



**Vates** 

# TOTEUTTAMISSUUNNITELMA 2021

Vates-säätiö on vammaisjärjestöjen vuonna 1993 perustama asiantuntijaorganisaatio. Säätiön strategisena voimana on 47 taustayhteisöä. Taustayhteisöt ovat valtakunnallisia vammaisjärjestöjä, niiden alueellisia yhdistyksiä, erityishuollon kuntayhtymiä ja työllistämispalveluita tuottavia toimijoita.

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 Vates vuonna 2021

Vuosi 2021 on säätiön 28. toimintavuosi. Toiminnan raamit tulevat säätiön säännöistä sekä hallinto- ja taloussäännöistä. Hallituksella on työjärjestys. Toiminnassamme noudatamme näiden lisäksi Säätiöiden ja rahastojen neuvottelukunnan suosittelemaa Säätiön hyvän hallinnon ohjeistusta.

Vatesin pitkän tähtäimen strategiset linjaukset on määritelty Strategia2030:ssä. Toimintamme kolme kärkeä ovat Kokoava yhteistyö, Valtakunnallinen asiantuntijuus ja Monimuotoisen työelämän edistäminen. Teemme strategian näkyväksi toteuttamalla toimintasuunnitelmaa 2021 - 2023 ja siihen perustuvaa vuoden 2021 toteuttamissuunnitelmaa.

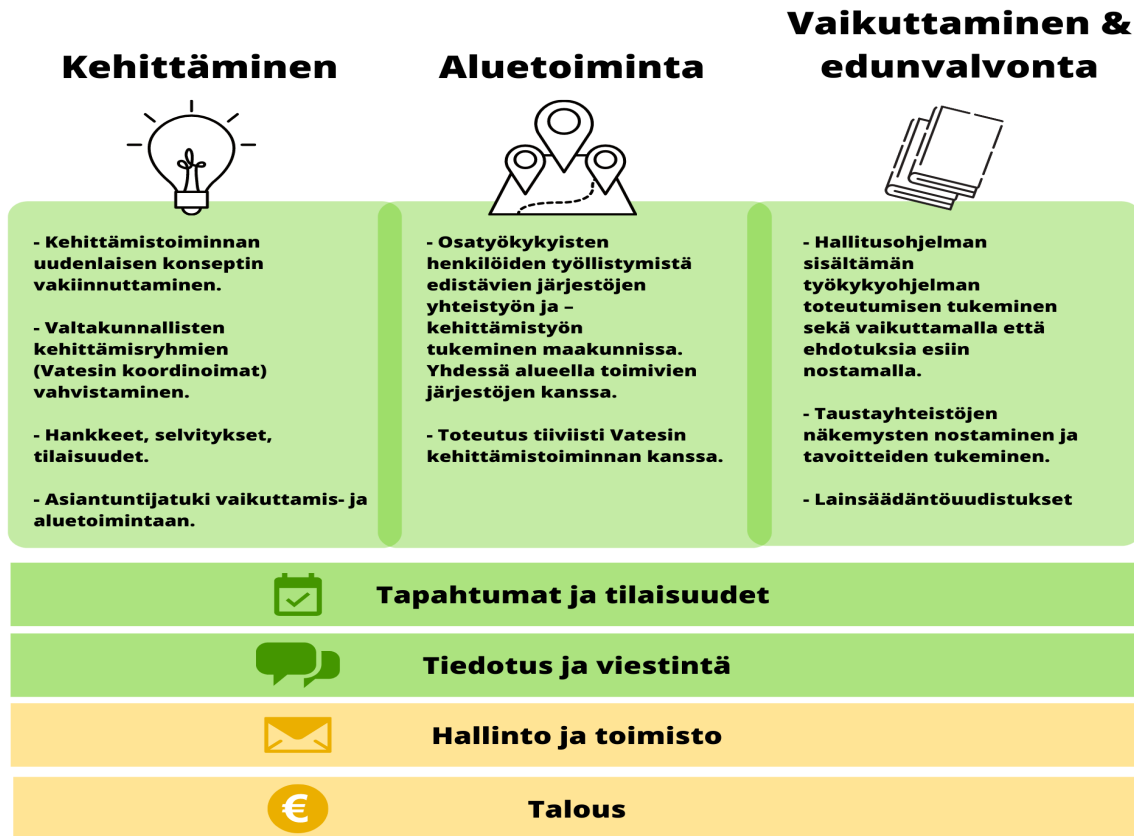
Tärkeimpiä tehtäviämme on toiminnallisen yhteistyön tiivistäminen kolmannen sektorin toimijoiden kesken ja asiantuntijuutemme tarjoaminen eritasoisin yhteistyökohteisiin. Kunnallisanalan kehittämissäätiön apurahan tuella toteutetun tutkimuksen tulosten pohjalta suunnittelemme kehittämis- ja selvityskohteita, jotka hyödyntävät kuntien työllistämisyksiköiden vaikuttavuutta. Kehittämistoiminnan keskipisteenä on toimijakentältä tulleiden tarpeiden toteuttaminen. Vuonna 2021 tärkeänä tavoitteena on Suomen hallitusohjelmassa linjatun työkykyohjelman ja muiden työllistymisen keinojen toteutumisen tukeminen Vatesin omalla toimintakentällä. Suunniteltavissa uusissa hankkeissa kuntien, järjestöjen ja yritysten yhteistyöhön kannustaminen on yksi peruslinjauksista. Nuorten siirtyminen ammatillisesta koulutuksesta työelämään on ammatillisten erityisoppilaitosten kanssa tehtävän yhteistyön keskiössä.

Aluetoiminnan tavoitteena on tukea maakuntien työllistymistä edistäviä järjestötoimijoita yhteiskehittämiseen sekä käynnistämään omia ja yhteisiä hankkeita osatyökykyisten henkilöiden työllistymiseksi. Keinoina on mm. hyvien toimintamallien jalkauttaminen alueille, ottaen huomioon alueiden omat kulttuuriset mahdollisuudet ja alueilla jo tehty kehittämistyö.

Arvioimme säätiön toimintaa sisäisen arvioinnin ja kohdennettujen kyselyjen menetelmin. Sisäisellä arvioinnilla tarkoitamme toiminnan kohdentumisen arviointia, tavoitteiden toteutumisen ja toimenpiteiden vaikuttavuuden arviointia sekä arvioinnin ja seurannan pohjalta tehtyä organisaation toimintatapojen vahvistamista ja uudelleen suuntaamista. Itsearvioinnilla kartoitamme onnistumiset ja parantamisen kohteet sekä löydämme uusia kehittämisen ituja.

STEA:n avustus on korvaamaton resurssi, jotta pystymme käyttämään asiantuntijuuttamme ja osaamistamme vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymiseksi. Vuoden aikana etsimme aktiivisesti uusia rahoituskanavia vahvistaaksemme toimintaamme.

## 2 Toimintakokonaisuudet

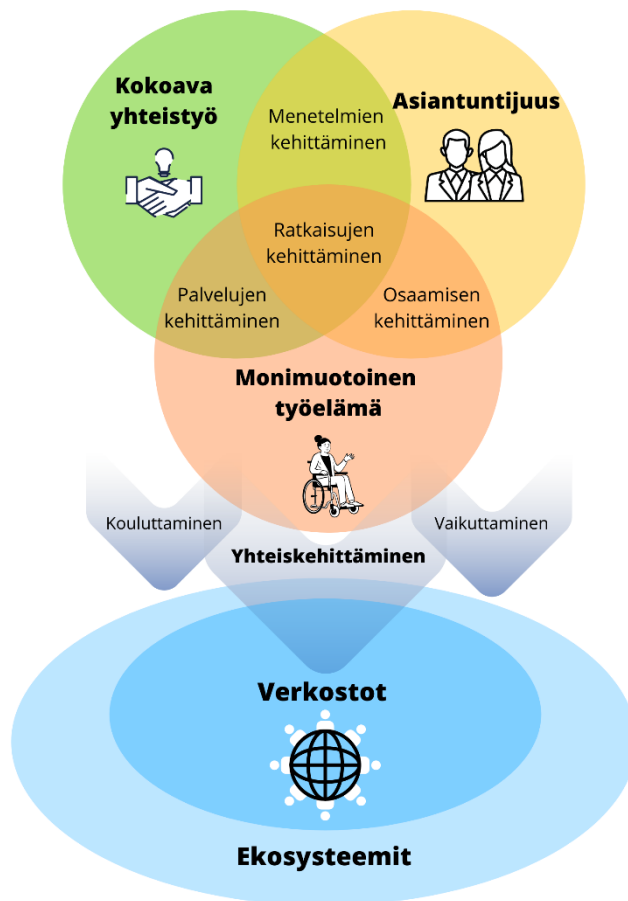


### 3 Kehittämistoiminta

Kehittämistoiminnan luontevana toimintatapana on verkostomainen työote. Vuonna 2021 keskitymme entistä tiiviimmin yhteistyötahojemme kanssa toteutettaviin toimenpiteisiin ja suunnittelemme uusia kehittämistoimia, jotka kantavat myös tuleviin vuosiin.

#### Tavoitteet

Kehittämistoiminnan tavoitteena eri toimijoiden yhteen saattamisen (kokoavan yhteistyön) ja yhteiskehittämisen avulla koota valtakunnallista tietoa, menetelmiä ja ratkaisuja monimuotoisen työelämän kehittämiseksi. Yhteiskehittämisen avulla koko toimiala kehittyi, verkostot monipuolistuvat sekä tieto ja osaaminen ammattilaisten kesken lisääntyy. Kehittämistoiminnan tavoitteena on turvata kokonaisnäkömyksen ja -ymmärryksen säilyminen kirkkaana siitä, mikä toimintaympäristön muutoksissa on oleellista toimialan kehittymisen kannalta.



#### Toiminnan sisältö

Toimintaympäristössä on tällä hetkellä meneillään isoja muutosajureita, joiden pohjalta kehittämistoiminnan tavoitteet on muodostettu. Vaikuttavia kokonaisuuksia ovat mm. työkykyohjelma, hankinnoilla työllistämisen vauhditusohjelma, työllistymisen hyötyjen mallinnus, välityömarkkinoiden kehittäminen, työllisyydenhoidon ministeriötyöryhmät, sosiaaliturvan ja kuntoutuksen uudistustyö sekä työllisyyden kuntakokeilut. Seuraamme uudistusten etenemistä ja tuomme asiantuntijuutemme ohjelmien ja uudistusten käyttöön.

Järjestämme toimintavuonna teemapohjaisia työpajoja, joiden tuotoksena syntyy valtakunnallista tietoa, ymmärrystä ja ratkaisuja kohderyhmämme työllistymisen tukimenetelmistä. Työpajojen tavoitteena on yhdistää eri tasoilla tapahtuvaa valtakunnallista ja säätiön sisäistä kehittämistyötä. Niiden alustajina toimivat säätiön kehittämistoiminnan henkilöstö yhteistyössä kutsu- miensa asiantuntijoiden kanssa. Työpajojen tieto kerätään artikkelikokoelmaksi, joka on levitettävissä valtakunnallisesti. Jatkamme vakiintuneiden kehittämisryhmien toimintaa ja tarvittaessa teemapohjaisten työpajojen työskentelyä voidaan jatkaa väliaikaisina kehittämisryhminä. Koska toimialalla on samanaikaisesti moni asioita käynnissä, on tärkeää erityisesti nyt tuoda ratkaisuja tarjolle proaktiivisesti.

Yhteistyö ammatillisten erityisoppilaitosten kanssa jatkuu tavoitteena opinnoista töihin siirtymisen edistäminen. Työsuojelurahaston tuella (v. 2019) laaditun Työn tukena-sivuston materiaalia lisätään, tavoitteena on saada lisää aineistoja työssä pysymisen tueksi. Valtakunnallista tietoa levitetään myös podcastien muodossa.

Kehitämme edelleen uutta Disability Employment Forum -konseptia, jotta se palvelisi työnantajayhteistyötä ja työnantajien tietoisuuden lisäämistä. Vuonna 2021 toteutamme konseptiin liittyvän tapahtuman yhteistyössä Suomen CP-liiton kanssa.

Välitämme Ilona-hankkeessa vuoden aikana valmistuvien työhön integroivien yhteiskunnallisten yritysten eurooppalaisen vertailun ja Suomelle ehdotettavan toimintamallin sisältöä.

Näissä hyödynnämme omille verkostoille suunnattua viestintää ja koulutuksissa pidettäviä esityksiä. Tuemme työhön integroivien yhteiskunnallisten yritysten verkoston syntymistä Suomeen ja edelleen verkostoitumista kansainvälisesti, erityisesti Pohjoismaiden ja Baltian alueen kumppanien kanssa. Järjestämme yhteistyössä hankekumppaneiden kanssa seminaarin.

## **Kehittämis- ja yhteistyöryhmät**

### **Työllistämisyksiköiden johdon kehittämisryhmä**

Tuemme työllistämisyksiköiden johdossa ja asiantuntijatehtävissä toimivia henkilöitä järjestämällä 2–3 teemallista työpajaa sekä tiedottamalla ajankohtaisista asioista kerran kuussa ilmestyvällä uutiskirjeellä. Tärkeimpiä teemoja ovat palkkatuki, julkisten hankintojen työllistämispotentiaali, yritysyhteistyö, välityömarkkinoiden toimintaedellytysten kehittäminen sekä Ilona-hankkeen tulokset.

### **Työhönvalmennuksen kehittämisryhmä**

Tuemme valmennus- ja ohjaustyötä tekeviä ammattilaisia tarjoamalla heille tietoa ja kokemuksen jakamista järjestämällä kolme teemapäivää eri ohjaustyön teemoista. Jaamme tietoa valtakunnallisesta kehittämistoiminnasta myös kuukausittaisilla uutiskirjeillä.

### **Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmä**

Jatkamme yhteistyöryhmän koordinoimista. Levitämme tietoa ja jatkokehitämme vuonna 2020 julkaistun tarvelähtöisen työllisyyspolitiikan mallia. Järjestämme yhteistyöpajoja avaintoimijoiden (TEM, STM, OKM, KELA, Kuntaliitto) kanssa. Järjestämme avoimia teemallisia verkkokokouksia/työpajoja. Vahvistamme yhteistyötä aluetoiminnan yhteyshenkilöiden kanssa. Pyrimme tiiviiseen yhteistyöhön avainministeriöiden kanssa Suomeen luotavan, valtion vuoden 2021 talousarviossa esitetyn uuden välityömarkkinatoimijan/mallin kehittämisessä.

### Vammaisfoorumin koulutustyöryhmä ja työllisyysryhmä

Osallistumme työryhmien kokouksiin ja yhteiseen kehittämistyöhön. Järjestämme tarvittaessa erillisen tapaamisen tai työpajan osana vammais- ja potilasjärjestöjen kanssa tehtävää yhteistyötä (prioriteettina taustayhteisöt).

### Kuntoutusverkosto

Osallistumme verkoston tapaamisiin ja verkoston kautta tehtävään kehittämis- ja vaikuttamistyöhön.

## Hanketoiminta

Jatkamme edelleen systemaattista hankeideoiden keräämistä ja mahdollisten kumppanien kanssa tapaamisia sekä teemme aiesopimuksia tarpeen mukaan. Tavoitteena on 1–2 hankehakemusta toimintavuonna. Tarve erityisesti tutkimustiedon tuottamiselle vammaisten henkilöiden työllistymispotentialista on tunnustettu. Säätiö ei kuitenkaan ole saanut teemalle rahoitusta, joten etsimme toimintavuonna yhteistyössä säätiön vaikuttamistoiminnan kanssa uusia rahoituskanavia, tiedotamme tutkimustarpeesta ministeriöille ja tutkimuslaitoksille.

Ilona-hanke jatkaa v. 2021 loppupuolelle saakka. Siirrämme hankkeen tuloksia, erityisesti eurooppalaisen vertailun tuloksena löydettäviä hyviä käytäntöjä kehittämistyöhön työpajojen, koulutuksissa pidettävien esitysten ja blogikirjoitusten avulla. Viemme hankkeessa kehitettävän toimintamallin sisältöä TEM:n yhteiskunnallisten yritysten strategiaa suunnittelevalle työryhmälle vuoden aikana. Julkaisemme vertailun lopputulokset ja toimintamallin syksyllä 2021 pidettävässä seminaarissa. Jatkamme kotimaisen työhön integroivien yhteiskunnallisten yritysten verkoston kokoamista ja sen kansainvälisen verkostoitumisen tukemista.

VESKU – Verkkovalmennuksella ja tuetulla työkokeilulla kohti koulutusta ja työtä -hanke käynnistyi vuoden 2020 lopulla ja jatkaa vuoden 2022 loppuun. Säätiön osahankkeen tavoitteena on kehittää yhteistyössä muiden hanketoimijoiden kanssa toimintamallia, jossa työkokeilua ja sen rinnalla toteutettavia toimintatapoja (työ- ja toimintakyvyn arviointi, osaamisen kartoitus ja verkkovalmennus) otetaan käyttöön ja arvioidaan niiden toimivuutta sekä soveltuvuutta työkokeilun rinnalla nykyistä kokonaisvaltaisemmin.

Syksyn 2020 aikana selviää myös valtionavustushakujen kohdennukset sekä tuetun työllistymisen menetelmien että osana mielenterveysstrategiaa pilotoitavan IPS-mallin osalta, ja miten säätiön asiantuntemus näissä kokonaisuuksissa on mukana.

## 4 Aluetoiminta

### Tavoitteet

Aluetoiminnan tavoitteena on lisätä työllistymistä ja osallisuutta edistävien järjestöjen tunnettuutta ja arvostusta sekä vahvistaa edellä mainittujen järjestöjen kumppanuuksia eri toimijoiden kanssa. Tavoitteenamme on lisätä järjestöjen osuutta työllistymistä tukevista palveluista.

Aluetoiminta tukeutuu vahvasti maakunnissa jo olemassa olevien järjestötoimijoiden verkostojen työllistämistoimien kehittämiseen ja tukemiseen. Pyrimme yhteistyöhön erityisesti pienten vammais- ja potilasjärjestöjen kanssa. Tätä toimintaa tehdään yhteistyössä keskusjärjestöjen kanssa.

### Toiminnan sisältö

Alueellisen toiminnan ydintä ovat työllistymistä ja osallisuutta edistävien toimijoiden verkostotilaisuudet maakunnissa. Verkostotilaisuuksien lisäksi järjestetään kehittämistyöpajoja ja koulutuksia kaikissa 18 maakunnassa. Toimintamallimme kuuluu, että tapaamiset järjestetään yhteistyössä maakunnassa toimivien työllisyystoimijoiden kanssa.

Vuoden aikana järjestetään 1–3 verkostotilaisuutta jokaisessa maakunnassa. Jokaisesta tilaisuudesta keräämme palautteen, jonka perusteella jatketaan alueen kehittämistoimien suunnittelua. Osallistujatavoitteena on 25 henkilöä/tilaisuus.

Sisällölliset painopisteet voivat vaihdella ja tilaisuudet rakennetaan alueiden ajankohtaisten tarpeiden ja toimintaympäristön muutosten pohjalta siten, että ne lisäävät järjestöjen tunnettuutta ja arvostusta työllistymistä tukevista palveluista. Verkostotilaisuuksissa keskitytään tiedon jakamiseen, vertaistukeen, vaikuttamiseen, hyvien käytäntöjen vertailuun ja alueellisten kehittämistoimien suunnitteluun ja toteutukseen. Lisäksi tilaisuuksissa vahvistetaan järjestöjen roolia osatyökykyisten henkilöiden työllistäjänä sekä järjestöjen avoimille työmarkkinoille ohjaavaa työtettä.

Kehittämistyöpajoja ja koulutuksia järjestetään myös järjestöjen tarpeiden mukaan. Niissä tuetaan toimijoiden oman toiminnan kohdentamista, tuotteistamista, palvelumuotoilua sekä omasta osaamisesta viestimistä. Työpajoissa arvioidaan ja kehitetään asiakkaiden palvelupolkuja ja niissä muodostetaan pienempiä toimijaryhmiä, jotka suunnittelevat työllistymiseensä tukea tarvitseville asiakkaille omia palvelukokonaisuuksia. Tarvittaessa kehittämistyöpajoihin liitetään kilpailutuskoulutusta, jossa keskitytään käytännön tasolla tarjousten laatimiseen. Työpajojen kokoamisessa huomioidaan erityisesti pienet vammais- ja potilasjärjestöt, jotka oman asiantuntijuutensa lisäksi haluavat laajempaa, ulkopuolista asiantuntemusta toiminnan kehittämiseen.

Aluetoiminnan apuna on alueyhteyshenkilöiden verkosto, johon kuuluu vähintään yksi jäsen jokaisesta maakunnasta. Heille järjestetään vuosittain kaksi yhteistapaamista, joissa tuetaan heidän omaa työtään ja vahvistetaan yhteistyötä.



## 5 Vaikuttamis- ja edunvalvontatoiminta

### Tavoitteet

Vaikuttaminen ja edunvalvontatyö perustuu säätiön perustajien tahtoon vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työllistymisen ja kuntoutuksen edistämisestä.

Tavoitteina on Vatesin asiantuntemuksen tarjoaminen etenkin taustayhteisöille, mutta myös muille tahoille, joiden tavoitteena on tukea osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä ja työssä pysymistä. Vatesin edunvalvontatoimissa, kuten lausunnoissa ja kommentteissa näkyy taustayhteisöjen tarpeet ja tavoitteet. Työnantajien tietoisuus osatyökykyisten mahdollisuuksista kasvaa ja asenteelliset epäkohdat vähenevät asiantuntijatiedon levittämisen ansiosta. Vahvana tavoitteena on lisätä konkreettista yhteistyötä ammatillisten erityisoppilaitosten kanssa ja olla vaikuttamistoimin tukemassa niiden työtä nuorten siirtymisessä koulutuksesta työelämään.

### Toiminnan sisältö

Edunvalvonta ja vaikuttaminen on pitkäjänteistä toimintaa ja vaatii jatkuvaa ajankohtaisten tapahtumien seuranta ja yhteistyötahojen säännöllistä kontaktointia. Nopeaa reagointia vaativat toimenpiteet edellyttävät kunnossa olevia sidosryhmäsuhteita ja yhteyksiä moniin eri toimijoihin. Hyvä edunvalvontatyö edellyttää jatkuvaa valmiustilassa olemista ja pysyvyyttä.

Vaikuttamistyötä tehdään suurin yhteydenotoin toiminnan kannalta merkityksellisiin kansanedustajiin, ministereihin, ministeriöiden valmistelijoihin ja asiantuntijoihin sekä muihin osatyökykyisten työllistämistä päättäviin ja asioihin vaikuttaviin tahoihin. Taustayhteisöjä aktivoidaan säännöllisillä suorilla kontakteilla osallistumaan yhteisiin kannanottoihin.

Vaikuttamisyhteistyö AMEO:iden kanssa nuorten työllistymisen urapolkujen löytämiseksi jatkuu ja mm. AMEO-verkoston johtoryhmän ja säätiön yhteisissä tapaamisissa ideoidaan uusia vaikuttamistapoja.

Yhteistyötä lisätään työmarkkinajärjestöihin ja yrittäjäjärjestöihin sekä näiden avulla myös eri toimialojen yrityksiin ja työyhteisöihin. Edunvalvontaan kuuluu valtakunnallisissa ryhmissä vaikuttaminen. Tulevana vuonna näitä ovat ainakin Hallituksen työkykyohjelman toteutumiseen vaikuttaminen eri foorumeilla.

Vuoden 2020 aikana säätiössä laaditaan vaikuttamistyön suunnitelma. Suunnitelmaan kirjataan vaikuttamistyön perusteet, menetelmät ja muut vaikuttamistyön tärkeät elementit. Viestinnälliset näkökulmat ja keinot nousevat tärkeäksi toiminnoksi.

## 6 Tapahtumat ja tilaisuudet

### Tavoitteet

Vatesin järjestämien tapahtumien ja tilaisuuksien tavoitteina on erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymisen edistämisen parissa työskentelevien ammattilaisten osaamisen lisääminen.

### Toiminnan sisältö

Vuodelle 2021 on tapahtumia yhdistäväksi teemaksi sovittu Jatkuva oppiminen. Suurin muutos on kustannuksiltaan eriytettyjen tapahtumien siirtäminen kehittämistoiminnan omaksi toiminnaksi ja niiden uudelleen profilointi suhteessa aluetoimintaan ja myös viestintään.

Tämä tarkoittaa isoa toimintatavan muutosta mukaan lukien eri toteuttamisvaihtoehtojen suunnittelu koronapandemian edellytykset huomioiden. Tapahtumia on enemmän, mutta ne ovat pääsääntöisesti pienimuotoisempia ja niissä huomioidaan myös valtakunnallisen ja paikallisen toiminnan erot ja suhde aluetoimintaan.

Tapahtumat siirrettiin verkkoon syksyksi 2020 ja vuoden 2021 osalta suunnitelmat on tehty niin, että meillä on valmius toteuttaa eri tapahtumat niin lähiosallistumisena, verkossa tai niiden yhdistelmänä. Mikäli taloudelliset resurssit antavat myöden, voidaan osa tapahtumista myös striimata verkkoon ja/tai niistä voidaan ottaa tallenteita. Etäosallistuminen antaa mahdollisuuden isompiin osallistujamääriin, mutta tuottaa haasteita suunnitteluun ja niistä tiedottamiseen, sillä säätiössä tapahtumia tuottavat sekä kehittämis- että aluetoiminta sekä viestintä. Tapahtumien keskinäistä profilointia on syytä jatkaa sekä sisäisesti että kentän suuntaan, jotta erottaudumme riittävästi joukosta eivätkä tilaisuudet syö toisiaan.

## 7 Viestintä

Viestinnän kanavia ovat verkkosivut, uutiskirjeet, some-kanavat, Kyvyt käyttöön- lehti ja Kyvyt käyttöön Extra -lehdet sekä muut julkaisut ja tiedotepalvelu. Viestintä perustuu strategisen tason suunnitelmaan ja vuosikelloon. Vatesin viestintä tukee koko organisaation toimintaa ja sen tavoitteiden saavuttamista. Toimintavuonna mm. työkykyohjelma ja on yksi tärkeä ylläpidettävä teema viestinnässä aiempien, mm. YKn vammaissopimuksen ja opiskelijoiden työelämäpolun esteettömyyden ohella.

### Tavoitteet

Viestinnän päätavoite on tehdä näkyviksi Vatesin toiminnan painopisteet niin vaikuttamistyössä ja edunvalvonnassa kuin kehittämis-, alue- ja hanketoiminnassakin. Niistä viestitään sekä yhteistyökumppaneille että sidosryhmille mahdollisimman kattavasti ja selkeästi.

Tärkeä tavoite on edelleen se, että tieto työelämän saavutettavuuden monista ulottuvuuksista lisääntyy ja sen merkitys ymmärretään säätiön kohde- ja sidosryhmien parissa. Tämä osatavoite kytkeytyy säätiön tavoitteeseen, että jokaisella on oltava mahdollisuus työelämään. Myös työnantajat kiinnostuvat yhä enemmän vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistamisestä, so. työelämän saavutettavuudesta kaikille.

Tiedotusvälineet kertovat aiempaa enemmän vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymisen ja työssä pysymisen näkökulmista. Tavoite on, että Vatesilta pyydetään lisää aiheita ja haastateltavia.

Viestinnän näkyvyyden ja tuloksellisuuden seuranta kehittyy niin, että havaitsemme aukkokohdat viestinnän teemoissa ja voimme lisätä viestintää näiltä osin. Myös viestintämme saavutettavuus paranee edelleen.

## Toiminnan sisältö

Jaksotamme viestintäsuunnitelman tavoitteet osatavoitteisiin huomioiden sen, että eri kanavilla tavoitetaan osittain eri kohderyhmiä. Pääpaino on uutiskirjeissä ja some-viestinnässä, joissa lisäämme lyhytvideoiden tuotantoa (Instagram). Lisäämme podcast-tuotantoa. Kyvyt käyttöön -lehtien ja 2 Extran (aluetoiminta) lisäksi tuotamme kehittämistoiminnan kanssa artikkelijulkaisun.

Vatesin viestintäverkoston kautta jaamme tietoa mm. työelämän saavutettavuudesta ja työntajayhteistyöstä. Viestinnän koordinoiman Job Shadow Day -päivän kautta tavoitetaan työnantajia, jotka puolestaan pyritään saamaan viestinviejiksi monimuotoisen työelämän eduista.

Tarjoamme medialle konkreettisia aiheita ja haastateltavia, näkökulmana mm. työkyky ja tukea tarvitsevien opiskelijoiden työelämään pääsy.

Päivitämme viestinnän tuloksellisuuden seuranta vähintään puolivuositain, ja toteuttamissuunnitelman toimenpiteitä havaintojemme mukaan. Parannamme verkkosivujen ja muiden sähköisten sisältöjemme saavutettavuutta palautteiden ja itseopiskelun pohjalta. Myös monikanavaisuus, esim. sama sisältö tekstinä, kuvina ja äänitiedostoina, on saavutettavan viestinnän keino.

## 8 Toiminnan arviointi

Teemme vuosittain sekä toiminta- että tulosarvioinnin, käyttäen soveltuvin osin EFQM -arviointimenetelmää. Arvioinnilla keräämme laadullista tietoa toiminnan onnistumisesta, kehittämistarpeista, tuloksista ja vaikutuksista. Käytämme arviointitietoja pohjana seuraavan vuoden toiminnan suunnittelussa.

Hallitus tekee arvioinnin omasta työskentelystään toisella kaudellaan.

Ulkoista arviointia teemme kyselyin ja erilaisin palauttein. Keräämme taustayhteisöjen mielipiteitä ja arvioita tukemaan ja linjaamaan seuraavien vuosien toiminnan suunnittelua.

## 9 Hallinto ja toimisto

### Hallitus ja valtuuskunta

Valtuuskunta kokoontuu sääntömääräiseen vuosikokoukseen lokakuussa. Tuolloin valtuuskunta käsittelee säännöissä määrätyt asiat. Valtuuskunta kutsutaan koolle myös keväällä, jolloin käydään keskusteluun strategisiin linjauksiin ja tulevaan toimintaan liittyvistä kokonaisuuksista.

Hallitus kokoontuu vuoden aikana viisi-kuusi kertaa. Keväällä hyväksytään tilinpäätös ja toimintakertomus. Syksyllä hyväksytään seuraavan vuoden toimintasuunnitelma ja talousarvio. Jokaisessa kokouksessa käsitellään talous- ja toimintaraportti. Hallituksen tehtävät määräytyvät sääntöjen, hallinto- ja taloussäännön sekä hallituksen työjärjestyksen mukaan. Hallituksen jäsenet osallistuvat mahdollisuuksiensa mukaan strategiaan vaikuttajatapeamisiin.

### Henkilöstö ja työyhteisön kehittäminen

#### Henkilöstön määrä

Vakinaisen henkilöstön määrä pysyy muuttumattomana, mikäli STEA:n rahoitus säilyy haetulla tasolla. Uusiin hankkeisiin rekrytoidaan työntekijöitä vuoden aikana haettavan ja varmistuvan rahoituksen mukaisesti. Mahdollisuuksien mukaan tarjotaan koulutus- ja harjoittelu- ja kesätyöpaikkoja kohderyhmäämme kuuluville opiskelijoille.

Haemme vuodelle 2021 STEA:n Paikka Auki -ohjelmasta rahoitusta kohderyhmäämme kuuluvan henkilön palkkaamiseksi säätiön toimistoon yleishallinnon tehtäviin. Palkatun henkilön kohdalla toteutamme säätiön omaa mentorointimallia, josta on jo hyviä kokemuksia.

#### Johtaminen ja osallisuus

Säätiön toimitusjohtaja on jokaisen työntekijän esimies. Työyhteisön jäsenillä on mahdollisuus nostaa asioista yhteiseen käsittelyyn yhteispalaverissa. Henkilöstön osaamisen ylläpitämiseksi säätiöllä on oma koulutus- ja kehittämissuunnitelma, joka päivitetään säännöllisesti. Kehityskeskustelut käydään vuoden alkupuoliskolla ja tarvittaessa keskustelu toistetaan vuoden aikana. Henkilöstö on valinnut keskuudestaan luottamusvaltuutetun ja työsuojeluvalluutetun, jotka toimivat osana henkilöstön kuulemisen kanavaa.

#### Henkilöstöpalvelut

Työterveyshuollon palveluntuottajana on Lääkärikeskus Aava. Säätiö panostaa työkykyä ylläpitävään ja työssäjaksamista edistävään toimintaan monipuolisilla työ- ja työyhteisön kehittämisen menetelmin. Virkistyspäiviä järjestetään 2–4 toimintavuoden aikana. Henkilöstön liikunta- ja kulttuuriharrastuksia, sekä ruokailumahdollisuuksia työmatkoilla tuetaan henkilöstöetukortilla. Työpaikkaruokailu on järjestetty toimitalon ruokalassa.

### 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.

Henkilökohtaisissa atk-laite- ja ohjelmahankinnoissa sekä mobiilityölaitteissa tehdään tarvittavat hankinnat. Hankintavaihtoehtoina on hankinta omaksi tai vuokraus. Vuoden aikana tehdään työpisteiden kalusteiden tarpeelliset uushankinnat, erityisesti ergonomian parantamisen edellyttämät laitteet ja kalusteet. Toimintavuonna tehtävät hankinnat ovat yksittäisiä, eikä suurempia kokonaishankintoja ole suunnitteilla.

## **10 Taloussuunnitelma 2021**

Talousarvioon on sisällytetty vain ne kehittämishankkeet/projektit, joille rahoitus on tähän mennessä varmistunut (rahoituspäätös) tai STEA:n ohjeellinen avustussuunnitelma on olemassa. Poikkeuksena Vesku-verkkovalmennuksella ja tuetulla työkokeilulla kohti koulutusta ja työtä - projekti (ESR), jolle on jo saatu rahoittajan aloituslupa 1.9.2020 lukien. Talousarvioon sisältyvissä STEA:n avustuskohteissa on haettu ohjeellisten suunnitelmien mukaisia avustustasoja vuodelle 2021. STEA:lta saatavat rahoitukset – yleisavustus, kohdennettu avustus Kehittämistoimintaan ja kohdennettu avustus Aluetoimintaan - on budjetoitu avustushakemustemme mukaisesti. Rahoitusten oletetaan siis jatkuvan. Toimintasuunnitelmaan sisältyvät kuitenkin kaikki kehitteillä olevat hankkeet, koska ne edellyttävät kehittämistyötä. Säätiö on hakenut vuodelle 2021 Paikka Auki -ohjelmaan kuuluvaa avustusta. Säätiö on myös mukana kumppanina THL:n terveyden edistämisen määrärahoihin tehdyssä hankehakemuksessa.

Kaikessa toiminnassa pyritään karsimaan kustannuksia pohtimalla kustannustehokkaampia toimintakeinoja.