



TOIMINTASUUNNITELMA 2022–2024

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 2022 niitä on 46.

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



Sisällys

1.	TOIMINTAKOKONAISUUDET	4
2.	TAVOITTEET SUUNNITTELUKAUDELLA	6
3.	KEHITTÄMIS- JA ALUETOIMINTA	7
4.	VAIKUTTAMIS- JA EDUNVALVONTATOIMINTA.....	11
5.	VIESTINTÄ.....	12
6.	HALLINTO	15
7.	TALOUS.....	17

1. Toimintakokonaisuudet

Säätiön strategiassa olemme määrittäneet toimintamme kolmeksi kärjeksi

- Monimuotoisen ja yhdenvertaisen työelämän edistäminen
- Osatyökykyisten henkilöiden työllistymispolkuihin vaikuttaminen
- Valtakunnallinen asiantuntijuus osatyökykyisten henkilöiden työllistämässä

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.

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

Kehittämisen ja aluetoiminnan 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 ja yhdistysten kanssa. Aluetoiminnassa tuetaan työllisyystoimijoita kehittämään rohkeasti yhdessä 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 pullonkauloja on tiedonkulun vaikeudet. Tieto on hajallaan ja työllisyyden 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. Vatesin viestintä on tämän tekemisen pääroolissa. Viestinnän kyvykkyys nostaa ajankohtaisia asioita esille eri viestintäkanavissa tuo säätiölle näkyvyyttä ja osatyökykyisiä henkilöitä työpolulle ohjaaville tahoille tietoa toimintaympäristössä tapahtuvista muutoksista ja muutosten ajureista.

Kehittäminen



- Kehittämistoiminnan uudenlaisen konseptin vakiinnuttaminen.
- Valtakunnallisten kehittämissyhmien (Vatesin koordinoimat) vahvistaminen.
- Hankkeet, selvitykset, tilaisuudet.
- Asiantuntijatuki vaikuttamis- ja aluetoimintaan.

Aluetoiminta



- Osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä edistävien järjestöjen yhteistyön ja -kehittämistyön tukeminen maakunnissa. Yhdessä alueella toimivien järjestöjen kanssa.
- Toteutus tiiviisti Vatesin kehittämistoiminnan kanssa.

Vaikuttaminen & edunvalvonta



- Hallitusohjelman sisältämän työkykyohjelman toteutumisen tukeminen sekä vaikuttamalla että ehdotuksia esiin nostamalla.
- Taustayhteistöjen näkemysten nostaminen ja tavoitteiden tukeminen.
- Lainsäädäntöuudistukset



Tapahtumat ja tilaisuudet



Tiedotus ja viestintä



Hallinto ja toimisto



Talous

2. Tavoitteet suunnittelukaudella

Vammaiset, osatyökykyiset ja pitkäaikaissairaat henkilöt nähdään osaavana ja tuottavana työvoimana yhdenvertaisesti muun työvoiman kanssa. Työelämä on saavutettavaa, mukautettavaa ja osallistavaa.

- Työmarkkinoiden ymmärrys yhdenvertaisesta ja saavutettavasta työelämästä on yhdenmukaista ja työhön kannustavaa koko työllistymispolun ajan (rekrytointi, työhön pääseminen, työssä pysyminen, työhön palaaminen).
- Seuraamme hallitusohjelman osatyökykyisten henkilöiden työllisyystavoitteiden toteuttamisessa. Jatkamme YK:n yleissopimuksen vammaisten ihmisten oikeuksien tunnetuksi tekemistä, painopisteinä erityisesti artiklat 24 ja 27. Tunnettuus saavutettavan työelämän keinoista lisääntyy myös Vatesin viestinnän kohdennuksin.

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

- Toteutamme Yhteiskunnallisten yritysten strategian sisältämiä toimenpiteitä, etenkin osaamiskeskus-hankkeen mukana. Tuemme välityömarkkinoiden sopeutumista työllisyyspolitiikan uudistuksiin tarvelähtöisen mallin eteenpäinviemisellä ja levittämällä. Vakiinnutamme aluetoimintamme tärkeäksi toimintamalliksi maakunnissa.

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

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

3. Kehittämisen ja aluetoiminta

	2022	2023	2024
Tuetun työllistymisen ja työhönvalmennuksen kehittäminen	Laadun ja saatavuuden edistäminen. Työkykyohjelman toimenpiteiden seuraaminen, erityisesti IPS-pilotit. Oman asiantuntijuuden tarjoaminen.	Laadun ja saatavuuden edistäminen. Työkykyohjelman jälkeen tulevat kehittämistoimenpiteet. Tuetun työll. työhönvalmennuksen (IPS) mallin juurtumisen tukeminen suhteessa työkykyohjelmaan. Palvelun saatavuuden kysymyksissä seurattavana sote-, hyvinvointialueet, kunta -taso työhönvalmennuspalvelun kohdentumisessa.	Laadun ja saatavuuden edistäminen. Työkykyohjelman jälkeen tulevat kehittämistoimenpiteet. Palvelun saatavuuden kysymyksissä seurattavana sote-, hyvinvointialueet, kunta -taso työhönvalmennuspalvelun kohdentumisessa.
Työhönvalmennuksen kehittämisryhmä	<p>Teemapäivät, 4-6 kpl Valmennustyötä tekevien osaamisen vahvistaminen.</p> <p>Verkostoston kehittäminen ja suunnitelmat suhteessa aluetoimintaan ja KVL:n Palkkaamo -toiminnan alueellisiin työhönvalmennusverkostoihin. Toimintavuoden aikana tehdään tarkennettu suunnitelma yhteistyön tiivistämisestä.</p> <p>Teema tarkentuu vuoden alussa.</p>	<p>Teemapäivät, 4 kpl. Valmennustyötä tekevien osaamisen ja alueellisten verkostojen vahvistaminen. Yhteistyö aluetoiminnan verkostojen kanssa tiiviimmin.</p> <p>Teema päätetään myöhemmin</p>	<p>Teemapäivät, 4 kpl. Valmennustyötä tekevien osaamisen ja alueellisten verkostojen vahvistaminen. Yhteistyö aluetoiminnan verkostojen kanssa tiiviimmin.</p> <p>Teema päätetään myöhemmin</p>

Välityömarkkinoiden ja sosiaalisen työllistämisen alan kehittäminen ja tukeminen	Työhön integroivien yhteiskunnallisten yritysten mallin ja yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen kehittäminen.	Työhön integroivien yhteiskunnallisten yritysten mallin kehittäminen ja yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen juurruttaminen.	Työhön integroivien yhteiskunnallisten yritysten mallin kehittäminen. Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen edelleen kehittäminen.
Tuotannollisten työllistämisyksiköiden johtajien kehittämisryhmä	2-3 työpajaa (osin verkossa). Teemat: yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus ja malli; hankinnoilla työllistäminen; liiketoimintamallit. Selvitetään kv. opintomatkan mahdollisuus.	2-3 työpajaa (osin verkossa). Teemat: yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus ja malli; hankinnoilla työllistäminen; liiketoimintamallit. Mahd. kv. opintomatka	2-3 työpajaa (osin verkossa). Teemat: hankinnoilla työllistäminen; liiketoimintamallit Mahd. kv. Opintomatka
Välityömarkkina-toimijoiden yhteistyöryhmä	<p>8-12 omaa kokousta/työpajaa ja 2-3 yhteistä työpajaa avainministeriöiden, Kuntaliiton ja Kelan kanssa.</p> <p>Yhteistyöryhmän koordinointi ja toiminnan synkronointi osaamiskeskuksen verkostojen kanssa. Yhteinen kehittämis- ja vaikuttamistyö.</p> <p>Uusien kumppanuuksien rakentaminen ja tiedon levitys organisaatioiden eri tasoille (linkki alue-toimintaan).</p>	<p>8-12 omaa kokousta/työpajaa ja 2-3 yhteistä työpajaa avainministeriöiden, Kuntaliiton ja Kelan kanssa.</p> <p>Yhteistyöryhmän koordinointi ja roolin vahvistaminen osaamiskeskuksessa. Yhteistyön tiivistäminen valtakunnan tasolla. Yhteinen kehittämis- ja vaikuttamistyö.</p>	<p>8-12 omaa kokousta/työpajaa ja 2-3 yhteistä työpajaa avainministeriöiden, Kuntaliiton ja Kelan kanssa.</p> <p>Yhteistyöryhmän koordinointi ja roolin vahvistaminen osaamiskeskuksessa. Yhteistyön tiivistäminen valtakunnan tasolla. Yhteinen kehittämis- ja vaikuttamistyö.</p>
ULKOPUOLISET VERKOSTOT - Kuntoutus-verkosto -Vammaisfoorumin työllisyysryhmä + koulutusryhmä	Verkoston jäsenyys; yhteistyö ja vaikuttaminen	Verkoston jäsenyys; yhteistyö ja vaikuttaminen	Verkoston jäsenyys; yhteistyö ja vaikuttaminen
Hanketoiminta	Hankehakuja hallinnoidaan erillisessä hankesalkussa. Hankehakuja myös hallinnoijan roo-	Hankehakuja hallinnoidaan erillisessä hankesalkussa.	Hankehakuja hallinnoidaan erillisessä hankesalkussa.

	<p>lissa. Hankesalkun monipuolisuus.</p> <p>Uuden ESR-kauden alkaessa mahdollisesti 1 hakemus</p> <p>Meneillään 1 ESR ja 1 -2 Stea-hanketta (1 hankkeen päätös 12/21?)</p>	<p>Hankehakuja myös hallinnoijan roolissa. Hankesalkun monipuolisuus.</p>	<p>Hankehakuja myös hallinnoijan roolissa. Hankesalkun monipuolisuus.</p>
Oppilaitosyhteistyö / AMEO-verkosto	<p>Yhteistyö sekä kehittämis- että vaikuttamistoiminnassa. Konkreettinen yhteistyösuunnitelma</p> <p>Yhteistyön rakentaminen mm. AMKEN kautta</p>	<p>Yhteistyö sekä kehittämis- että vaikuttamistoiminnassa Konkreettinen yhteistyösuunnitelma</p> <p>Alueellisen oppilaitosyhteistyön huomioiminen, mikäli AK: t yhdistyvät</p>	<p>Yhteistyö sekä kehittämis- että vaikuttamistoiminnassa Konkreettinen yhteistyösuunnitelma</p> <p>Alueellisen oppilaitosyhteistyön huomioiminen, mikäli AK: t yhdistyvät</p>
Tapahtumien kehittäminen	<p>Maksulliset koulutukset - ei toteuteta tai kehitetään jokin aivan uusi tuote.</p> <p>Tapahtumayhteistyö muiden vammaisjärjestöjen kanssa (ml. DEF)</p> <p>Uuden rakenteen suunnittelu, joka yhdistää alue- ja valtakunnan tason.</p> <p>Tapahtuminen toteuttamistavan monipuolistaminen, määritellään tavoitteiden ja kohderyhmien mukaan.</p>	<p>Maksulliset koulutukset - ei toteuteta tai kehitetään jokin aivan uusi tuote. Rakennetaan myös uutta konseptia AK:n yhdistymistä ajatellen. Koskee sekä sisältöjä että toteuttamistapoja.</p> <p>Tapahtumayhteistyö muiden vammaisjärjestöjen kanssa</p> <p>Tapahtumat kytetään tiiviimmin muihin viestinnän muotoihin (podcastit, blogit yms.)</p>	<p>Mikäli AK:t ovat yhdistyneet, uusi tapahtumakonsepti käytössä</p> <p>Tapahtumayhteistyö muiden vammaisjärjestöjen kanssa</p> <p>Tapahtumat kytetään muihin viestinnän muotoihin (podcastit, blogit yms.)</p>
Konsultointi- ja asiantuntijapalvelut	<p>Mahdollisuuksien mukaan, ei erillistä suunnitelmaa</p>	<p>Mahdollisuuksien mukaan, ei erillistä suunnitelmaa</p>	<p>Mahdollisuuksien mukaan, ei erillistä suunnitelmaa</p>
EUSE	<p>Vuoden aikana 2 kokousta. Euroopan konferenssi Norjassa</p>	<p>Vuoden aikana 2 kokousta. Maailmankonferenssi Kanadassa</p>	<p>Vuoden aikana 2 kokousta</p>

CEFEC, Workability International WI ja muu kansainvälinen yhteistyö työllistymistä tukevien yhteisöjen kanssa	CEFEC: 1 kokous ja 1 vuosiseminaari, 1–2 Nordic/Baltic webinaaria/työpajaa WI: selvitetään mahdollisuus järjestää johdon ryhmän opintomatka vuosikonferenssin yhteyteen (Euroopassa) Uusien yhteistyön mahdollisuuksien selvittäminen Euclid networkin ja ENSIEn kanssa	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	Uuden yhteistyömuodon rakentaminen tarpeen mukaan	Mahdollinen työpaja tai muu asiantuntijavaihto	Mahdollinen työpaja tai muu asiantuntijavaihto
Verkostotilaisuudet maakunnissa	15 -18/v. Yhdessä maakunnan työllisyystoimijoiden kanssa	15 -18/v. Yhdessä maakunnan työllisyystoimijoiden ja kehittämistoiminnan kanssa. Käsiteltävät teemat tarpeiden mukaan, mutta ainakin: työllistymistä edistävät järjestöt mukana työllisyshoidon ekosysteemeissä ja elinvoiman sekä asiantuntijuuden säilyminen.	15 -18/v. Yhdessä maakunnan työllisyystoimijoiden ja kehittämistoiminnan kanssa. Käsiteltävät teemat tarpeiden mukaan, mutta ainakin: työllistymistä edistävät järjestöt mukana työllisyshoidon ekosysteemeissä ja elinvoiman sekä asiantuntijuuden säilyminen.
Kehittämistyöpajat ja hankkeiden suunnittelu	Alueiden tarpeiden mukaan, yhdessä kehittämistoiminnan kanssa.	Alueiden tarpeiden mukaan, yhdessä kehittämistoiminnan kanssa.	Alueiden tarpeiden mukaan, yhdessä kehittämistoiminnan kanssa.
Koulutukset	Alueiden tarpeiden mukaan, yhdessä kehittämistoiminnan kanssa.	Alueiden tarpeiden mukaan, yhdessä kehittämistoiminnan kanssa.	Tarpeen mukaan maakuntien järjestötoimijoille yhdessä kehittämistoiminnan kanssa.
Alueyhteyshenkilöiden verkosto	Kaksi yhteistapaamista/v. + iltapäiväkahvit joka toinen kuukausi.	Kaksi yhteistapaamista tai koulutusta/v. + iltapäiväkahvit joka toinen kuukausi.	Kaksi yhteistapaamista tai koulutusta/v. + iltapäiväkahvit joka toinen kuukausi.
Työllisyshankkeiden verkosto	2-3 kokousta/v.	2-3 kokousta/v.	2-3 kokousta/v.

4. Vaikuttamis- ja edunvalvontatoiminta

	2022	2023	2024
Edunvalvonnan ja vaikuttamisen menetelmät	Lausunnot ja kannanotot yhdessä taustayhteisöjen kanssa Kyselyt ja kartoitukset vaikuttamistyön tausta-aineistona	Lausunnot ja kannanotot yhdessä taustayhteisöjen kanssa Kyselyt ja kartoitukset vaikuttamistyön tausta-aineistona	Lausunnot ja kannanotot yhdessä taustayhteisöjen kanssa Kyselyt ja kartoitukset vaikuttamistyön tausta-aineistona
Henkilökohtainen vaikuttaminen	Yhteydenotot, tapaamiset, keskustelufoorumit ja tilaisuuksiin osallistumiset toiminnan kannalta merkityksellisiin tahoihin ja ko. tahojen kanssa. Nopea reagointivalmius	Vaikuttamistyön suunnitelman päivitys. Yhteydenotot yms. jatkuvat Nopea reagointivalmius	Yhteydenotot yms. jatkuvat Nopea reagointivalmius
Vaikuttamistiedon jakaminen	Artikkelit ja asiantuntijanäkemykset ajankohtaisista työllistymiseen liittyvistä aiheista.	Artikkelit ja asiantuntijanäkemykset ajankohtaisista työllistymiseen liittyvistä aiheista.	Artikkelit ja asiantuntijanäkemykset ajankohtaisista työllistymiseen liittyvistä aiheista.
Yhteistyö työmarkkinajärjestöjen ja eläkeyhtiöiden kanssa	Yhteistyö ja yhteistyön tavat säilyy nykyisellään tai lisääntyy.	Yhteistyö ja yhteistyön tavat säilyy nykyisellään tai lisääntyy.	Yhteistyö ja yhteistyön tavat säilyy nykyisellään tai lisääntyy.

5. Viestintä

	2022	2023	2024
Uutiskirjeet	<p>Vates INFO - joka toinen viikko Työhönvalmennuksen uutiskirje 1/kk Välityömarkkinat uutiskirje 1/kk Viestintäverkoston uutiskirje 2-4 krt/v</p> <p>Selvitetään tarvetta uusille uutiskirjeille tai nykyisten uudelleen järjestelyille.</p> <p>Mahdollinen uusi uutiskirjetyökalu ja -ilme.</p>	<p>Uutiskirjeet entistä kohdennetummin, vuorovaikutteisuutta pyritään lisäämään (mm. minikyselyt).</p>	<p>Uutiskirjeet entistä kohdennetummin, vuorovaikutteisuutta pyritään lisäämään (mm. minikyselyt).</p>
Digitaalinen viestintä	<p>Vates.fi -sivuston parantaminen.</p> <p>Some: Twitter on edelleen pääkanava, Facebook- ja Instagram entisellään, LinkedInin käyttöä lisätään.</p> <p>Videot ja podcastit. 1-2 videota. 2-3 podcastia, yksin tai kumppanin kanssa.</p> <p>Vuosikertomus: sähköisenä ja pdf:nä nettisivuille</p> <p>Kyvyt käyttöön -lehti: Testataan toisen Kyvyt käyttöön -lehden julkaisua verkkosivustona/versiona.</p>	<p>Verkkosivustojen kehittämistä jatketaan.</p> <p>Kyvyt-käyttöön lehden verkkosivuston kehittämistä jatketaan, mikäli kokeilu onnistunut 2022</p> <p>Some, videot ja podcastit – seurataan trendejä ja päätetään kehittämissuunta 2022.</p>	<p>Mikäli verkkolehti käytössä sen kehittämisessä ja seuraajia lisätään.</p> <p>Some, videot ja podcastit – seurataan trendejä ja päätetään kehittämissuunta 2023.</p>
Printti	<p>Lehdet: Kyvyt Käyttöön -lehti 2 kpl, joista yksi painettuna ja pos-</p>	<p>Lehdet: Kyvyt Käyttöön -lehti 2 kpl + Extra 1–2 kpl</p>	<p>Lehdet: Kyvyt Käyttöön -lehti 2 kpl + Extra 1–2 kpl</p>

	<p>titettuna. Toinen verkoversiona. Lisäksi KK Extra 2 kpl.</p> <p>Vamma ja työ -esitteet 1-2 kpl yhteistyössä jonkin sidosryhmän kanssa.</p> <p>Työstetään säätiön 30-vuotisjuhla julkaisua.</p>	<p>Järjestöjen rooli kuntakokeiluissa -lehti ja esite</p> <p>Vamma ja työ -esitteet 1-2 kpl</p> <p>Julkaistaan ja levitetään säätiön 30-vuotisjuhla julkaisua.</p>	<p>Vamma ja työ -esitteet 1-2 kpl</p>
Mediavaikuttaminen	<p>Tarjotaan medialle aiheita ja haastateltavia.</p> <p>Uusi mediaseurantatyökalu otetaan käyttöön. Mediatiedotteita 5-10 kpl.</p> <p>Toimittajatapaamisia lisätään.</p> <p>Suurilevikkisiin medioihin saadaan osatyökykyiset henkilöt esille.</p> <p>Sisältöyhteistyö sidosryhmien lehdissä.</p>	<p>Mediavaikuttaminen jatkuu entisellään.</p> <p>Some-vaikuttajat aiempaa enemmän mediavaikuttamisen osaksi.</p> <p>Mediaseurantatyökalun käyttö vakiintunut.</p> <p>Haetaan uusia mediavaikuttamisen yhteistyökumppaneita.</p>	<p>Mediavaikuttaminen jatkuu entisellään.</p>
Viestintäyhteistyö	<p>Viestintäverkoston toiminta jatkuu. Kokeillaan esim. ajankohtaisista osatyökykyisten työllistämisen asioista kertovia INFOtilaisuuksia.</p> <p>Sidosryhmien viestijöiden tapaamisia jatketaan.</p>	<p>Yhteistyötä yrityssectorille aktivoidaan lisää.</p> <p>Tapahtumista enemmän pientapaamisiin, sparrauksiin vai enemmän suunta isoihin, tietoiskumaisiin?</p>	<p>Aiempi yhteistyö pyritään säilyttämään, uusia tapoja kehitetään. Mahdollisesti yrityskumppaneiden haku.</p> <p>Tapahtumien tyyppipohdinta: isot/pienet tapahtumat jatkossa.</p>
Kehittämistyö	<p>Verkkosivujen & asiakastietojärjestelmän parantaminen.</p> <p>Uutiskirjeiden kehittäminen: - uutiskirjeen osioita ja rakenteita kehitetään</p>	<p>Kehittämistyö jatkuu</p> <p>Sisäisen viestinnän kehittämistarpeiden kartoitus mukaan lukien perehdytysviestintä. (Teams, sähköpostit, kokousviestintä jne.)</p>	<p>Kehittämistyö jatkuu</p> <p>Viestinnän mittareiden tarkastaminen ja kehittäminen.</p>

	- visuaalinen ilmeen muuttuminen Videotuotannon kevennystä eli mobiilivideoiden käyttöä lisätään		
Markkinointi	Kampanjoiden markkinointia. Ad hoc -mainontaa tarpeen mukaan. Esim. maksetut artikkelit, ilmoitukset ja some-mainonta.	Kampanjoiden markkinointia. Ad hoc -mainontaa tarpeen mukaan. Esim. maksetut artikkelit, ilmoitukset ja some-mainonta.	Ad hoc -mainontaa tarpeen mukaan. Esim. maksetut artikkelit, ilmoitukset ja some-mainonta.
Job Shadow Day	Kehitetään koronan jälkeistä toimintatapaa ja katsotaan seuraamalla samalla, mitä Euroopassa tapahtuu. Kysely työnantajille tapahtuman jälkeen, selvitetään asenteita ja kokemuksia.	Jatketaan vuonna 2022 kehitetty toimintatapaa ja vakiinnuttamista. Seurataan näkyvyyttä ja vaikutuksia, kyselyn jälkeiset toimet.	Jatkuu vähintään ensi-ten laajuisena. Seurataan tapahtuman saamia mahdollisia uusia muotoja (esim. alueelliset tapahtumat eri päivinä kuin JSD-yhteispäivänä).
Tulisielu	Päätetään vuoden alussa kohderyhmä ja kriteerit	Kytetään Tulisielu säätiön 30-vuotistapahtumiin	Päätetään vuoden alussa kriteerit

6. Hallinto

Säätiön taustayhteisöjen määrä on 46. Vuoden 2018 sääntömuutoksella varmistettiin, että kaikilla taustayhteisöillä on mahdollisuus nimetä valtuuskuntaan edustajansa niin halutesaan.

	2022	2023	2024
Hallitus	Kokoukset 4-6 krt/v	Kokoukset 4–6 krt/v	Kokoukset 4–6 krt/v
Valtuuskunta	Kevät: strategiako- kous Syksy: sääntömääräi- nen kokous	Kevät: strategiako- kous Syksy: sääntömääräi- nen kokous	Kevät: strategiako- kous Syksy: sääntömääräi- nen kokous
Strategia 2030	Strategian toteutta- minen	Strategian päivittä- minen	Strategian toteutta- minen
Itsearviointi	Itsearviointi jatku- vana menettelynä	Itsearviointi jatku- vana menettelynä	Itsearviointi jatku- vana menettelynä
	Hallituksen työsken- telyn itsearviointi	--	Hallituksen työsken- telyn 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 kokouk- set n. 2 krt/kk	Johtoryhmän kokouk- set n. 2 krt/kk	Johtoryhmän kokouk- set n. 2 krt/kk
	Kehityskeskustelu 1 krt/v	Kehityskeskustelu 1 krt/v	Kehityskeskustelu 1 krt/v
Koulutussuun- nitelma	Päivitetään alkuvuo- desta Toteutusta seurataan	Päivitetään alkuvuo- desta Toteutusta seurataan	Päivitetään alkuvuo- desta Toteutusta seurataan
Työhyvinvointi- kysely	Vuoden 2020 kyselyn pohjalta päivitys/seu- ranta	---	Vuoden 2022 kyselyn pohjalta päivitys/seu- ranta
Raportinti STEA:lle	Vuosiselvitys ja Tu- loksellisuusrapor- tointi, kaikki avustuk- set	Vuosiselvitys ja Tulok- sellisuusraportointi, kaikki avustukset	Vuosiselvitys ja Tulok- sellisuusraportointi, kaikki avustukset

Henkilöstö ja työyhteisön kehittäminen

Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrä vaihtelee vuosien aikana ja riippuu sekä STEA:n rahoituksen määrästä avustuskohteille että käynnissä olevien hankkeiden määrästä. Oletuksena on, että vuosina 2022 – 2024 henkilöstömäärä on 14-18.

Suunnittelukaudella tavoitteena on käynnistää 2–4 uutta hanketta, joiden toteutuminen edellyttää lisähenkilöstön palkkaamista.

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 etätyömahdollisuus.

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 kulttuuriharrastuksia tuetaan liikunta- ja kulttuurikortilla. Työpaikkaruokailu on järjestetty toimitalon ruokalassa tai työmatkojen/etätyöpäivien osalta lounaskortilla.

Ulkoistetut tehtävät

Kirjanpito ja palkanlaskenta sekä taloushallinnon ohjelmistot ostetaan Satakerta Rödl & Partner Oy:ltä. ICT-tukipalvelut ostetaan Tahto Group Oy:ltä. Graafinen suunnittelu ja taitto sekä painotyöt hankitaan kilpailutettuna ostopalveluna eri palveluntuottajilta. Säätiössä käytetään sähköistä työajanseurantajärjestelmää (Nepton Oy) Säätiön tilintarkastajana toimii KPMG Oy.

Tilat, koneet ja laitteet

Toimitilat yhteensä 324 neliometriä, vuokranantajina ovat Hengitysliitto ry ja Sydänliitto ry. Suunnittelukaudella ei ole nähtävissä tarvetta vuokratilojen muuttamiseen.

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

7. 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. Toinen kohdennettu avustus tulee Aluetoimintaan, joka muodostaa kolmannen päärahoituksen. Tällä rahoituksella katetaan aluetoiminnan työntekijöiden henkilöstökulut ja toimintakulut. Suunnittelukauden tavoitteena on kahden kohdennetun avustuksen yhdistäminen vuoden 2023 alussa. Yhdistämisellä arvellaan saatavan merkittäviä synergiaetuja.

STEA:lta saatavien päärahoitusten lisäksi säätiöllä on toiminnassa kulloinkin vaihteleva määrä STEA:n ja muiden rahoittajien (kuten ESR) rahoittamia projekteja. Säätiöllä on vähäisiä tuotteita eri toiminnoissa/projekteissa mm. julkaisujen myyntituloina, luentopalkkioina ja osallistumismaksuista. Säätiö käyttää STEA:lta saatuja avustuksia omarahoitusosuutenaan muiden rahoittajien (kuten ESR) projekteissa, mikäli näihin saadaan kaikkien rahoittajatahojen suostumus.

Toimintavuoden 2022 talousarvio on tehty tarkalla tasolla. Vuosien 2023–2024 osalta talousarvioissa on luonnosteltu ko. vuosien talousarvioita, lähinnä siten, että toiminta jatkuu vuoden 2022 tapaan ja laajuisena. Kaikessa toiminnassa pyritään karsimaan kustannuksia pohtimalla kustannustehokkaampia toimintakeinoja.

Koska toiminta on luonteeltaan reagoivaa, ei vuosina 2023–2024 tehtävä toiminta ole vielä tarkasti tiedossa. On siis oletettu, että nykyinen vakiintunut toiminta jatkuu, kohdennettujen avustusten yhdistäminen onnistuu 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.