



TOIMINTASUUNNITELMA 2020-2022

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 2019 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, pitkäaikaissairailla ja osatyökykyisillä henkilöillä on tasavertaiset oikeudet ja käytännön mahdollisuudet työhön.

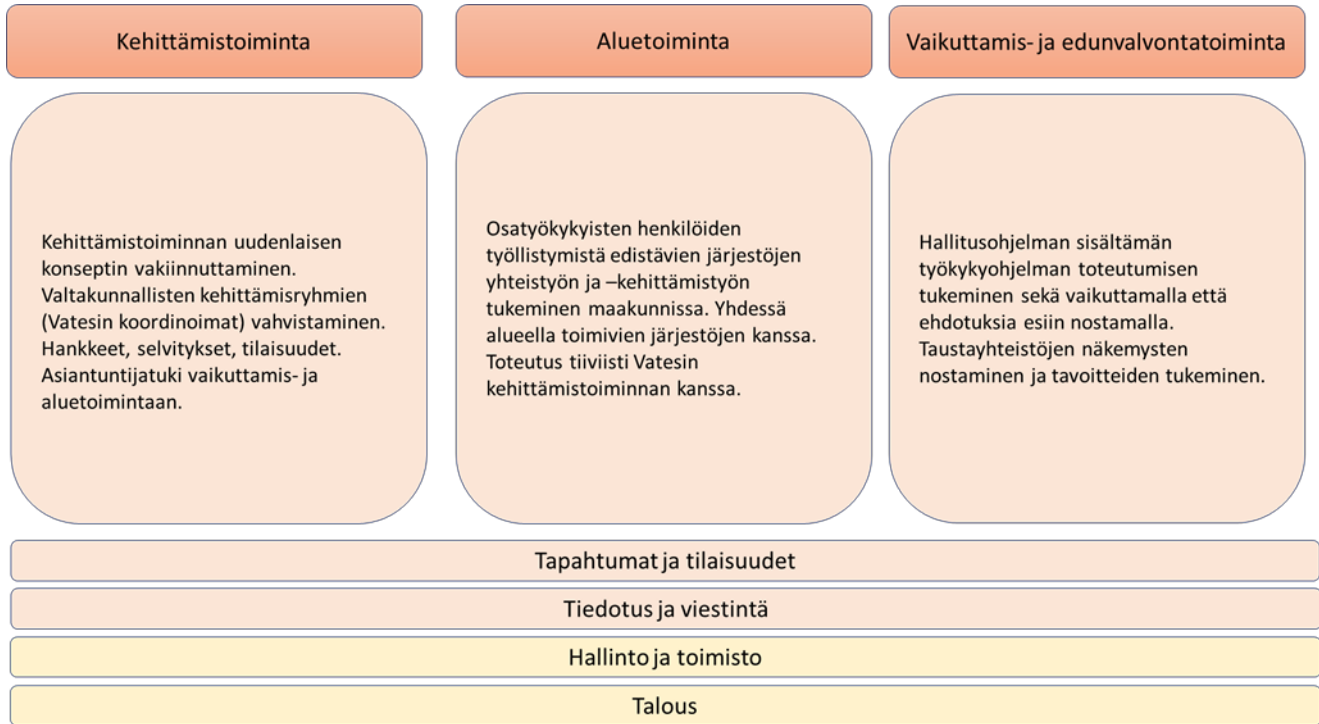
Missio

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



2. Tavoitteet suunnittelukaudella

Tavoitteenamme on, että

Vammaiset siirtyvät opintojen jälkeen työelämään koulutuksensa mukaisiin töihin mahdollisesti työelämässä toteutettavan tarvittavan lisävalmennuksen turvin. Kaikissa työllistymiseen tähtäävissä palveluissa tulee olla mahdollisuus ammatilliseen, yksilölliseen työhönvalmentajan palveluun.

- Yhteistyö erityisammattioppilaitosten kanssa jatkuu. Haluamme olla mukana oppilaitosten käynnistämässä kehittämishankkeissa aktiivisina kumppaneina ja asiantuntemukselamme lisätä sekä uraohjauksen että koulutusopimuksen merkittävyyttä opiskelijoiden työhön siirtymisessä. Tarjoamme opiskelijoille mahdollisuuden työssäoppimiseen säätiössämme, mikäli osaamisalueemme tukee opiskelua.

Vammaiset, osatyökykyiset ja pitkäaikaissairaat henkilöt nähdään osaavana ja tuottavana työvoimana heidän taustastaan riippumatta. Kaikkia ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti niin työnhaun, työnteen kuin työssä pysymisenkin suhteen. Työelämän esteettömyys on huomioitu ja sen tuottamat monet edut osataan myös tuoda esille.

- Jatkamme YK:n yleissopimuksen vammaisten ihmisten oikeuksien tunnetuksi tekemistä, painopisteenä erityisesti 27 artikla sekä 24 artikla. Asiantuntemuksemme on käytössä, kun hallituksen työkykyohjelman ja muiden hallitusohjelman työllisyystavoitteiden mukaista toimeenpanoa suunnitellaan ja toteutetaan suunnittelukauden aikana.

Vammaisilla ja osatyökykyisillä on mahdollisuus kykyjensä mukaiseen kuntouttavaan ja valmentavaan toimintaan, työsuhteeseen työhön tai avoimille työmarkkinoille johtavaan tuettuun toimintaan. Siirtymät työllistämispalveluista työsuhteeseen onnistuvat ja työllistämisyksiköiden järjestämän työn laatu vastaa tarpeita. Välityömarkkinat ovat osa työelämän kehittämistä.

- Vuonna 2020 valmistuvan Työllistämisyksiköiden vaikuttavuustutkimuksen tulosten pohjalta käynnistetään uusia yhteistyötoimia. Tuemme välityömarkkinoiden sopeutumista työllisyyspolitiikan uudistuksiin tarvelähtöisen mallin eteenpäinviemisellä ja levittämällä. Työhönvalmennuksen tuloksellisten keinojen näkyväksi tuominen maakuntien työllisyystoimijoiden yhteistyöllä. Vakiinnutamme aluetoimintamme tärkeäksi toimintamalliksi maakunnissa.

3. Kehittämistoiminta

	2020	2021	2022
Tuetun työllistymisen ja työhönvalmennuksen kehittäminen	Laadun ja saatavuuden edistäminen	Laadun ja saatavuuden edistäminen	Laadun ja saatavuuden edistäminen
Työhönvalmennuksen kehittämisryhmä	Teemapäivät, 4 kpl Valmennustyötä tekevien osaamisen ja alueellisten verkostojen vahvistaminen	Teemapäivät, 4 kpl Valmennustyötä tekevien osaamisen ja alueellisten verkostojen vahvistaminen	Teemapäivät, 4 kpl Valmennustyötä tekevien osaamisen ja alueellisten verkostojen vahvistaminen
Välityömarkkinoiden ja sosiaalisen työllistämisen alan kehittäminen ja tukeminen	Kuntien vaikuttavat työllistämispalvelut -tutkimuksen jalkauttaminen		
Tuotannollisten työllistämisyksiköiden johtajien kehittämisryhmä	Teema: julkiset hankinnat ja sosiaaliset kriteerit, työllistämisehto, varattu hankintamenetely, 1-2 työpajaa	Teema:	Teema:
Välityömarkkinoimijoiden yhteistyöryhmä	Yhteistyöryhmän koordinaointi Tarvelähtöisen työllisyyspolitiikan mallin jalkauttaminen Yhteinen kehittämis- ja vaikuttamistoiminta. Aluetoiminnan ja yhteisten toimintamallien kehittäminen.	Yhteistyöryhmän koordinaointi Yhteinen kehittämis- ja vaikuttamistyö. Toiminnan näkyvyyden ja tunnettavuuden parantaminen ja ryhmän statuksen nostaminen.	Yhteistyöryhmän koordinaointi Yhteinen kehittämis- ja vaikuttamistyö.
Kuntoutusverkosto	Verkoston jäsenyys; yhteistyö ja vaikuttaminen	Verkoston jäsenyys; yhteistyö ja vaikuttaminen	Verkoston jäsenyys; yhteistyö ja vaikuttaminen
Vammaisfoorumien työllisyysryhmä	Työll.ryhmän jäsenyys yhteistyö ja vaikuttaminen	Työll.ryhmän jäsenyys yhteistyö ja vaikuttaminen	Työll.ryhmän jäsenyys yhteistyö ja vaikuttaminen
Lainopillisen asiantuntemuksen levittäminen	Blogit, Usein kysytyt kysymykset (UKK) -palsta, Teemapäivät työhönvalmentajille Henkilökunnan lakitiedon kasvattaminen	Blogit, Usein kysytyt kysymykset (UKK) -palsta	
Hanketoiminnan kehittäminen	Painopiste nuorten työelämään siirtymissä	Mahd. KV-hankehaku	
Oppilaitosyhteistyö / AMEO-verkosto	Uusi yhteistyötapa kartoituksen pohjalta	Yhteistyö jatkuu	Yhteistyö jatkuu

Tapahtumien kehittäminen	Maksulliset koulutukset Teema: Tulevaisuuden työ / työn murros DEF -tapahtumakonseptin kehittäminen. Tapahtumayhteistyö AMEOiden kanssa Tapahtumayhteistyö muiden vammaisjärjestöjen kanssa	Maksulliset koulutukset Teema: DEF -tapahtumakonseptin kehittäminen. Tapahtumayhteistyö muiden vammaisjärjestöjen kanssa	Maksulliset koulutukset Teema: DEF -tapahtumakonseptin kehittäminen. Tapahtumayhteistyö muiden vammaisjärjestöjen kanssa
Konsultointi- ja asiantuntijapalvelut	tarvittaessa	tarvittaessa	
EUSE	Vuoden aikana 2 kokousta.	Vuoden aikana 2 kokousta. Maailmankonferenssi Kanadassa	Vuoden aikana 2 kokousta. Euroopan konferenssi Norjassa
CEFEC, Workability International WI ja muu kansainvälinen yhteistyö työllistymistä tukevien yhteisöjen kanssa	CEFEC: 1 kokous ja 1 vuosiseminaari WI: yhteistyömuodon kartoittaminen, tutkimustiedon jakaminen ENSIE: suomalaisen jäsenyyden järjestäminen, yhteistyömuodon kartoittaminen.	CEFEC: 1 kokous ja 1 vuosiseminaari WI & ENSIE: 2020 tulosten pohjalta.	CEFEC: 1 kokous ja 1 vuosiseminaari
Pohjoismainen yhteistyö	Työpaja tai asiantuntijavaihto	Työpaja tai asiantuntijavaihto, mahdollinen hankeyhteistyö	

4. Aluetoiminta

	2020	2021	2022
Verkostotilaisuudet maakunnissa	15 -18/v. Yhdessä maakunnan työllisyystoim. kanssa	15 -18/v. Yhdessä maakunnan työllisyystoim. kanssa	15 -18/v. Yhdessä maakunnan työllisyystoim. kanssa
Kehittämistyöpajat ja hankkeiden suunnittelu	n. 10 kehittämistyöpajaa/v. n. 6:lla alueella hankkeihiot + hankkeet		
Koulutukset	Koulutusten sisällöt suunnitellaan. Toteutus yhdessä kehittämistoinnin kanssa		
Yhteistyö keskusjärjestöjen kanssa	Toimintamalli suunnitellaan	Toimintamallin vakiinnuttaminen; alueverkostojen tukeminen	Toimintamallin vakiinnuttaminen; alueverkostojen tukeminen
Alueagenttien verkosto	Toiminnan vakiinnuttaminen Kaksi yhteistapaamista/v.	Kaksi yhteistapaamista/v.	Kaksi yhteistapaamista/v.

5. Vaikuttamis- ja edunvalvontatoiminta

	2020	2021	2022
Edunvalvonnan ja vaikuttamisen menetelmät	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
Henk.koht.vaikuttaminen	Ministeriöt ja eduskunta, rahoittajat, maakuntahallinto, kv-tahot yms.	Ministeriöt ja eduskunta, rahoittajat, maakuntahallinto, kv-tahot yms.	Ministeriöt ja eduskunta, rahoittajat, maakuntahallinto, kv-tahot yms.
YK:n vammaissopimuksen toteutumisen seuranta	Keskitytään artiklaan 27 (24), uuden toimintaohjelman seuranta, mahdollinen vaikuttaminen	Keskitytään artiklaan 27 (24) toimintaohjelman osalta	Mahdollinen kysely

6. Viestintä

	2020	2021	2022
Printti	Lehdet: Kyvyt Käyttöön -lehti 2 kpl + Extra 1 (kehittämistoiminta) Esitteet/oppaat: 1 kpl Vamma ja työ -esite + mahd. muu esite yhteistyössä esim. AMEO-verkoston kanssa + mahd. tutkimus/selvitys + Uusien hankkeiden esite/esitteet	Lehdet: Kyvyt Käyttöön -lehti 2 kpl + Extra 1-2 kpl Painon ja taiton kilpailutus (alk. 2022, 2 v.). Esitteet/oppaat: 1 vamma/sairaus ja työ -esite + mahd. tutkimus/selvitys + Uudet hankkeet + JSD-esite + mahd. työkirja	Lehdet: Kyvyt Käyttöön -lehti 2 kpl + Extra 1-2 kpl Esitteet/oppaat: 1-2 esitettä tarpeen mukaan, + mahd. työkirja
Uutiskirjeet	Vates INFO, joka toinen viikko Työhönvalmennuksen ja Väilyömarkkinat uutiskirjeet 1/kk. Viestintäverkosto 3-4/v Uutiskirje työnantajalle (osana JSD:tä)	Vates INFO, joka toinen viikko Työhönvalmennuksen ja Väilyömarkkinat uutiskirjeet 1/kk. Viestintäverkosto 3-4/v Uutiskirje työnantajalle (osana JSD:tä)	Vates INFO, joka toinen viikko Työhönvalmennuksen ja Väilyömarkkinat uutiskirjeet 1/kk tai muu väli. Viestintäverkosto 3-4/v Uutiskirje työnantajalle (osana JSD:tä)

<p>Digitaalinen viestintä</p>	<p>Verkkosivut vates.fi – verkkosivustojen saavutettavuuden parannukset. Valityo-markkinat.fi ja työhönvalmentaja.fi, ks. kehittäminen</p> <p>www.jobshadowday.fi (kts. JSD)</p> <p>Some: 2019 täsmennetyt suunnitelman mukaisesti.</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>	<p>Verkkosivut vates.fi – selkeyttäminen jatkuu. Valityomarkkinat.fi ja työhönvalmentaja.fi, tehdään suunnitelmat niiden markkinoimiseksi.</p> <p>www.jobshadowday.fi (kts. JSD)</p> <p>Some: 2019 täsmennetyt suunnitelman mukaisesti.</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>	<p>Verkkosivut vates.fi – pyydetään tarjoukset uusimiseksi, jos koetaan tarpeelliseksi tai tehdään osamuutoksia.</p> <p>www.jobshadowday.fi (kts. JSD)</p> <p>Some: 2019 täsmennetyt suunnitelman mukaisesti, mahd. päivitykset suunnitelmaan.</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>
<p>Mediavaikututtaminen</p>	<p>Mediayhteistyökumppanina TTT-lehti. Tiedotejakelupalvelu jatkuu. Medialle tarjotaan aiheita räätälöidysti. Sisältöyhteistyö mm. Kehitysvammaisten Tukiliiton kanssa.</p>	<p>Mediayhteistyökumppanuus jatkuu, haetaan toistakin kumppania. Tiedotejakelupalvelu jatkuu, mahd. tiedotteiden lisäys. Medialle tarjotaan aiheita räätälöidysti. Sisältöyhteistyö sidoryhmien kanssa.</p>	<p>Haetaan uusia yhteistyökumppaneita. Tiedotejakelupalvelu jatkuu, ehkä laajennetusti. Medialle tarjotaan aiheita räätälöidysti. Sisältöyhteistyö sidoryhmien kanssa.</p>
<p>Viestintäyhteistyö</p>	<p>Henkilökohtaiset tapaamiset ja yhteistyö jatkuvat, mm. artikkelijaot, yhteiset podcastit, saavutettavuustiedon täydentäminen.</p> <p>Viestintäverkoston sisäiset sparraukset (rinki). Konsultointi (koulutukset) alueilla.</p>	<p>Henkilökohtaiset tapaamiset jatkuvat, mahdoll. uusien kumppanien haku. Yhteistyö yhdessä sovittavin tavoin. Saavutettavuus edell. yhtenä painopisteenä.</p> <p>Viestintäverkoston sisäiset sparraukset. Konsultointi (koulutukset) alueilla.</p>	<p>Henkilökohtaiset tapaamiset jatkuvat, mahdoll. uusien kumppanien haku. Yhteistyö yhdessä sovittavin tavoin ja aiheista.</p> <p>Viestintäverkoston sisäiset sparraukset. Konsultointi (koulutukset) alueilla.</p>

Kehittämistyö	<p>valityomarkkinat.fi täydennetään ja ilmettä kohennetaan. Työhönvalmennus-osion uudistus vates.fi-sivuilla ja työhönvalmentaja.fi-sivustolta uud.ohjaus sinne.</p> <p>Työelämän saavutettavuuden esimerkkejä markkinoidaan, lisätään saavutettavuustietouden hyödyntämistä viestinnässä.</p> <p>Podcast-osaamista vahvistetaan.</p>	<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>
Markkinointi	<p>Some-mainontaa valitusta tapahtumasta, esim. DEF tai Vates-päivät.</p> <p>Muu tapahtuma- ja Vatesin kanavien markkinointi hyödyntäen pääviestejä ja visuaalisuutta + monikanavaisuutta.</p>	<p>Mahdollista some-mainontaa valitusta tapahtumasta.</p> <p>Muu tapahtuma- ja Vatesin kanavien markkinointi hyödyntäen pääviestejä ja visuaalisuutta + monikanavaisuutta.</p>	<p>Markkinoinnin painopisteet päätetään 2021, valitaan tavat kokeilujen perusteella.</p>
Job Shadow Day	<p>Hyödynnetään työnantajayhteistyön avauksiin sekä keinona muun yhteistyön tiivistämiseen lähettävien tahojen kanssa.</p> <p>Panostetaan medianäkyvyyteen.</p>	<p>Hyödynnetään työnantajayhteistyön avauksiin sekä keinona muun yhteistyön tiivistämiseen lähettävien tahojen kanssa.</p> <p>Päivän vaikutusten seuranta lisätään.</p>	<p>Tavoitellaan uusia työnantajia mukaan ja jakamaan kokemuksia toisille alueen työnantajille.</p>
Tulisielu	Työnantajavaikuttaja	Oppilaitoksista?	ei vielä tietoa

7. Hallinto

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

	2020	2021	2022
Hallitus	kokoukset 4-6 krt/v	Uusi hallitus 2021-2023 Perehdytys kokoukset 4-6 krt/v	Kokoukset 4-6 krt/v
Valtuuskunta	Kevät: strategiakokous Syksy: sääntömääräinen kokous Hallitus ja valtuuskuntavalinnat	Uusi valtuuskunta 2021-2023 Kevät: strategiakokous Syksy: sääntömääräinen kokous	Kevät: strategiakokous Syksy: sääntömääräinen kokous
Strategia 2030		Strategian päivittäminen	
Itsearviointi	Itsearviointi jatkuvana menettelyinä Hallituksen työskentelyn loppuarviointi	Itsearviointi jatkuvana menettelyinä Hallituksen työskentelyn itsearviointi	Itsearviointi jatkuvana menettelyinä
Henkilöstöhallinto ja kehittäminen	Organisaation kehittämispäivä/ 2 krt/ v Henkilöstöpalaverit n. 2 krt/kk Johtoryhmän kokoukset n. 2 krt/kk Kehityskeskustelu 1 krt/v	Organisaation kehittämispäivä/ 2 krt/ v Henkilöstöpalaverit n. 2 krt/kk Johtoryhmän kokoukset n. 2 krt/kk Kehityskeskustelu 1 krt/v	Organisaation kehittämispäivä/ 2 krt/ v Henkilöstöpalaverit n. 2 krt/kk Johtoryhmän kokoukset n. 2 krt/kk Kehityskeskustelu 1 krt/v
Koulutussuunnitelma	Päivitetään alkuvuodesta Toteutusta seurataan	Päivitetään alkuvuodesta Toteutusta seurataan	Päivitetään alkuvuodesta Toteutusta seurataan
Työhyvinvointikysely	Vuoden 2018 kyselyn pohjalta päivitys/seuranta		Vuoden 2020 kyselyn pohjalta päivitys/seuranta
TVS STEA:lle	Ay1 TVS	Ak6 TVS	Ay1 TVS

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 Oy:ltä. ITC-tukipalvelut ostetaan toistaiseksi Integral Oy:stä. Graafinen suunnittelu ja taitto sekä painotyöt hankitaan kilpailutettuna ostopalveluna eri palveluntuottajilta. Vuonna 2018 säätiössä siirryttiin työajan sähköiseen seurantajärjestelmään ja vuoden 2019 alussa siirryttiin sähköiseen matkalaskuun. Säätiön tilintarkastajana on 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

Toimintavuoden 2020 talousarvio on tehty tarkalla tasolla ja sen mukaisesti on tehty avustushakemukset STEA:lle. Vuosien 2021 – 2022 osalta STEA:lle on avustushakemuksissa luonnosteltu ko. vuosien talousarvioita, lähinnä siten että toiminta jatkuu vuoden 2020 tapaan ja laajuisena. Koska toiminta on luonteeltaan reagoivaa, ei vuosina 2021 – 2022 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.

Talousarvio laaditaan vähintään nollatulokseen. Tämän saavuttamiseksi vaaditaan myös tuotoja eriytetystä koulutuksista ja mahdollisista eriytetystä konsultointihankkeista.

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 hakenut kohdennettua avustusta Aluetoimintaan, joka – avustuksen saadessaan – muodostaisi kolmannen päärahoituksen.

STEA:lta saatavien päärahoitusten lisäksi säätiöllä on toiminnassa kulloinkin vaihteleva määrä STEA:n ja muiden rahoittajien (kuten ESR) rahoittamia projekteja. Säätiön järjestämä koulutustoiminta ja konsultointihankkeet on eriytetty omille kustannuspaikoilleen, sisältäen myös työajan kohdennuksen työajanseurantoihin perustuen. Lisäksi 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.