykset Loppuraportointi
Hanketuotokset työpaikkojen käyttöön	1.1.2022	31.8.2023	60	Hanketuotosten suunnittelu, kirjoittaminen ja julkaiseminen. 1. Onnistuneesti työuralle -ryhmämenetelmä (ohjaajan käsikirja, työntekijän opas)

				2. Työhön kiinnittymisen suositukset työpaikoille
Viestintä ja projektihallinto	2.8.2020	31.3.2023	30	Viestintäsuunnitelman täsmentäminen, verkkoviestintä (nettisivut, sosiaalinen media, uutiskirjeet), hankkeen visuaalinen ilme (hanketuotokset). Hankkeen hallinnolliset tehtävät: väliraportointi, etenemisen ja budjetin seuranta. Nämä ovat jatkuvia toimintoja koko hankkeen ajan.

8. Kuvaa tutkimuskohteet ja -aineisto sekä miten aineisto kerätään. Arvioi aineiston osuvuutta ja riittävyttä johtopäätösten tekemisen kannalta.

Tutkimus toteutetaan yhteistyössä Helsingin kaupungin, SOL Palveluiden ja Tokmannin kanssa. Nämä merkittävästi nuoria työntekijöitä työllistävät organisaatiot ovat tunnistaneet nuorten keskeisiksi työhön kiinnittymisen haasteiksi nuorten motivaation, sairauspoissaolot sekä uupumuksen. Nämä haasteet ovat pitkälti yhtenäisiä, vaikka nuoret työskentelevät eri tyyppisissä työtehtävissä (kuten asiakaspalvelu, toimisto, logistiikka, asiantuntijatyö) ja erilaisissa työsuhteissa (vakituiset, määräaikaiset, osa-aikaiset).

Aineisto muodostuu intervention kehittämiseen liittyvistä haastatteluista (nuoret, esimiehet, HR) ja nuorille työntekijöille suunnatusta kyselystä sekä varsinaisen interventioprosessin aikaisesta vaikutusten arvioinnin kyselyistä (nuoret työntekijät ja esimiehet; lähtötaso, välittömät & pitkäaikaiset vaikutukset).

Nuori työntekijä on määritelty alle 30-vuotiaaksi. Tutkimus kohdennetaan erityisesti sellaisille työntekijöille, jotka kokevat haasteita työuransa alussa. Tutkimukseen rekrytoidaan työuran alussa olevia työntekijöitä, joiden työsuhte kohdeorganisaatiossa on tutkimuksen alkaessa kestänyt enintään yhden vuoden. Tätä aikaväliä pidetään tutkimuksissa keskeisenä työhön kiinnittymisen vaiheena (47-48). Osallistuvien organisaatioiden esimiehet, HR ja/tai työterveyshuolto markkinoivat tutkimusta kohderyhmään kuuluville nuorille. Nuori osallistuu tutkimushankkeeseen (ja siten interventioon tai lukupaketin lukemiseen) vapaaehtoisesti.. Sopivan otoskoon määrittämiseksi tehtiin voimalaskelma (p-arvo 0.05, voimataso 0,80, 10 %:n aineistokato, efektikoko 0,30; ks. 35). Toivotun 80 %:n voiman saavuttamiseksi interventiotutkimukseen tulisi osallistua n. 400 henkilöä.

Hankkeen käynnistyessä mukaan on mahdollista rekrytoida vielä lisää työpaikkoja.

9. Kerro tutkimukseen sitoutuneiden organisaatioiden tehtävät hankkeessa.

Hankkeen yhtenä vahvuutena on mukana olevien organisaatioiden tarve kehittää ratkaisuja nuorten työntekijöiden työurien tukemiseen. Tämä vahvistaa organisaatioiden sitoutuneisuutta ja hankkeen myötä syntyvien toimintatapojen ja tuotosten jalkauttamiseen käytäntöön. Tutkimukseen osallistuvat työntekijät

osallistuvat hankkeeseen työajalla, mikä on työnantajilta merkittävä rahallinen panostus. Hankkeeseen käytetty työaika vastaa usean kymmenentuhannen euron panostusta. Lisäksi Tokmanni rahoittaa hanketta 5 000 eurolla. Lisäksi Helsingin kaupunki toteutti huomattavalla rahallisella panoksella syksyllä 2019 TTL:n organisoimana työhön kiinnittymiseen liittyvän palveluhankkeen (haastattelut, kyselyt), joka tukee tämän hankkeen toteuttamista.

Hanketta on valmisteltu yhdessä kohdeorganisaatioiden kanssa. Yhteyshenkilöt yhteistyöorganisaatioissa ovat:

Helsingin kaupunki: työhyvinvointipäällikkö Titi Heikkilä, erityisasiantuntija Hanna Jurvansuu (Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala), henkilöstöpolitiikan päällikkö Asta Enroos

Sol Palvelut: johtaja Merja Oljakka, koulutuspäällikkö Mirjam Rinne, liiketoimintajohtaja Sari Mattila

Tokmanni: työhyvinvointipäällikkö Mirva-Liisa Iiskola, työkykykoordinaattori Jonna Kotiranta, henkilöstöjohtaja Sirpa Huuskonen

Tutkimuksen aikana tehdään tiivistä yhteistyötä tutkijoiden ja työpaikkojen kanssa. Kohdeorganisaatioiden työntekijöitä osallistuu haastatteluihin, kyselyihin, nuorten työntekijöiden ryhmävalmennukseen ja esimiesten koulutukseen. Kohdeorganisaatiot osallistuvat osallistujien rekrytointiin ja tiedottamiseen. Hankkeen alkaessa muodostetaan yhteiskehittämisen työryhmä, jossa on tutkijoiden ja työpaikkojen edustus. Lisäksi organisaatioilla on edustus hankkeen ohjausryhmässä, jossa on myös PAM:n (koulutuspoliittinen asiantuntija Mikko Laakkonen) sekä EK:n (asiantuntijajäsen Auli Rytivaara) edustus.

10. Kerro, ketkä ovat muut mahdolliset tutkimukseen osallistuvat yhteistyötahot.

Tutkimuksessa tehdään yhteistyötä yliopistotutkija Markku Jokisaaren (Turun yliopisto) kanssa. Jokisaarella on pitkä tutkimuskokemus uusien työntekijöiden organisaatioon työhön kiinnittymisestä, oppimisesta ja perehdyttämisestä, sosiaalisista verkostosta ja niiden merkityksestä työhyvinvoinnille sekä interventioiden vaikutusten arvioinnista (esim. 20, 49-50). Jokisaari osallistuu tutkimuksessamme erityisesti Onnistuneesti työuralle -intervention vaikutusten arvioinnin tutkimusmittareiden suunnitteluun, tutkimusaineiston analyysien suunnitteluun sekä artikkelien kirjoittamiseen.

Tutkimushankkeen tulosten viestinnässä tehdään tiivistä yhteistyötä Työterveyslaitoksen viestinnän kanssa. Lisäksi tutkimushankkeen toimintaa tukee hankkeen ohjausryhmä, jossa on edustus kaikista tutkimuksen kohdeorganisaatioista sekä yhteistyökumppaneista (mm. PAM, EK).

11. Kuvaa tutkimus- ja analyysimenetelmät.

Hanke jakautuu kolmeen pääosaan: 1. Intervention kehittäminen 2. Intervention toteutus 3. Vaikutusten arviointi. Tutkimuksen kulku ja interventio prosessi on kuvattu tarkemmin [liitteissä 2 ja 3](#).

Intervention kehittämiseksi toteutetaan nuorten (n=20), esimiesten ja HR:n (n=10-15) haastatteluja sekä Webropol-kysely (tavoite n=300). Nuorten haastattelut toteutetaan ryhmissä (4-6*1,5 h), muut yksilohaastatteluina (á 1 h). Intervention sisältö fokusoidaan näiden tulosten pohjalta.

Intervention toteuttaminen ja vaikutusten arviointi noudattavat satunnaistettua kenttäkoeasetelmaa, johon osallistuu yhteensä n. 400 nuorta työntekijää. Nuoret täyttävät alkukyselyn, jonka jälkeen osallistujat jaetaan organisaatiokohtaisesti satunnaistamalla puoliksi koe- ja kontrolliryhmään. Koeryhmään satunnaistetut osallistuvat ryhmävalmennukseen (3*3 h, yht. n. 10 ryhmää). Valmennuksessa nuoret tunnistavat vahvuuksiaan ja oppivat keinoja niiden käyttöön, määrittelevät mielekkäitä työelämä tavoitteita ja tunnistavat keinoja niiden toteuttamiseen sekä harjoittelevat ratkaisemaan työuran alkuun liittyviä ongelmatilanteita ja käsittelemään vastoin käymisiin liittyvää stressiä (ks. myös [kohdat 8 ja 17](#)). Tapaamisten välille osallistujille annetaan välitehtävä. Kontrolliryhmään kuuluvat saavat intervention sisältöjä vastaavan lukupaketin itsenäisesti luettavaksi.

Välittömien vaikutusten mittaamiseksi työntekijät vastaavat kyselyyn välittömästi intervention jälkeen. Kysely toistetaan 6 kk kuluttua pitkäaikaisvaikutusten arvioimiseksi. Kontrolliryhmään kuuluvat vastaavat kyselyihin samoina ajankohtina kuin koeryhmään kuuluvat. Kyselyissä käytämme laajasti validoituja psykologisia mittaristoja. Tutkimuksessa arvioidaan muutoksia mm. työn hallinnassa ([51](#)), työn merkityksellisyydessä ([52](#)), vahvuuksien tunnistamisessa ja käytössä ([8](#)), valmistautuneisuudessa (pohjautuen [35](#)), esimies-alaisvuorovaikutuksen laadussa ([46](#)), henkilökohtaisissa tavoitteissa ([53](#)), sisäisessä motivaatiossa ([54](#)), sosiaalisessa tuessa ([55](#)) sekä työhyvinvoinnissa (esim. [56](#)). Vaikutusten mittaamisessa hyödynnämme mm. lineaarisia sekamalleja ja rakenneyhtälömalleja. Lisäksi keräämme tietoa siitä, miten koulutuksessa läpikäytyt periaatteet toteutuivat esimies-työntekijävuorovaikutuksessa. Vaikutusten arviointia täydentää intervention toteuttamisprosessin (ryhmävalmennus ja esimiesten toiminta) määrää, täsmällisyyttä ja laatua koskeva arviointi ([57](#)) (ks. [liite 1](#)).

Koe- ja kontrolliryhmään kuuluvien työntekijöiden esimiehet (tavoite noin 50) saavat koulutuksen (3*2 h, osin verkkovalmennus), jonka tavoitteena on vahvistaa intervention vaikutuksia. Koulutus antaa esimiehille välineitä tukea nuoren tavoitteellista toimintaa ja motivaatiota. Koulutuksessa esimiehet tunnistavat myös keinoja sisällyttää vahvuusajattelu osaksi esimies-alaisvuorovaikutusta ja oppivat keinoja nuoren ohjaukseen liittyvien ongelmien ratkaisemiseen.

12. Kuvaa oletetut tutkimustulokset sekä niiden innovatiivisuus ja sovellettavuus työelämässä.

Tutkimus tuottaa uutta tietoa ja uudenlaista ymmärrystä nuorten työntekijöiden tavoitteiden ja odotusten sekä vahvuuksien tunnistamisesta ja hyödyntämisestä työssä sekä nuorten työelämään kiinnittymisestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Interventiotutkimuksen avulla voidaan tuottaa keinoja, joilla parannetaan edellytyksiä onnistuneelle työelämään kiinnittymiselle ja vahvistetaan nuorten motivaatiota, osaamisen kehittymistä ja työkykyä. Tutkimuksessa syntyvää tietoa voidaan hyödyntää suomalaisen työelämän kehittämisessä, erityisesti nuorten työntekijöiden työelämään integroitumisen ja työhyvinvoinnin parantamiseksi, esimerkiksi riskiryhmien tunnistamisessa.

Aiemmin vastaavaa interventiotutkimusta ei ole tehty. Aiempiin tutkimuksiin pohjautuen (esim. 8, 35) voidaan kuitenkin olettaa, että interventio parantaa:

- nuorten työntekijöiden valmistautuneisuutta onnistuneeseen työhön kiinnittymiseen (omien vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen työssä, tavoitteellisuus)
- esimies-alaisuuden laatua ja vuorovaikutusta
- nuorten työntekijöiden työhyvinvointia (työkyky, työn imu, työtyytyväisyys) sekä
- nuorten työntekijöiden ammatillista kehittymistä (kuten organisaatioon samaistuminen, työn hallinta, työroolin selkeys, proaktiivisuus työssä).

Pitkällä tähtäimellä tutkimus pidentää työntekijöiden työuria ja parantaa niiden laatua.

Tutkimuksessa kehitettävää ryhmävalmennusmenetelmää voidaan hyödyntää suomalaisilla työpaikoilla nuorten työntekijöiden työhön kiinnittymisen tukena, lähiesimiestyössä ja työurajohtamisessa. Tutkimuksen tulosten pohjalta laaditaan myös suositukset työhön kiinnittymisen tukemiseksi kaikkien suomalaisten työpaikkojen käyttöön. (ks. myös kohta 17)

Kaikki hankkeessa tuotettava tieto on hyödynnettävissä valtakunnallisesti suomalaisilla työpaikoilla.

13. Syntyykö tutkimuksen pohjalta työelämässä suoraan sovellettava malli, toimintatapa tai kehittämismenetelmä?

Kyllä

14. Kuvaa tarkemmin tämä malli, toimintatapa tai kehittämismenetelmä.

Hankkeessa syntyy Onnistuneesti työuralle -ryhmävalmennusmenetelmä (ohjaajan käsikirja ja työntekijän opas) työhön kiinnittymisen tueksi. Menetelmä on tarkoitettu nuorten työntekijöiden, esimiesten sekä HR:n käyttöön. Tavoitteena on lisätä työntekijöiden vahvuuksien tunnistamista ja hyödyntämistä työssä, kannustaa työuraan liittyvien tavoitteiden ja ratkaisujen suunnitteluun sekä edistää työhyvinvointia ja työkykyä.

Ryhmävalmennuksen aikana nuoret tunnistavat vahvuuksiaan ja määrittelevät keinoja niiden käyttöön työssä, tunnistavat kiinnostuksenkohteita työssä, asettavat mielekkäitä työelämä tavoitteita ja oppivat keinoja niiden toteuttamiseen. Ryhmävalmennus sisältää myös työpaikan tarjoamien mahdollisuuksien ja urapolkujen yhdistämistä omaan vahvuuksiin ja tavoitteisiin. Ryhmissä harjoitellaan myös ratkaisemaan työuran alkuun liittyviä ongelmatilanteita ja käsittelemään vastoinkäymisiin liittyvää stressiä. Vastoinkäymiset voivat liittyä mm. työn oppimiseen, tiedon- ja tuen hankintaan, ammatilliseen kehittymiseen ja omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen. Aktiivisen oppimisen periaatteiden mukaisesti ohjaajat eivät anna valmiita toimintamalleja, vaan osallistujat miettivät niitä itse. Osallistujat laativat

henkilökohtaisen konkreettisen suunnitelman oman työhön kiinnittymisen ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Valmennus koostuu kolmesta (ä 3 h) tapaamisesta ja niiden välisistä tehtävistä. Yhdessä ryhmässä on n. 15-20 osallistujaa ja kaksi ohjaajaa.

Esimiehille kehitettävä koulutus (3*2h) tukee interventioprosessia. Koulutuksen sisältöjä ovat aktiivisen kuuntelun taidot, vahvuusajattelun periaatteet ja sisäisen motivaation tukeminen sekä nuorten työntekijöiden ohjaukseen liittyvien ongelmien tai vastoinkäymisten ratkaiseminen mm. työn oppimiseen, yhteistyöhön ja työhyvinvoinnin haasteisiin.

Tutkimuksen tulosten pohjalta laaditaan myös työhön kiinnittymisen suositukset (esitemateriaali) esimiesten ja HR:n käyttöön.

15. Onko mallia, toimintatapaa tai kehittämismenetelmää tarkoitus pilotoida tutkimuksen jälkeen työpaikoilla ja missä?

Onnistuneesti työuralle -ryhmävalmennusmenetelmää (ohjaajan käsikirja, työntekijän opas) toteutetaan tässä hankkeessa osana interventioprosessia ja sen sisältöjä jatkokehitetään saatujen kokemusten perusteella. Interventioprosessin päätteeksi syntyy vaikuttava ryhmävalmennusmenetelmä. Esimiesvalmennuksen pohjalta tuotetaan materiaalipaketti työpaikkojen käyttöön. Myös työhön kiinnittymisen suositusten sisältöjä testataan osana yhteiskehittämisprosessia ennen valmista tuotosta.

16. Arvioi hankkeen riskit ja kerro, miten niihin on varauduttu.

Keskeiset mahdolliset riskit ja toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi ovat:

- Alhainen osallistumisaktiivisuus. Kohdeorganisaatiot ovat vahvasti sitoutuneet hankkeen toteuttamiseen ja hankkeen tavoitteet ovat yhteneväisiä organisaatioiden tavoitteiden kanssa. Esim. Helsingin kaupungilla hanke linkittyy tiiviisti Työhyvinvointiohjelman (2018-2021) strategiaan tavoitteisiin, erityisesti työuran alussa olevien nuorten työhön kiinnittymisen ja työhyvinvoinnin tukemiseen. Nuoret saavat osallistumisestaan konkreettisia työkaluja työhön kiinnittymiseen ja työhyvinvointiin, ja esimiehet käytännön työtä tukevia työkaluja ja osaamista. Kohdeorganisaatiot ja TTL panostavat vahvasti osallistumista kannustavaan viestintään. Tarvittaessa hankkeen käynnistyessä rekrytoidaan lisää työpaikkoja. Oletettavasti nämä toimenpiteet varmistavat tavoiteltavan osallistujamäärän saavuttamisen.
- Haasteena voi olla tunnistaa ja tavoittaa ne nuoret, jotka eniten tarvitsisivat tukea. Markkinoinnissa tämä huomioidaan mm. siten, että kutsussa todetaan, että tutkimuksesta ja siihen liittyvästä valmennuksesta hyötyvät etenkin ne, jotka kokevat tarvetta omaan työuratilanteensa muuttamiseen. Myös esimiehet ja työterveyshuollot valjastetaan ohjaamaan kohderyhmään kuuluvia mukaan.
- Henkilövaihdokset. Hankkeen yhteistyöverkosto on kuitenkin vahvasti sitoutunut hankkeeseen. Tarvittaessa tutkimusryhmää täydennetään ammattitaitoisella osaajalla TTL:sta tai ulkoisella rekrytoinnilla.

17. Mitkä ovat tutkimuksen eettiset näkökohdat, ja miten ne huomioidaan. Luettelo tarvittavat luvat ja niiden tilanne.

Tutkimuksessa noudatetaan lainsäädäntöä ja hyvää tieteellistä käytäntöä (58). Tutkimuksen eettiset kysymykset ja tietosuojan liittyvät näkökulmat huomioidaan kaikissa tutkimuksen vaiheissa, kuten

aineistonkeruussa, menetelmien valinnassa, tulosten raportoinnissa ja tiedottamisessa. Tutkimus käsitellään Työterveyslaitoksen eettisessä työryhmässä ennen aineistonkeruun aloittamista.

Tutkimuksesta tiedotetaan työntekijöitä, työnjohtoa ja HR-toimijoita. Tutkimukseen voi osallistua työajalla. Tutkimukseen osallistuvilta pyydetään suostumukset tutkimusaineiston keräämiseen ja tietojen luovuttamiseen Työterveyslaitoksen käyttöön. Osallistumisen vapaaehtoisuudesta tiedotetaan tutkittaville ennen aineistonkeruuta. Heille selvitetään myös aineiston käyttämisen ja säilyttämisen periaatteet. Aineistoja käsittelevät ainoastaan hankkeen nimetyt tutkijat. Tulokset raportoidaan siten, ettei yksittäinen vastaaja ole tunnistettavissa. Tietoja käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja ne tulevat ainoastaan tutkimusryhmän tietoon ja käyttöön.

Hankkeessa kerättyjä aineistoja säilytetään, käsitellään ja raportoidaan tietoturvallisesti siten, etteivät ne voi joutua tutkimusryhmän ulkopuolelle. Tutkimusaineisto arkistoidaan Työterveyslaitokselle.

Tutkimusluvut (haetaan heti myönteisen rahoituspäätöksen jälkeen):

- Työterveyslaitoksen eettiseltä työryhmältä
- Tutkimuksen kohdeorganisaatioilta
- Suostumukset tutkittavilta nuorilta työntekijöiltä ja esimiehiltä (haastattelut, kyselyt)

18. Lisää taulukkoon lähdeluettelo, josta löytyvät hakukysymyksissä viittaamasi lähteet numerojärjestyksessä.

1. Koivisto, P., Vuori, J. & Nykyri, E. (2007). Effects of the School-to-Work Group Method among young people. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 277-296.
2. Nykänen, M., Sund, R. & Vuori, J. (2018). Enhancing safety competencies of young adults: A randomized field trial (RCT). *Journal of Safety Research*, 67, 45-56.
3. Vuori J. & Price R. (2015). Evidence based job search interventions for unemployed workers and youth. Teoksessa: P. Hartung, M. Savickas and B. Walsh (Eds.) *APA Handbook of Career of Career Intervention*. APA: Washington D.C. s. 321-336.
4. Vuori, J., Koivisto, P., Mutanen, P., Jokisaari, M. & Salmela-Aro, K. (2008). Towards working life: Effects of an intervention on mental health and transition to post-basic education. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 67-80.
5. Vuori, J. & Vinokur, A. (2005). Job-search preparedness as a mediator of the effect of the "Työhön" job-search intervention on reemployment and mental health. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 275-291.
6. Caldwell, C. & Peters, R. (2017). New employee onboarding – psychological contracts and ethical perspectives. *Journal of Management Development*, 37 (1), 27-39.
7. Klein, H.J., Polin B. & Sutton K.L. (2015). Specific onboarding practices for the socialization of new employees. *International Journal of Selection and Assessment*, 23 (3), 263-283.
8. van Woerkom, M. & Meyers, M.C. (2019). Strengthening personal growth: The effects of a strengths intervention on personal growth initiative. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92 (1), 98-121.

9. Toppinen- Tanner, S., Jallinoja, N., Ollikainen, J., Ruokolainen, M. & Vuori, J. (2019). Voidaanko jatkuvaa oppimista edistää vahvistamalla oman osaamisen hallintaa? Satunnaistettu kenttäkoe (RCT) osaamisen hallintaa vahvistavan intervention vaikutuksista työuraan ja koulutukseen hakeutumiseen. Working paper 21.3.2019. Työterveyslaitos, Haaga-Helium ammattikorkeakoulu. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2019/03/Working-paper-21032019.pdf>
10. Bauer, T.N. (2010). Onboarding new employees: maximizing success. SHRM Foundation's effective practice guidelines series. SHRM Foundation.
11. Klein, H.J. & Heuser, A. (2008). The learning of socialization content: A framework for researching orientation practices. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 27, 278-336.
12. Ojala, S. & Pyöriä, P. (2016). Vakautta vai epävarmuutta? Nuorten palkansaajien työuran alku 1980-luvulta 2010-luvulle. Teoksessa: N. Järnefelt (toim.) Työolot ja työurat – tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 08/2016. Eläketurvakeskus, Helsinki. https://www.etk.fi/wp-content/uploads/Vakautta_vai_epavarmuutta_nuorten_palkansaajien_tyouran_alku_1980_luvulta_2010_luvulle-2.pdf
13. Viitasalo, N. (2016). Nuoret ja ikä syrjintä työelämässä. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2016, 5-18. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75507/Ty%C3%B6poliittinen%20aikakauskirja3.2016.pdf>
14. Myllyniemi, S. (toim). (2017). Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016. Opetus- ja kulttuuriministeriö, Valtion nuorisoneuvosto, Nuorisotutkimusseura. Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja nro 56.
15. Kunta-alan terveys ja hyvinvointi (2016). Työelämätiето, Työterveyslaitos, Helsinki. Luettavissa: <https://www.tyoelamatiето.fi/#/fi/dashboards/kunta10-single-year>
16. Lindström, S., Kandolin, I. & Pahkin, K. (2014). Esimiehenä kaupan alalla. Työterveyslaitos, Helsinki.
17. Sutela, H. & Lehto, A-M. (2014). Työolojen muutokset 1977-2013. Tilastokeskus, Helsinki.
18. Työ- ja elinkeinoministeriö (2019). Työolobarometri 2018. Ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:15. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.
19. Työterveyslaitos (2018). S-ryhmän nuorten työntekijöiden työelämäodotuksia ja -kokemuksia. Työterveyslaitos, Helsinki. Ladattavissa: https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/01/Infografiikka_uusi.pdf
20. Jokisaari, M. (2013). The role of leader-member and social network relations in newcomers' role performance. *Journal of Vocational Behavior*, 82(2), 96-104.
21. Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Blonk R.W.B. & Koppes, L.L.J. (2009). Fresh and healthy? Well-being, health and performance of young employees with intermediate education. *Career Development International*, 14(7), 671-699.
22. Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Schaufeli, W. & Blonk R.W.B. (2015). It's all about careerskills: effectiveness of a career development intervention for young employees. *Human Resource Management*, 54, 533-551.

23. Ahola, K., Virtanen, M., Pirkola, S. & Suvisaari, J. (2010). Työ ja mielenterveys. Teoksessa: A. Aromaa & S. Koskinen (toim.) Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Raportti 11/2010. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki.
24. Ristikari, T. ym. (2018). Suomi lasten kasvuympäristönä: Kahdeksantoista vuoden seuranta vuoden 1997 syntyneistä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki.
25. Sairauspoissaolot kunnissa (2019). Työelämätiето, Työterveyslaitos, Helsinki. Luettavissa: <https://www.työelämätiето.fi/#/fi/dashboards/kunta10-sick-leave>
26. Mattila-Holappa, P. (2018). Mental health and labour market participation among young adults. *Studies in social security and health*, 152. Kela, Helsinki.
27. Feldman, D.C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review*, 6 (2), 309-318.
28. Bauer T.N., Erdogan, B., Bodner, T., Truxillo, D.M. & Tucker, J.S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707-721.
29. Dietrich, J., Parker, P. & Salmela-Aro, K. (2012). Phase-adequate engagement at the post-school transition. *Developmental Psychology*, 48(6), 1575-1593.
30. Nurmi, J-E. & Salmela-Aro, K. (2002). Motivaatio elämänkaaren siirtymissä. Teoksessa: K. Salmela-Aro & J-E. Nurmi (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Keuruu: PS-kustannus. s. 54-66.
31. Saks, A. & Ashfort B. (1997). Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 234-279.
32. van Woerkom, M., Oerlemans, W.G.A. & Bakker, A.B. (2015). Strengths use and work engagement: A weekly diary study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 384-397.
33. Jokisaari, M., Toppinen-Tanner, S., Wallin, M., Varje, P., Hakanen, J. & Vuori, J. (2011). Nuorten työntekijöiden sosialisatio työpaikoilla: Sosiaalisten suhteiden, hyvinvoinnin ja perehdytyksen merkitys. Työterveyslaitos, Helsinki.
34. Ahola, K., Vuori, J., Toppinen-Tanner, S., Mutanen, P. & Honkonen, T. (2012). Resource-enhancing group intervention against depression at workplace: A randomised controlled study with a 7-month follow-up. *Occupational and Environmental Medicine*, 69, 870-887.
35. Vuori, J., Toppinen-Tanner, S. & Mutanen, P. (2012). Effects of resource-building group intervention on career management and mental health in work organizations: randomized controlled field trial. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 273-286.
36. Peterson, C. & Seligman, M.E.P. (2004). Character strengths and virtues: A handbook and classification. New York, NY: Oxford University Press.
37. Ghielen, S. T. S., Van Woerkom, M. & Meyers, M. C. (2017). Promoting positive outcomes through strengths interventions: A literature review. *Journal of Positive Psychology*, 13 (6), 573-585.
38. Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: W. H. Freeman.
39. Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. New York: Prentice-Hall.

40. Cable, D. M., Gino, F. & Staats, B. R. (2013). Breaking them in or eliciting their best? Reframing socialization around newcomers' authentic self-expression. *Administrative Science Quarterly*, 58 (1), 1-36.
41. Maier, G. W. & Brunstein, J. C. (2001). The role of personal work goals in newcomers' job satisfaction and organizational commitment: A longitudinal analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 1034-1042.
42. Meichenbaum, D. H. (2007). Stress inoculation training: A preventive and treatment approach. Teoksessa: P.M. Lehrer, R.L. Woolfolk & W.E. Sime (Eds.), *Principles and practice of stress management* (3. painos, s. 497-516). New York: Guilford Press.
43. Salmela-Aro, K., Mutanen, P. & Vuori, J. (2012.) Promoting career preparedness and intrinsic work-goal motivation: RCT Intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 67-75.
44. Greenglass, E. (2005). Proactive coping, resources and burnout: implications for occupational stress. Teoksessa: A-S. G. Antoniou & C. L. Cooper (Eds.) *Research companion to organizational health psychology*. Cheltenham: Edward Elgar. s. 503-515.
45. Reichers, A. E. (1987). An interactionist perspective on newcomer socialization rates. *Academy of Management Review*, 12, 278-287.
46. Scandura, T. A. & Graen, G. B. (1984). Moderating effects of initial leader-member exchange status on the effects of a leadership intervention. *Journal of Applied Psychology*, 69, 428-436.
47. Akkermans, J. Brenninkmeijer, V., Huibers, M. & Blonk R. W. B. (2013). Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the career competencies questionnaire. *Journal of Career Development*, 40, 245-267.
48. Jokisaari, M. & Nurmi, J.-E. (2009). Change in newcomers' social support and socialization outcomes after organizational entry. *Academy of Management*, 52(3), 527-544.
49. Jokisaari, M. & Vuori J. (2018). Leaders' resources and newcomer socialization: the importance of delegation. *Journal of Managerial Psychology*, 33, 161-175.
50. Jokisaari, M. & Vuori J. (2014). Joint effects of social networks and information giving on innovative performance after organizational entry. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 352-360.
51. Morrison, E. W. (1993). Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal of Applied Psychology*, 78: 173-183.
52. Bunderson, J. & Thompson, J. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54, 32-57.
53. Little, B.R. (1983). Personal projects: A rationale and method for investigation. *Environment and Behavior*, 15(3), 273-309.
54. Vasalampi, K., Salmela-Aro, K. & Nurmi, J.-E. (2009). Adolescents' self-concordance, school engagement and burnout predict their educational trajectories. *European Psychologist*, 14, 332-341.
55. Karasek, R. A. (1998). Demand/Control Model: A social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development. Teoksessa: J. M. Stellman (Ed.) *Encyclopaedia of occupational health and safety*. Geneva: ILO. (s. 34.6-34.14).
56. Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
57. Berkel C., Mauricio A. M., Schoenfelder, E. & Sandler, I. N. (2011). Putting the pieces together: an integrated model of program implementation. *Prevention Science*, 12(1), 23-33. doi:10.1007/s11121-010-0186-1.
58. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa (2013). Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki. Luettavissa: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

19. Erittele taulukkoon hankkeen tulevat julkaisut ja tuotokset sekä niiden ilmestymisajankohdat.

Nimi	Julkaisupäivä	Kanava
Artikkeli 1: Intervention vaikutukset nuorten työntekijöiden valmistautuneisuuteen onnistuneeseen työhön kiinnittymiseen (työnimi)	3/2023	Vertaisarvioitu tieteellinen artikkeli kansainvälisessä aikakauskirjassa, esim. Journal of Vocational Behavior, Journal of Career Development
Artikkeli 2: Intervention vaikuttavuus nuorten työntekijöiden työhyvinvointiin ja ammatilliseen kehittymiseen (työnimi)	3/2023	Vertaisarvioitu tieteellinen artikkeli kansainvälisessä aikakauskirjassa, esim. Journal of Vocational Behavior, Journal of Career Development; Work & Stress. Projektin tutkijat vastaavat näiden kahden tieteellisen artikkelin kirjoittamisesta, eivät väitöskirja- tms. opiskelijat.
Yleistajuinen artikkeli/blogi 1: Nuorten vahvuudet ja niiden hyödyntäminen työssä (työnimi)	08/2021	Artikkeli ammatti- tai aikakauslehteen, esim. Työpiste-lehti, TTL-blogi
Yleistajuinen artikkeli/blogi 2: Onnistuneesti työuralle -ryhmävalmennus: kokemuksia ja tuloksia interventiotutkimuksesta (työnimi)	08/2022	Artikkeli ammatti- tai aikakauslehteen, esim. esim. Työpiste-lehti, TTL-blogi
Onnistuneesti työuralle -ryhmämenetelmä (ohjaajan käsikirja, työntekijän opas)	12/2022	Sähköinen materiaali
Työhön kiinnittymisen suositukset työpaikoille	12/2022	Sähköinen ja painettu esite
Esimiesvalmennuksen pohjalta tuotettu materiaalipaketti työpaikkojen käyttöön	12/2022	Sähköinen materiaali
Onnistuneesti työuralle -hankkeen loppuraportti	3/2023	Julkaistaan Työterveyslaitoksen Tietoa työstä -sarjassa, saatavilla myös TTL:n nettisivuilla

20. Erittele taulukkoon hankkeen viestinnän tavoitteet, kanavat, kohderyhmät ja aikataulut.

Tavoite	Viestintäkanava	Kohde	Aikataulu
Aktiivinen, avoin, ajantasainen ja monikanavainen viestintä. Viestinnän keskeisenä tavoitteena on tuoda esille hankkeen toimintaa ja tuloksia, jotka tukevat nuorten työhön kiinnittymistä.	Hyödynnämme monipuolisesti eri viestintäkanavia: oma verkkosivu, sosiaalinen media, TTL-uutiskirje (18 000 tilaajaa), mediatiedote ja verkkouutiset, blogit, tieteelliset artikkelit ja yleistajuiset kirjoitukset, tapahtumat. Kaikki hankkeen työntekijät osallistuvat viestintään. TTL:n viestinnän asiantuntemus, laajat verkostot sekä monipuoliset viestintäkanavat ovat käytössämme.	Viestintä kohdistetaan aina kulloiselle kohderyhmälle. Koko hankkeen aikana keskeiset kohderyhmät ovat: tiedeyhteisö, työpaikat (erityisesti HR, esimiehet, nuoret työntekijät), päättäjät, osallistuvat työpaikat. Viestintää suunnataan myös ns. suurelle yleisölle sosiaalisen median välityksellä.	Viestintä on keskeinen osa hankkeen toimintaa ja siksi viestintää tehdään jatkuvasti läpi hankkeen ajan.
Lisätä esimiesten ja HR:n tietoisuutta ja osaamista nuorten työntekijöiden työhön kiinnittymistä edistävästä tekijöistä	Työhön kiinnittymisen suosituksien -esitteen markkinointi eri kanavissa. Verkkosivupaketin kokoaminen hankkeen keskeisistä tuloksista TTL:n verkkosivuille työhön kiinnittymisen aiheisille (esimiesten valmennuksen materiaalipaketti) Tiedon levittäminen: somekampanja, HR-lehdet, Henry ry:n kautta	työpaikat (erityisesti HR, esimiehet)	vuosi 2022
Tuoda esiin tutkimuksen tuloksia: Onnistuneesti työuralle -intervention vaikutukset: miksi, mitä, miten ja millaisin tuloksin?	Tieteelliset artikkelit ja yleistajuiset kirjoitukset (ks. tarkemmin kohta 21) TTL-nettisivut Kv-konferenssi (mikäli ulkopuolinen rahoitus myönnetään)	tiedeyhteisö työpaikat päättäjät	Vuosina 2022-2023
Tutkimuksesta tuloksiin: Onnistuneesti työuralle -ryhmämenetelmä työpaikkojen tueksi -tuotoksesta viestiminen	Tiedon levittäminen Onnistuneesti työuralle -ryhmämenetelmästä eri viestintäkanavissa, esimerkiksi sosiaalinen media, TTL-uutiskirje, hankkeen nettisivut, tapahtumat, Henry ry	työpaikat (erityisesti HR, esimiehet, nuoret työntekijät)	vuonna 2023

21. Kirjoita tiivistelmä tutkimuksesta: lähtökohdat, tavoitteet, toteutus, tutkimusaineisto ja menetelmät sekä uutuusarvo ja tulosten odotettu vaikutus työelämään. Hyväksytyjen hankkeiden tiivistelmistä tulee julkisia.

Työuraansa aloittavalla nuorella voi olla monia haasteita kiinnittyä työhön. Nuori ei esimerkiksi aina tunnista omia vahvuuksiaan ja työtavoitteitaan tai hallitse työhyvinvointiaan. Onnistunut työhön kiinnittyminen on erityisen tärkeää työn sujuvuuden, työssä suoriutumisen sekä työntekijän työuran, osaamisen ja hyvinvoinnin kannalta.

Tässä interventiotutkimuksessa kehitetään voimavaralähtöinen menetelmä nuorten työntekijöiden työhön kiinnittymisen tukemiseksi ja tutkitaan sen vaikuttavuutta kaupan alalla, palvelusektorilla sekä kunta-alalla. Tutkimme sitä, miten työelämään kiinnittymistä voidaan edistää kehittämällä valmiuksia, jotka tukevat työn hallintaa, motivaatiota, vahvuuksien tunnistamista ja työhyvinvointia. Työhön kiinnittymistä ei ole Suomessa aiemmin tutkittu interventiotutkimuksella. Tutkimuksemme tuo uutta tietoa myös voimavaralähtöisten interventioiden potentiaalista nuorten työntekijöiden työterveyden tukemisessa. Vahvistamme intervention vaikutuksia esimiesten koulutuksilla. Tutkimusaineisto muodostuu ryhmä- ja yksilöhaastatteluista sekä kyselyistä.

Tutkimus tuottaa uutta tietoa nuorten työntekijöiden tavoitteiden ja odotusten sekä vahvuuksien tunnistamisesta ja hyödyntämisestä työssä sekä työhön kiinnittymisestä. Uutta tietoa voi hyödyntää suomalaisen työelämän, esimerkiksi nuorten työelämään integroitumisen ja työterveyden, kehittämisessä. Kehitettävä ryhmävalmennusmenetelmä soveltuu sekä yksityisen että julkisen sektorin työpaikoille.

Talousarvio

Kululaji	Oma rahoitus	Muu rahoitus	Työsuojelurahaston rahoitus	Yhteensä
Palkat	65 633 €	2 811 €	95 578 €	164 022 €
Henkilösivukulut (50%)	32 816 €	1 405 €	47 789 €	82 011 €
Yleiskulut (20%)	13 126 €	562 €	19 115 €	32 804 €
Matkakulut	1 200 €	51 €	1 748 €	2 999 €
Ostopalvelut	1 801 €	77 €	2 622 €	4 500 €
Viestintäkulut	400 €	17 €	583 €	1 000 €
Materiaalikulut	1 761 €	75 €	2 564 €	4 400 €
Yhteensä	116 738 €	4 998 €	170 000 €	291 737 €

SIGNATURES**ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 33 pages before this page

Dokumentet inneholder 33 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 33 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 33 sider før denne side

Detta dokument innehåller 33 sidor före denna sida

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende