



# TOIMINTASUUNNITELMA 2024–2026

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 2024 niitä on 42.

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.....	VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.
5. VIESTINTÄ.....	VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.
6. HALLINTO .....	7
7. TALOUS .....	8

# 1. Toimintakokonaisuudet

Säätiön strategiassa olemme määrittäneet toimintamme kolmeksi kärjeksi

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

Muuttuvassa toimintaympäristössä ajantasaisen tiedon tuottaminen ja kerääminen sekä ylläpitäminen ovat isoja, mutta saavutettavia haasteita. Meneillään on monia työllistymiseen liittyviä ohjelmia, joiden vaikutuksia kohderyhmään analysoidaan. Tavoitteenamme on kokonais kuvan muodostaminen ja ratkaisuehdotusten tuominen esille nostettuihin haasteisiin. Haluamme vastata toimijakentältä tuleviin tarpeisiin omalla asiantuntijuudellamme.

Säätiön toiminta keskittyy tulevaisuudessa kehittämis- ja aluetoimintaan sekä vaikuttamis- ja edunvalvontatoimintaan.

Kehittämis- ja aluetoiminnan sisällöt rakentuvat tiiviissä yhteistyössä kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. Asiantuntijuuttamme tarjotaan ja käytetään asiantuntijapalveluina, hankkeissa sekä koulutusten järjestäjänä ja kumppanina. Teemme työtä yhdessä paikallisten, työllistymistä edistävien järjestöjen ja yhdistysten kanssa ja tuemme 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 kohderyhmämme näkemykset välittyvät valtakunnalliseen ja alueelliseen valmisteluun ja päätöksentekoon.

Osatyökykyisten henkilöiden työllistämisen suurimpia pullonkauloja on tiedonkulun vaikeudet; tiedon puute ja sen löytäminen. Tieto on hajallaan ja työllisyyden edistämisen johtamista tehdään kovin vajavaisin tiedoin eri organisaatioissa. Kokonaisuuksien hallinta on hankalaa, kun ihmisten tilanteet ovat monimutkaisia ja vaativia. Esimerkiksi järjestöjen mahdollisuuksia työllistymisen edistämiseen ei välttämättä tunneta. Säätiö pyrkii mahdollisuuksien mukaan laventamaan sitä ymmärrystä mikä vammaisten ja osatyökykyisten työllistämisen edistämiseen liittyy. Vatesin viestintä on tämän tekemisen pääroolissa. Viestinnän kyvykkyyden nostaa ajankohtaisia asioita esille eri viestintäkanavissa tuo säätiölle näkyvyyttä ja osatyökykyisiä henkilöitä työpolulle ohjaaville tahoille tietoa toimintaympäristössä tapahtuvista muutoksista ja muutosten ajureista.

## Kehittämis- ja aluetoiminta



- Kehittämis-, hanke-, ja verkostotyö
- Työllistymistä edistävien järjestöjen yhteistyö ja kehittämistyö
- Valtakunnallisten kehittämisryhmien vahvistaminen
- Työllistymistoimien selvitykset

## Vaikuttamistyö



- Työllisyyden palvelurakenteisiin kohdistuvien uudistusten seuraaminen ja toteutuksen tukeminen
- Vaikuttamistyö lainsäädännön valmisteluun
- Taustayhteisöjen näkemysten esille nostaminen ja yhteisten tavoitteiden tukeminen



### 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. Väilyömarkkinat ovat osa työelämän kehittämistä.

- Toteutamme Yhteiskunnallisten yritysten strategian sisältämiä toimenpiteitä, etenkin ESR + -hankkeessa. Tuemme väilyömarkkinoiden sopeutumista työllisyyspolitiikan uudistuksiin tarvelähtöisen mallin eteenpäinviemisellä ja levittämällä.

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 asiantuntemuksellamme lisätä sekä uraohjauksen että koulutussopimuksen merkittävyyttä opiskelijoiden työhön siirtymisessä. Asiantuntemustamme käytetään opiskelun ja työn monialaisessa yhdistämisessä opiskelijoiden työhön siirtymisessä.

### 3. Kehittämisen- ja aluetoiminta

### 4. Hallinto

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

#### Henkilöstö ja työyhteisön kehittäminen

##### Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrä vaihtelee vuosien aikana, riippuen STEA:n rahoituksen määrästä avustuskohteille ja käynnissä olevien hankkeiden määrästä. Oletuksena on, että vuosina 2024–2026 henkilöstömäärä on 12–19.

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 asioita 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 Kiinteistö Oy Oltermannintie 8. Suunnittelukaudella ei ole nähtävissä tarvetta vuokratilojen muuttamiseen.

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

## 5. 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. Kehittämis- ja aluetoiminnan kohdennetulla avustuksella katetaan säätiön kehittämis- ja alueellista työtä tekevien työntekijöiden henkilöstökulut ja toimintakulut, mukaan lukien esimerkiksi julkaisut ja tapahtumat.

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, mikäli näihin saadaan kaikkien rahoittajatahojen suostumus.

Toimintavuoden 2024 talousarvio on tehty tarkalla tasolla, ja se on esitetty toteuttamissuunnitelmassa vuodelle 2024. Vuosien 2025–2026 osalta oletetaan, että toiminta jatkuu vuoden 2024 tapaan ja laajuisena. Kaikessa toiminnassa pyritään karsimaan kustannuksia pohtimalla kustannustehokkaampia toimintakeinoja.

Koska toiminta on luonteeltaan reagoivaa, ei vuosina 2025–2026 tehtävä toiminta ole vielä tarkasti tiedossa. Nykyisen vakiintuneen toiminnan oletetaan jatkuvan ja uusia hankkeita haetaan ja niitä käynnistyy säännöllisesti. Vatesin hallituksen pitkän tähtäimen ohjeistuksena on, että riippuvuutta STEA:n rahoituksesta pyritään vähentämään ja muita ulkopuolisia rahoituslähteitä lisäämään. Ennakoidaan STEA-rahoituksen todennäköinen väheneminen. Hallitus on ohjeistanut ennakoivaan riskien kartoitukseen.