



TOIMINTASUUNNITELMA 2021–2023

Vates-säätiö on vammaisjärjestöjen vuonna 1993 perustama asiantuntijaorganisaatio. Säätiön strategisena voimana ovat perustaja- ja taustayhteisöt, jotka ovat valtakunnallisia vammaisjärjestöjä, niiden alueellisia yhdistyksiä, erityishuollon kuntayhtymiä ja työllistämispalveluita tuottavia toimijoita. Vuonna 2020 niitä on 47.

Vatesin toiminnan kohderyhmänä ovat osatyökykyisten työllistämisen, kuntoutuksen ja koulutuksen sidosryhmät (lainsäädäntöön, soveltamiseen, toteuttamiseen ja seurantaan vaikuttavat tahot). Lopullisena kohderyhmänä ovat työllistymiseensä erityistä tukea tarvitsevat osatyökykyiset henkilöt.

Sääntöjen mukaan Vatesin tarkoituksena on edistää vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden kuntoutusta ja työllistymistä.

Tarkoituksensa toteuttamiseksi

1. säätiö kehittää vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden työllistämismuotoja yhteistyössä julkishallinnon, elinkeinoelämän ja alalla toimivien muiden yhteisöjen kanssa.
2. Säätiö vaikuttaa työmarkkinoiden toimintaan siten, että vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymismahdollisuudet säilyvät ja kehittyvät.
3. Säätiö toimii yhteistyössä vammaisia, pitkäaikaissairaita ja osatyökykyisiä työllistävien yksiköiden kanssa kehittääkseen niiden toimintaa kuntoutussuuntautuneesti ja työllistymistä edistäväksi.
4. Säätiö järjestää vammaisia, pitkäaikaissairaita ja osatyökykyisiä työllistävien ja työhön kuntouttavien yhteisöjen toimintaa tukevaa koulutusta ja muita asiantuntijapalveluita.

Tämän lisäksi säätiö voi toteuttaa tutkimus-, kokeilu-, koulutus- ja kehittämistoimintaa tarkoituksensa toteuttamiseksi.

Visio

Vammaisilla, pitkäaikaissairailta ja osatyökykyisillä henkilöillä on tasavertaiset oikeudet ja käytännön mahdollisuudet työhön.

Missio

Yhdistävä yhteistyön rakentaja ja verkostojen kokoaja,
kehittävä edelläkävijä, luovasti rohkea
tiedon ja käytännön **asiantunteva** soveltaja

Arvot

Rohkeus (sanoa ja olla sanomatta, tehdä ja olla tekemättä)
Tunnustettu asiantuntijuus
Ennakoiva muutosvalmius

1. Toimintakokonaisuudet

Säätiön toiminta keskittyy kolmeen laajaan kokonaisuuteen; kehittämistoimintaan, aluetoimintaan sekä vaikuttamis- ja edunvalvontatoimintaan.

Muuttuvassa toimintaympäristössä ajantasaisen tiedon tuottaminen ja kerääminen sekä ylläpitäminen ovat isoja, mutta saavutettavia haasteita. Meneillään on monia työllistymiseen liittyviä ohjelmia, joiden vaikutuksia kohderyhmään analysoidaan, tavoitteena pyrkiä muodostamaan kokonaiskuva ja tuoda esille ratkaisuehdotuksia. Haluamme vastata toimijakentältä tuleviin tarpeisiin omalla asiantuntijuudellamme.

Kehittämistoiminnan sisällöt rakentuvat tiiviissä yhteistyössä kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. Asiantuntijuuttamme tarjotaan ja käytetään asiantuntijapalveluina, hankkeissa sekä koulutuksellisenä järjestäjänä ja kumppanina.

Aluetoiminta tekee työtä yhdessä paikallisten, työllistymistä edistävien järjestöjen kanssa. Aluetoiminta saa työhönsä tarvitsemaansa asiantuntija-apua säätiön kehittämistoiminnan henkilöstöltä. Sisäisen yhteistyön tulee olla saumatonta ja joustavaa. Aluetoiminnalla tuetaan pieniä järjestöjä rohkeasti kehittämään uudenlaisia ratkaisuja erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymiseksi, maakuntien omaleimaisuus ja erilaiset toiminnalliset ratkaisut huomioiden.

Säätiön vaikuttamis- ja edunvalvontatoiminnan tukiranka on hyvin toimiva kehittämis- ja aluetoiminta. Vaikuttamistyö on ajantasaisen ja luotettavan tiedon välittämistä päätöksentekoon, eri tasoille. Vaikuttamista tehdään niin paikallisella, maakunnallisella kuin valtakunnan tasolla. Edunvalvontaa tehdään hallinnonrajat ylittäen niin, että asiakkaan tarpeet ovat etusijalla, ei palvelujen järjestäjätahon intressit.

Työllistämisen suurimpia pullonkaloja on tiedonkulun vaikeudet. Tieto on hajallaan ja työllistämisen edistämisen johtamista tehdään kovin vajavaisin tiedoin eri organisaatioissa. Kokonaisuuksien hallinta on myös pitkään ollut puutteellista. Tilanteet ovat monimutkaisia ja tällöin näkökulma helposti kapeutuu. Säätiö pyrkii mahdollisuuksien mukaan laventamaan sitä ymmärrystä mikä vammaisten ja osatyökykyisten työllistämisen edistämiseen liittyy.



2. Tavoitteet suunnittelukaudella

Tavoitteenamme on, että

Vammaiset, osatyökykyiset ja pitkäaikaissairaat henkilöt nähdään osaavana ja tuottavana työvoimana. Työelämä on saavutettavaa ja yhdenvertaista.

- Jatkamme YK:n yleissopimuksen vammaisten ihmisten oikeuksien tunnetuksi tekemistä, painopisteenä erityisesti 27 artikla sekä 24 artikla. Asiantuntemuksemme on käytössä hallitusohjelman työllisyystavoitteiden toteuttamisessa

Erityistä tukea tarvitsevat henkilöt siirtyvät opintojen jälkeen työelämään koulutuksensa mukaisiin töihin. Työllistymiseen tähtäävissä palveluissa tulee olla mahdollisuus ammatilliseen ja yksilölliseen työhönvalmentajan tukeen.

- Yhteistyö erityisammattioppilaitosten kanssa jatkuu. Haluamme olla mukana oppilaitosten käynnistämässä kehittämishankkeissa aktiivisina kumppaneina ja asiantuntemuksellamme lisätä sekä uraohjauksen että koulutussopimuksen merkittävyyttä opiskelijoiden työhön siirtymisessä. Asiantuntemustamme käytetään opiskelun ja työn monialaisessa yhdistämisessä opiskelijoiden työhön siirtymisessä.

Vammaisilla ja osatyökykyisillä henkilöillä on mahdollisuus työhön tai työllistymistä edistävään toimintaan. Siirtymät työllistämispalveluista työsuhteeseen onnistuvat. Välityömarkkinat ovat osa työelämän kehittämistä.

- Vuonna 2020 valmistuneen Työllistämisyksiköiden vaikuttavuustutkimuksen tulosten pohjalta käynnistetään uusia yhteistyötoimia. Tuemme välityömarkkinoiden sopeutumista työllisyyspolitiikan uudistuksiin tarvelähtöisen mallin eteenpäinviemisellä ja levittämällä. Vakiinnutamme aluetoimintamme tärkeäksi toimintamalliksi maakunnissa.
- Työmarkkinoiden ymmärrys yhdenvertaisesta ja saavutettavasta työelämästä on yhdenmukaista ja työhön kannustavaa koko työllistymispolun ajan (rekrytointi, työhön pääseminen, työssä pysyminen, työhön palaaminen).

3. Kehittämistoiminta

	2021	2022	2023
Tuetun työllistymisen ja työhönvalmennuksen kehittäminen	Laadun ja saatavuuden edistäminen. Työkykyohjelman toimenpiteiden vaikutukset ja niiden seuraaminen	Laadun ja saatavuuden edistäminen. Työkykyohjelman toimenpiteiden seuraaminen, erityisesti IPS-pilotit	Laadun ja saatavuuden edistäminen. Työkykyohjelman jälkeen tulevat kehittämistoimenpiteet.
Työhönvalmennuksen kehittämisryhmä	Teemapäivät, 3 kpl Valmennustyötä tekevien osaamisen ja alueellisten verkostojen vahvistaminen	Teemapäivät, 3 kpl Valmennustyötä tekevien osaamisen ja alueellisten verkostojen vahvistaminen, myös suhteessa työkykyohjelmaan	Teemapäivät, 3 kpl. Valmennustyötä tekevien osaamisen ja alueellisten verkostojen vahvistaminen. Teema?
Välityömarkkinoiden ja sosiaalisen työllistämisen alan kehittäminen ja tukeminen	Eri verkostojen koordinaation ja synergioiden parantaminen (ml. alue-toiminta)		
Tuotannollisten työllistämisyksiköiden johtajien kehittämisryhmä	2–3 työpajaa verkossa. Teema: Välityömarkkinoiden "Suomen malliin" sopeutuminen, palkkatuki	2–3 työpajaa verkossa. Teema: Hankinnoilla työllistämisen, kannattavuus	2–3 työpajaa verkossa. Teema: Liiketoimintamallit
Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmä	Yhteistyöryhmän koordinaatio. Yhteinen kehittämis- ja vaikuttamistyö. Toiminnan näkyvyyden ja tunnettavuuden parantaminen ja ryhmän statuksen nostaminen	Yhteistyöryhmän koordinaatio Yhteinen kehittämis- ja vaikuttamistyö. Uusien kumppanuuksien rakentaminen ja tiedon levitys organisaatioiden eri tasoille	Yhteistyöryhmän koordinaatio Yhteinen kehittämis- ja vaikuttamistyö. Yhteistyön tiivistäminen valtakunnan tasolla
Kuntoutus-verkosto	Verkoston jäsenyys; yhteistyö ja vaikuttaminen	Verkoston jäsenyys; yhteistyö ja vaikuttaminen	Verkoston jäsenyys; yhteistyö ja vaikuttaminen
Vammaisfoorumin työllisyysryhmä	Työll.ryhmän jäsenyys yhteistyö ja vaikuttaminen	Työll.ryhmän jäsenyys yhteistyö ja vaikuttaminen	
Lainopillisen asiantuntemuksen levittäminen	Blogit, Usein kysytyt kysymykset (UKK) -palsta. Sisäisen asiantuntemuksen kasvattaminen.	Blogit, Usein kysytyt kysymykset (UKK) -palsta. Sisäisen asiantuntemuksen kasvattaminen	Blogit, Usein kysytyt kysymykset (UKK) -palsta. Sisäisen asiantuntemuksen kasvattaminen
Hanketoiminnan kehittäminen	Mahd. KV-hankehaku. Eri rahoituskanavien etsiminen. Aiesopimusten solmiminen.	Hankehakuja myös hallinnoijan roolissa. Hankesalkun monipuolisuus.	Hankehakuja myös hallinnoijan roolissa. Hankesalkun monipuolisuus.

Oppilaitosyhteistyö / AMEO-verkosto	Yhteistyö sekä kehittämis- että vaikuttamistoinnassa. Osaamisen kehittämisen ohjelmat.	Yhteistyö sekä kehittämis- että vaikuttamistoinnassa	Yhteistyö sekä kehittämis- että vaikuttamistoinnassa
Tapahtumien kehittäminen	Maksulliset koulutukset - - ei toteuteta Teema: Jatkuva oppiminen Tapahtumayhteistyö muiden vammaisjärjestöjen kanssa (ml. DEF)	Maksulliset koulutukset - ei toteuteta tai kehitetään jokin aivan uusi tuote Teema: Liittymen valtakunnallisen ja alueellisen tason yhteistyöhön Tapahtumayhteistyö muiden vammaisjärjestöjen kanssa (ml. DEF)	Maksulliset koulutukset - ei toteuteta tai kehitetään jokin aivan uusi tuote Teema: Liittymen jotenkin työssä pysymiseen Tapahtumayhteistyö muiden vammaisjärjestöjen kanssa
Konsultointi- ja asiantuntijapalvelut	Tarvittaessa, konsultointi?		
EUSE	Vuoden aikana 2 kokousta.	Vuoden aikana 2 kokousta. Euroopan konferenssi Norjassa	Vuoden aikana 2 kokousta. Maailmankonferenssi Kanadassa
CEFEC, Workability International WI ja muu kansainvälinen yhteistyö työllistymistä tukemisen yhteisöjen kanssa	CEFEC: 1 kokous ja 1 vuosiseminaari, 1–2 Nordic/Baltic webinaaria/työpajaa WI: 2020 tulosten pohjalta. Tavoitteena päästä mukaan kv. Tutkimustointaan. ENSIE: Suomalaisen verkoston kokoaminen ja liittäminen ENSIEen (Ilona)	CEFEC: 1 kokous ja 1 vuosiseminaari, 1–2 Nordic/Baltic webinaaria/työpajaa	CEFEC: 1 kokous ja 1 vuosiseminaari, 1–2 Nordic/Baltic webinaaria/työpajaa
Pohjoismainen yhteistyö	Työpaja tai asiantuntijavaihto, mahdollinen hankeyhteistyö	Työpaja tai asiantuntijavaihto, mahdollinen hankeyhteistyö	Työpaja tai asiantuntijavaihto, mahdollinen hankeyhteistyö

4. Aluetoiminta

	2021	2022	2023
Verkostotilaisuudet maakunnissa	15-18/v. Yhdessä maakunnan työllisyystoimijoiden kanssa	15-18/v. Yhdessä maakunnan työllisyystoimijoiden kanssa	15-18/v. Yhdessä maakunnan työllisyystoimijoiden kanssa
Kehittämistyöpajat, hankkeiden suunnittelu ja koulutukset	Tarvittaessa maakunnan järjestötoimijoiden tarpeiden mukaan.	Tarvittaessa maakunnan järjestötoimijoiden tarpeiden mukaan.	Tarvittaessa maakunnan järjestötoimijoiden tarpeiden mukaan.
Yhteistyö keskusjärjestöjen kanssa	Toimintamallin vakiinnuttaminen; alueverkostojen tukeminen	Toimintamallin vakiinnuttaminen; alueverkostojen tukeminen	Alueverkostojen tukeminen ja tiedotusapu.
Alueagenttien verkosto	Kaksi yhteistapaamista/v.	Kaksi yhteistapaamista/v.	Kaksi yhteistapaamista/v.

5. Vaikuttamis- ja edunvalvontatoiminta

	2021	2022	2023
Edunvalvonnan ja vaikuttamisen menetelmät	Kuntavaalit alkuvuonna. Lausunnot ja kannanotot yhdessä taustayhteisöjen kanssa Kyselyt ja kartoitukset vaikuttamistyön taustaineistona	Lausunnot ja kannanotot yhdessä taustayhteisöjen kanssa Kyselyt ja kartoitukset vaikuttamistyön taustaineistona	Lausunnot ja kannanotot yhdessä taustayhteisöjen kanssa Kyselyt ja kartoitukset vaikuttamistyön taustaineistona
Henkilökohtainen vaikuttaminen	Vaikuttamistyön suunnitelma. Ministeriöt ja eduskunta, rahoittajat, maakuntahallinto, kv-tahot yms.	Vaikuttamistyön suunnitelman päivitys. Ministeriöt ja eduskunta, rahoittajat, maakuntahallinto, kv-tahot yms.	Vaikuttamistyön suunnitelman päivitys. Ministeriöt ja eduskunta, rahoittajat, maakuntahallinto, kv-tahot yms.
YK:n vammaissopimuksen toteutumisen seuranta	Keskitytään artiklaan 27 (24) toimintaohjelman osalta	Mahdollinen kysely	

6. Viestintä

	2021	2022	2023
Printti	<p>Lehdet: Kyvyt Käyttöön -lehti 2 kpl + 2 Extraa (aluetoiminta)</p> <p>Esitteet/oppaat: 1 kpl Vamma ja työ -esite (Neuroliiton kanssa) + mahd. muu esite yhteistyössä esim. AMEO-verkoston kanssa + Valttikortit uusintapainos ellei v. 2020 + artikkelikokoelma (kehittämistoiminta)</p> <p>Painon ja taiton kilpailutus/option käyttö 1 lisävuosi</p>	<p>Lehdet: Kyvyt Käyttöön -lehti 2 kpl + Extra 1–2 kpl Alustava kysely lehden tarpeesta, moniko tilaisi uudelleen maksutta?</p> <p>Esitteet/oppaat: 1 vamma/sairaus ja työ -esite + mahd. tutkimus/selvitys + Uudet hankkeet + JSD-esite + mahdollinen työkirja/artikkelikokoelma</p> <p>Painon ja taiton kilpailutus, jos jatkettu 3. vuosi edellisten kanssa.</p>	<p>Arvioidaan painetun KK-lehden ja Extrojen jatko. Mihin resursseja, jos luovutaan?</p> <p>Esitteet, oppaat, työkirjat kuten tähän asti. Jokaista 1–2/vuosi toteuttamissuunnitelman mukaisesti.</p>
Uutiskirjeet	<p>Vates INFO, joka toinen viikko (Vates-info?) Työhönvalmennuksen ja Välityömarkkinat uutiskirjeet 1/kk. Viestintäverkosto 3–4/v</p> <p>Uutiskirje työnantajille (osana JSD:tä)</p>	<p>Vates INFO, joka toinen viikko Työhönvalmennuksen ja Välityömarkkinat uutiskirjeet 1/kk tai muu väli. Viestintäverkosto 3–4/v - mahd. sisällön uudistusta uutiskirjeille, tarkempi profilointi?</p> <p>Uutiskirje työnantajalle</p>	<p>Uutiskirjeet entistä kohdennetummin, vuorovaikutteisuutta pyritään lisäämään (mm. minikyselyt).</p>
Digitaalinen viestintä	<p>Verkkosivut vates.fi – verkkosivujen saavutettavuuden parantaminen jatkuu. Viedään Työn tukena WordPress-alustalle, jos rahoitus/resurssit. Osa sivuston kokonaisuudistusta, jonka kuluista arviointi.</p> <p>www.jobshadowday.fi (kts. JSD)</p> <p>Some: 2019 täsmennetty suunnitelman mukaisesti. Mm. seuranta tehostuu</p>	<p>Vates.fi – selkeyttäminen jatkuu. Kokonaisuudistuksen mahdollisuudet? Yhdessä kehittämishenkilöstön kanssa.</p> <p>www.jobshadowday.fi (kts. JSD)</p> <p>Some: 2019 täsmennetty suunnitelman mukaisesti, mahd. päivitykset suunnitelmaan.</p>	<p>Vates.fi - uudistusprosessi jatkuu tai alkaa.</p> <p>Jobshadowday.fi - millä alustalla jos vates.fi uudistuu.</p> <p>Some, videot ja podcastit – seurataan trendejä ja päätetään kehittämissuunta 2022.</p>

	<p>Videot ja podcastit. 1-2 mobiili- ja 1-2 muuta videota. FB-livelähetykset 1-2 krt, katsottavissa FB:ssä videona.</p> <p>Podcastit: 2 vuodessa, yksin tai kumppanin kanssa.</p> <p>Vuosikertomus: sähköisenä ja pdf:nä nettisivuille</p>	<p>Videot ja podcastit. 1–2 mobiili- ja 1–2 muuta videota. FB-livelähetykset 1–2 krt, katsottavissa FB:ssä videona. 2 podcastia/vuosi, yksin tai kumppanin kanssa.</p> <p>Vuosikertomus: sähköisenä nettisivuille ja pdf:nä</p>	
Mediavaikuttaminen	<p>Mediayhteistyökumppanina mm. TTT-lehti. Tiedotejakelupalvelu jatkuu. Medialle tarjotaan aiheita räätälöidysti. Sisältöyhteistyö sidosryhmien kanssa. Linjaus maksullisista artikkeleista?</p>	<p>Haetaan uusia yhteistyökumppaneita. Tiedotejakelupalvelu jatkuu, ehkä laajennetusti. Medialle tarjotaan aiheita räätälöidysti. Sisältöyhteistyö sidosryhmien kanssa. Media-seurantatietoa hyödynnetään ent. paremmin omissa nostoissa.</p>	<p>Uudenlainen mediavaikuttaminen tulossa? Painopistettä tänne mm. KK-lehden lopettamisen/vähentämisen kautta? Aiempaa tarkempi seuranta ja hyödyntäminen omissa viestinnässä.</p>
Viestintäyhteistyö	<p>Henkilökohtaiset tapaamiset mm. taustayhteisöjen viestinnän kanssa jatkuvat + AMEO. Artikkelijaot, yhteiset podcastit, saavutettavuustiedon täydentäminen ja jakaminen.</p> <p>Viestintäverkoston sisäiset sparraukset (rinki) 1–2 vuodessa.</p> <p>Konsultointi (koulutukset) alueilla?</p>	<p>Henkilökohtaiset tapaamiset jatkuvat, mahdoll. uusien kumppanien haku. Yhteistyö yhdessä sovittavin tavoin ja aiheista. (Työelämän) saavutettavuus yhä painopisteenä.</p> <p>Viestintäverkoston sisäiset sparraukset 1–2 v.</p> <p>Konsultointi (koulutukset) alueilla?</p>	<p>Aiempi yhteistyö pyritään säilyttämään, uusia tapoja? Kumppaneita yrityksistä?</p> <p>Tapahtumista enemmän pientapaamisiin, sparrauksiin vai enemmän suunta isoihin, tietoiskumaisiin?</p>

Kehittämistyö	<p>Monikanavaisen viestinnän tehokkaampi hyödyntäminen, kanavat täydentävät toisiaan.</p> <p>Työelämän saavutettavuuden esimerkkejä markkinoidaan, lisätään saavutettavuustietouden hyödyntämistä viestinnässä.</p> <p>(audio)visuaalisen viestinnän tason nostaminen, vaikuttavampia videoita ja podcasteja.</p>	<p>Monikanavaisen viestinnän tehokkaampi hyödyntäminen, kanavat täydentävät toisiaan.</p> <p>(audio)visuaalisen viestinnän tason nostaminen, vaikuttavampia videoita ja podcasteja.</p> <p>Mahdollisesti uusia viestintämuotoja, seurataan trendejä (sarjakuvat, animaatiot?)</p>	<p>Monikanavaisen viestinnän opit, tarkennus suunnitelmaan v. 2022.</p> <p>Muita painopisteitä saavutettavuuden lisäksi?</p> <p>Videot ja podcastit jatkuu, kokemusten mukaan sisältöjä tarkistetaan. Jakelukanavat?</p> <p>Minianimaatiot?, uudet viestintämuodot, somekanava/t?</p>
Markkinointi	<p>Some-mainontaa (maksullinen) valitusta tapahtumasta, esim. DEF tai muu (uusi?) tilaisuus.</p> <p>Muu tapahtuma- ja Vatesin kanavien markkinointi hyödyntäen pääviestejä ja visuaalisuutta + monikanavaisuutta.</p>	<p>Some-mainontaa valitusta/-ista tapahtumasta/-ista, yhdessä kumppanien kanssa?</p> <p>Muu tapahtuma- ja Vatesin kanavien markkinointi hyödyntäen pääviestejä ja visuaalisuutta + monikanavaisuutta.</p>	<p>Mainonnan kokemukset ja opit, parhaat kanavat? Sisältöyhteistyö tässäkin, vakikumppaneita haetaan tai oma konsepti, vaihtuvat kumppanit.</p> <p>Onko uutiskirjeillä enää tehoa? Seurataan kehitystä...</p>
Job Shadow Day	<p>Hyödynnetään työnantajayhteistyön avauksiin sekä keinona muun yhteistyön tiivistämiseen lähettävien tahojen kanssa.</p> <p>Panostetaan medianäkyvyyteen, pidetään yllä kontakteja valittuihin medioihin.</p> <p>JSD-teemaviikon jatko kumppanien kanssa?</p>	<p>Hyödynnetään työnantajayhteistyön avauksiin sekä keinona muun yhteistyön tiivistämiseen lähettävien tahojen kanssa.</p> <p>Panostetaan medianäkyvyyteen, pidetään yllä kontakteja valittuihin medioihin.</p> <p>JSD-teemaviikon jatko?</p> <p>Mahdollinen isohko kysely työnantajille, selvitetään asenteita? Kumppanin kanssa, ulkopuolinen toteuttaja/rekisterin osto.</p>	<p>Jatkuu vähintään entisenlaajuisena.</p> <p>Seurataan näkyvyyttä ja vaikutuksia, mahdollisen kyselyn jälkeiset toimet.</p>
Tulisielu	Työnantajavaikuttaja?	ei vielä tietoa	Ei vielä tietoa

7. Hallinto

Säätiön taustayhteisöjen määrä on 47. Vuoden 2018 sääntömuutoksella varmistettiin, että kaikilla taustayhteisöillä on mahdollisuus nimetä valtuuskuntaan edustajansa niin halutesaan.

	2021	2022	2023
Hallitus	Uusi hallitus 2021–2023 Perehdytys kokoukset 4-6 krt/v	Kokoukset 4–6 krt/v	Kokoukset 4–6 krt/v
Valtuuskunta	Uusi valtuuskunta 2021–2023 Kevät: strategiakokous Syksy: sääntömääräinen kokous	Kevät: strategiakokous Syksy: sääntömääräinen kokous	Kevät: strategiakokous Syksy: sääntömääräinen kokous
Strategia 2030		Strategian päivittäminen	
Itsearviointi	Itsearviointi jatkuvana menettelynä	Itsearviointi jatkuvana menettelynä	Itsearviointi jatkuvana menettelynä
		Hallituksen työskente- lyn itsearviointi	
Henkilöstöhal- linto ja kehittä- minen	Organisaation kehittä- mispäivä/ 2 krt/ v	Organisaation kehittä- mispäivä/ 2 krt/ v	Organisaation kehittä- mispäivä/ 2 krt/ v
	Henkilöstöpalaverit n. 2 krt/kk	Henkilöstöpalaverit n. 2 krt/kk	Henkilöstöpalaverit n. 2 krt/kk
	Johtoryhmän kokoukset n. 2 krt/kk	Johtoryhmän kokoukset n. 2 krt/kk	Johtoryhmän kokoukset n. 2 krt/kk
	Kehityskeskustelu 1 krt/v	Kehityskeskustelu 1 krt/v	Kehityskeskustelu 1 krt/v
Koulutussuunni- telma	Päivitetään alkuvuo- desta Toteutusta seurataan	Päivitetään alkuvuo- desta Toteutusta seurataan	Päivitetään alkuvuo- desta Toteutusta seurataan
Työhyvinvointi- kysely		Vuoden 2020 kyselyn pohjalta päivitys/seu- ranta	
Raportointi STEA:lle	Tuloksellisuusrapor- tointi, kaikki avustukset	Tuloksellisuusrapor- tointi, kaikki avustukset	Tuloksellisuusrapor- tointi, kaikki avustukset

Henkilöstö ja työyhteisön kehittäminen

Henkilöstön määrä

Suunnittelukaudella tavoitteena on käynnistää 2–4 uutta hanketta, joiden toteutuminen edellyttää lisähenkilöstön palkkaamista. Avustus STEA:n Paikka Auki -ohjelmasta merkitsee yhden henkilön määräaikaista lisäystä per vuosi.

Mahdollisuuksien mukaan tarjotaan koulutussopimus-, harjoittelu- ja kesätyöpaikkoja Vatesin kohderyhmään kuuluville nuorille.

Johtaminen ja osallisuus

Säätiössä noudatetaan säätiön sääntöjä ja sisäistä hallinto- ja taloussääntöä sekä erillisiä ohjeita. Työyhteisön jäsenillä on mahdollisuus nostaa asioista yhteiseen käsittelyyn yhteispalaverissa, joita pidetään n. 2 kertaa kuukaudessa. Johtoryhmä kokoontuu n. 2 kertaa kuukaudessa.

Henkilöstön koulutussuunnitelma laaditaan vuoden alussa henkilöstöä kuunnellen. Kehityskeskustelut pidetään vuosittain ja organisaation kehittämispäiviä pidetään 2 kertaa vuodessa. Henkilöstö on valinnut keskuudestaan luottamusvaltuutetun, joka toimii osana henkilöstön kuulemisen kanavaa. Työn tekemisessä on käytössä etätömahdollisuus.

Henkilöstöpalvelut

Työterveyshuolto järjestetään sopimuksella Lääkärikeskus Aavassa. Säätiö panostaa työkykyä ylläpitävään ja työssäjaksamista edistävään toimintaan monipuolisin työn ja työyhteisön kehittämisen menetelmin. Virkistyspäiviä järjestetään n. 2 kertaa/v. Henkilöstön liikunta- ja kultuuriharrastuksia tuetaan liikunta- ja kulttuuriseteleillä. Työpaikkaruokailu on järjestetty toimitalon ruokalassa tai työmatkojen osalta lounaseteleillä.

Ulkoistetut tehtävät

Kirjanpito ja palkanlaskenta sekä taloushallinnon ohjelmistot ostetaan Satakerta Rödl & Partner Oy:ltä. ICT-tukipalvelut ostetaan toistaiseksi Integral Oy:stä. Graafinen suunnittelu ja taitto sekä painotyöt hankitaan kilpailutettuna ostopalveluna eri palveluntuottajilta. Säätiössä käytetään sähköistä työajanseurantajärjestelmää (Nepton Oy) ja sähköistä matkalaskua (eTasku). Vuonna 2021 matkalaskujärjestelmään tulee muutos, kun kirjanpito-ohjelmisto vaihtuu. Säätiön tilintarkastajana toimii KPMG Oy.

Tilat, koneet ja laitteet

Toimitilat yhteensä 324 neliometriä, vuokranantajina ovat Hengitysliitto ry ja Kiinteistö Oy Oltermannintie 8. Suunnittelukaudella ei ole nähtävissä tarvetta vuokratilojen muuttamiseen.

Henkilökohtaisissa atk-laite- ja ohjelmahankinnoissa sekä mobiilityölaitteissa tehdään tarvittavat hankinnat. Hankintavaihtoehtoina on hankinta omaksi tai vuokraus. Suunnittelukaudella tehtävät työpisteiden kalustehankinnat ovat yksittäisiä, lähinnä mahdollisiin projekteihin liittyviä, eikä suurempia kokonaishankintoja ole suunnitteilla.

8. Talous

Säätiö saa toimintansa perusrahoituksen STEA:lta, jolta saadut avustukset muodostavat valtaosan toiminnan tuotoista. Yleisavustuksella rahoitetaan mm. johdon/hallinnon, viestinnän ja toimistopalveluiden työntekijöiden henkilöstökulut, toimitilojen vuokrat, säätiön yleisen viestinnän kulut sekä säätiön toimielinten kulut ja koko säätiön toimintaan liittyvät kulut, kuten taloushallintopalvelut, ohjelmistot ja toimistokoneet. Yleisavustus mahdollistaa käytännössä säätiön olemassaolon ollen se rahoitus, jolla luodaan puitteet muulle toiminnalle. Kehittämistoiminnan kohdennetulla avustuksella katetaan säätiön kehittämistyötä tekevien työntekijöiden henkilöstökulut ja toimintakulut, mukaan lukien esimerkiksi julkaisut ja tapahtumat. Vuodesta 2020 lukien säätiö on saanut kohdennettua avustusta Aluetoimintaan, joka muodostaa kolmannen päärahoituksen.

STEA:lta saatavien päärahoitusten lisäksi säätiöllä on toiminnassa kulloinkin vaihteleva määrä STEA:n ja muiden rahoittajien (kuten ESR) rahoittamia projekteja. Säätiöllä on vähäisiä tuottoja eri toiminnoissa/projekteissa mm. julkaisujen myyntituloina, luentopalkkioina ja osallistumismaksuista.

Säätiö käyttää STEA:lta saatuja avustuksia omarahoitusosuutenaan muiden rahoittajien (kuten ESR) projekteissa. Lähinnä omarahoitusosuutena käytetään kohdennettua avustusta Kehittämistoimintaan mutta projektin luonteesta riippuen myös yleisavustuksen käyttö omarahoitusosuutena on mahdollista.

Toimintavuoden 2021 talousarvio on tehty tarkalla tasolla. Vuosien 2022–2023 osalta talousarvioissa on luonnosteltu ko. vuosien talousarvioita, lähinnä siten, että toiminta jatkuu vuoden 2021 tapaan ja laajuisena. Kaikessa toiminnassa pyritään karsimaan kustannuksia pohtimalla kustannustehokkaampia toimintakeinoja. Yhteisiä koulutuksia (taloudeltaan eriytetyt koulutukset) ei järjestetä toimintavuonna 2021 lainkaan, eikä myöskään konsultointihankkeita ole vielä ensi vuodelle tiedossa.

Koska toiminta on luonteeltaan reagoivaa, ei vuosina 2022–2023 tehtävä toiminta ole vielä tarkasti tiedossa. On siis oletettu, että nykyinen vakiintunut toiminta jatkuu ja mahdollisia uusia hankkeita haetaan ja niitä käynnistyy säännöllisesti. Hallituksen pitkän tähtäimen ohjeistuksena on, että ulkoisia rahoituslähteitä kartoitetaan ja riippuvuutta STEA:n rahoituksesta pyritään pitkällä aikajänteellä vähentämään.