



Vates 

TOTEUTTAMISSUUNNITELMA 2018

Vates-säätiö on vammaisjärjestöjen vuonna 1993 perustama asiantuntijaorganisaatio. Säätiön strategisena voimana on 38 taustayhteisöä (ns. perustajayhteisöt säätiön valtuuskunnassa). 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

Sisällysluettelo

1	VATES VUONNA 2018.....	4
2	TAVOITTEET VUONNA 2018.....	5
3	TAVOITTEIDEN TOTEUTTAMINEN	5
	3.1 Kehittämistyö vuonna 2018	6
	3.1.1 Tuetun työn ja työhönvalmennuksen kehittäminen	6
	3.1.2 Tiedolla vaikuttaminen – Tietoa osatyökykyisten henkilöiden työllistämistä päätöksenteon tueksi	7
	3.1.3 Parempaa työ- ja toimintakykyä - PARTY-hanke	7
	3.1.4 Kehittämisen koordinaatiohanke KeKo - Elinvoimaa järjestöille yhdessä vaikuttaen	8
	3.1.5 Paikka Auki –ohjelmahanke	8
	3.1.6 Työllistämisyksiköiden toiminnan kehittämisen mittaristo – TYTKE –selvitys	9
	3.1.7 OTE-kärkihankkeet	9
	3.1.8 Kehittämistyön uudet avaukset	9
	3.2 Vaikuttamis- ja edunvalvontatyö	10
	3.2.1 Työelämä 2020 –hankkeen johtoryhmä	10
	3.2.2 Edunvalvonta ja vaikuttaminen	10
	3.2.3 YK:n vammaissopimukseen liittyviä toimenpiteitä	11
	3.2.4 Lakineuvonta ja 'neuvontakirjasto'	11
	3.3 Verkostoyhteistyö	11
	3.3.1 Vammaisfoorumien työllisyysryhmä	12
	3.3.2 Osatyökykyisten työllisyyden parantaminen julkisten hankintojen kautta	12
	3.3.3 Kyvyt käyttöön verkosto	12
	3.3.4 Kuntoutusverkosto	13
	3.3.5 Vahti-hanke, kumppanuus	13
	3.3.6 Yritystä! Vammaisten henkilöiden yrittäjyyden edistäminen –hanke, kumppanuus	13
	3.3.7 Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmä	14
	3.3.8 "Enhancing Social and Economic Inclusion through Independent Living"- hanke (Erasmus+), kumppanuus	14
	3.3.9 Vatesin viestintäverkosto	14
	3.3.10 Verkostoyhteistyön uudet avaukset	15
	3.4 Tapahtumat ja tilaisuudet	15
	3.4.1 Koulutukset	15
	3.4.2 Vates-päivät toukokuussa, Helsinki	16
	3.4.3 Työllistämisen kehittämispäivät	16
	3.4.4 Muut tilaisuudet ja palvelut	16
4	KANSAINVÄLINEN YHTEISTYÖ JA TIETOJENVAIHTO	17
5	TIEDOTUS JA VIESTINTÄ.....	17
6	TOIMINNAN ARVIOINTI.....	19
7	HALLINTO JA TOIMISTO	19
	7.1 Valtuuskunta ja hallitus	19
	7.2 Henkilöstö ja työyhteisön kehittäminen	19
	7.3 Tilat, koneet ja laitteet	20
8	TALOUSSUUNNITELMA 2018.....	21

1 Vates vuonna 2018

Vuosi 2018 on säätiön 25. toimintavuosi. Vatesin hallitus hyväksyi syksyllä 2016 säätiön uudet säännöt ja uusi hallinto- ja taloussääntö on ollut voimassa kesäkuun 2016 alusta. Toiminnassamme noudatamme näiden lisäksi Säätiöiden ja rahastojen neuvottelukunnan suosittelemaa Säätiön hyvän hallinnon ohjeistusta.

Vatesin pitkän tähtäimen strategiset linjaukset on määritelty strategian päivitysprosessissa vuonna 2016. Toimintamme kolme kärkeä ovat Kokoava yhteistyö, Valtakunnallinen asiantuntijuus ja Monimuotoisen työelämän edistäminen. Teemme strategian näkyväksi toteuttamalla toimintasuunnitelmaa 2018-2020 ja siihen perustuvaa vuoden 2018 toteuttamissuunnitelmaa.

Teimme säätiön toiminnan sisäisen arvioinnin nykyisellä vertailtavalla mallilla vuonna 2016. Sisäisellä arvioinnilla tarkoitamme toiminnan kohdentumisen arviointia, tavoitteiden toteutumisen ja toimenpiteiden vaikuttavuuden arviointia sekä arvioinnin ja seurannan pohjalta tehtyä organisaation toimintatapojen vahvistamista ja uudelleen suuntaamista. Vuonna 2017 toteutimme arvioinnin perusteella saatuja kehittämissuhteita ja jatkamme tätä työtä vuonna 2018. Jatkamme myös itsearviointia kartoittaaksemme onnistumiset ja parantamisen kohteet sekä löytääksemme uusia kehittämisen ituja.

Yksi tärkeimmistä tehtävistämme on edelleen vahva viestintä. Vuonna 2018 tärkeä tavoite on maakuntauudistuksen myötä kunta- ja maakuntapäätäjien tavoittaminen ja tuetun työllistymisen mahdollisuuksista viestiminen uudessa toimintaympäristössä. Kannustamme edelleen koko henkilöstöä aktiivisesti kirjoittamaan omia blogejaan ja käyttämään eri viestintäkanavia tuodaksemme vateslaista näkemystä julkiseen keskusteluun. Toiminnan pääpaino on edelleenkin verkostoissa työskentelyssä. Tähän liittyvät niin viestintä, kehittäminen kuin koulutus.

Tiivistämme entisestään toiminnallista yhteistyötä kuntien ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. Erityisesti kiinnitämme huomiota uudistuneen ja uudistuvan lainsäädännön aiheuttamiin kuntakentän paineisiin vastata osatyökykyisten työllistymisen haasteisiin. Vuonna 2017 käynnistynyt KeKo - kehittämisen koordinaatiohanke toimii kokoavana voimana erityisesti maakuntien toimijoiden suuntaan. Suunniteltavissa uusissa hankkeissa kuntien, järjestöjen ja yritysten yhteistyöhön kannustaminen on yksi peruslinjauksista. Vuodelle 2018 olemme hakeneet Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskukselta (STEA) hankerahoitusta yhteen kohteeseen.

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

2 Tavoitteet vuonna 2018

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.

- Toimintavuonna lisäämme yhteistyötä erityisammattioppilaitosten kanssa. Haluamme olla mukana oppilaitoksen käynnistämässä kehittämishankkeissa aktiivisina kumppaneina sekä viestinnällisin keinoin lisätä uraohjauksen merkittävyyttä ja opiskelijoiden työhön siirtymistä. Tarjoamme opiskelijoille mahdollisuuden työssäoppimiseen toimistossa, mikäli osaamisalueemme tukee opiskelua.

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

- Toimintavuonna jatkamme YK:n yleissopimuksen vammaisten ihmisten oikeuksien tunnetuksi tekemistä aikaisemman kyselyn pohjalta. Tähän liittyy myös tutkimuksen tilaaminen. Tavoittelemme selkokielisyyttä viestinnässämme sekä tuemme yhteistyökumppaneidemme selkokielitavoitteita mm. koulutuksella.

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.

- Toimintavuoden tavoitteena on auttaa kohderyhmämme valmistautumista maakunta- ja sote-uudistukseen ja varmistaa toimivien palvelujen säilyminen ja kehittyminen muuttuvassa tilanteessa. Tuemme välityömarkkinoiden sopeutumista työllisyyspolitiikan ja sotejärjestelmän muutokseen. Selvitämme työllistämisyksiköiden vaikuttavuutta uudenlaisen arviointimenetelmän avulla.

3 Tavoitteiden toteuttaminen

Edellä mainitut tavoitteet toteutamme kehittämistyön, vaikuttamisen, verkostoitumisen ja viestinnän keinoin.

Kehittämistyö tapahtuu pääosin hanketoiminnan puitteissa, sekä omien hankkeiden että muiden hankkeisiin osallistumalla. Käynnistämme itse ja menemme kumppaniksi kehittämis- ja tutkimushankkeisiin, jotka edistävät säätiön asettamien tavoitteiden saavuttamista. Priorisoimme sellaisia hankkeita, joilla pyritään valtakunnalliseen vaikuttavuuteen ja tuloksellisuuteen tai hankkeiden juurruttamiseen alueellisesti kattavasti. Suunnitteluvuonna painotamme kehittämistyössä etenkin hallitusohjelman kärkihankkeiden mukaista toimintaa ja mahdollisia kuntakokeiluun liittyviä toimenpiteitä. Kannustamme paikallisia toimijoita ottamaan pilottiprojekteja vastuulleen.

Vaikuttamis- ja edunvalvontatyötämme on aktiivinen osallistuminen valtakunnallisiin työryhmiin. Vuonna 2018 näitä ovat mm. Työelämä 2020 –hankkeen johtoryhmä ja Vammaisfoorumin työllisyysryhmä. Olemme mukana STM:n OTE –kärkihankkeissa ja Mallit-hankekokonaisuuden projektiryhmässä. Tavoitteenamme on asiantuntijajäsenyys OPH:n asettamassa Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen työelämätoimikunnassa. Jatkamme vuonna 2017 käynnistettyjä YK:n vammaissopimukseen liittyviä toimenpiteitä. Teemme pienimuotoisia kyselyjä ja kartoituksia vaikuttamistyömme tausta-aineistoksi. Vaikutamme työllisyyttä edistävään lainsäädännön valmisteluun kokoamalla taustayhteisöjen näkemykset yhteiseksi lausunnoksi tai kannanotoksi ja pidämme aktiivisesti yhteyttä kansanedustajiin, ministeriöiden valmistelijoihin, alueellisiin yhteistyöorganisaatioihin ja paikallisiin kehittäjiin.

Erityisosaamisemme perustuu vahvaan **verkostoitumiseen** ja sen mahdollistamaan laajaan asiantuntemukseen, jota pystymme tarvittaessa nopeasti kokoamaan. Vuonna 2017 valmistunut verkostosuunnitelma linjaa toimintaamme. Perustajayhteisöt muodostavat säätiön strategisen verkoston. Toimimme erilaisten hankkeiden ohjausryhmissä, kehittämissä ja muissa kumppanuuksissa ja vahvistamme taustayhteisöyhteistyötä entisestään mm. muuttamalla tapahtumiemme ja koulutustemme etuuskäytäntöjä.

Koulutusta, neuvontaa ja ohjausta toteutamme jakamalla asiantuntijuuttamme luennoimalla ja kouluttamalla säätiön tavoitteiden kannalta tärkeissä hankekumppaneiden ja sidosryhmien koulutustilaisuuksissa ja seminaareissa. Kirjoitamme artikkeleita ja blogeja ajankohtaisista aiheista ja annamme osatyökykyisten työllistämiseen liittyvissä ongelmatilanteissa lakineuvontaa.

Kysynnän mukaan neuvomme ja ohjaamme osatyökykyisiä henkilöitä, heidän läheisiään sekä työhönvalmentajia työllistämisen tukimuodoista ja työsuhteisiin liittyvistä kysymyksistä. Seuraamme osatyökykyisten henkilöiden työllistymiseen vaikuttavan lainsäädännön muutoksia ja olemme valmiita reagoimaan neuvonnan, ohjauksen ja koulutuksen keinoin uusiin tilanteisiin.

Käytämme laajasti **viestinnän** eri menetelmiä saadaksemme nostettua ajankohtaiset työllistämisen asiat esille. Käytämme viestintävälineitä vaikuttamis- ja edunvalvontatyömme tukena ja työvälineinä ylläpitääksemme ja laajentaaksemme toimivia ja uudistuvia verkostojamme. Toteutamme viestinnässämme yhdenvertaisuutta, saavutettavuutta ja YK:n vammaissopimuksen hengen toteutumista.

3.1 Kehittämistyö vuonna 2018

3.1.1 Tuetun työn ja työhönvalmennuksen kehittäminen

Toimintavuonna keskitymme tuetun työllistymisen ja työhönvalmennuksen palvelun saatavuuden, laadukkuuden ja tunnettuuden seuraamiseen ja lisäämiseen.

Saatavuuden lisäämiseksi seuraamme Kelan työllistymistä edistävän ammatillisen kuntoutuksen käytännön toteutusta ja kehittämistoimintaa. Uudistuneessa palvelussa on työhönvalmennus menetelmänä vahvasti mukana. Seuraamme, mihin suuntaan Kela palveluaan kehittää ja miten palvelu olisi paremmin säätiön kohderyhmän saavutettavissa. Seuraamme myös maakuntauudistusta ja mikä asema ja paikka tuetulla työllistymisellä ja työhönvalmennuksella on uudistuksessa.

Laadukkuuden kehittämisessä panostamme valmennus- ja ohjaustyötä tekevien ammattilaisten verkostoitumisen ja osaamisen kehittämiseen tarjoamalla säätiön Kyvyt käyttöön -verkoston

alaiselle Työhönvalmennuksen kehittämisryhmälle Työhönvalmennuksen teemapäiviä, joissa on yhdistetty sekä tiedon ja hyvien käytänteiden jakamista että verkostoitumista. Teemapäivien tavoitteena on, että ryhmän jäsenet saavat ajankohtaista tietoa alalta, vertaistukea ja kehittävät yhdessä alan toimintaa. Teemme toimintavuoden aikana kyselykartoituksen työhönvalmennuksen kehittämisen tarpeista eri alueilla ja pohdimme, miten säätiö voi näihin nousseisiin tarpeisiin vastata. Lisäksi seuraamme ammatillisen koulutuksen reformin edistymistä ja vaikutamme siihen, että uudistuneessa tutkintorakenteessa kuntoutuksen, ohjauksen ja neuvonnan tutkimuksen yhtenä osaamisalana säilyy työvalmennus ja pyrimme vaikuttamaan osaamisalan sisältöön siten, että tuetun työllistymisen perusideologia koulutuksen sisällössä säilyy.

Tuetun työn ja työhönvalmennuksen tunnettuuden lisäämistä ja uusia avauksia on yhteistyömuotojen hakeminen Työterveyslaitoksen koordinoiman valtakunnallisen Työpaikkojen työhyvinvointifoorumin kanssa ja pyrimme löytämään uusia yhtymäkohtia työhönvalmennukseen. Seuraamme lisäksi STM:n kärkihankkeiden alla koordinoitua työkykykoordinaattoritoimintamallin kehittymistä ja haemme rajapintoja työhönvalmennukseen, jotta kentän kokonaiskuva ja työelämän kehittämissuunnat säilyvät.

Toteuttaa tarkoitusta, jolla säätiö kehittää vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden työllistämismuotoja yhteistyössä julkishallinnon, elinkeinoelämän ja alalla toimivien muiden yhteisöjen kanssa.

3.1.2 Tiedolla vaikuttaminen – Tietoa osatyökykyisten henkilöiden työllistämistä päätöksenteon tueksi

Tiedolla vaikuttamisella vahvistetaan vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden asemaa alueellisessa työllisyyden hoidossa jakamalla tietoa ja käytännön esimerkkejä. Tavoitteena on nostaa alueelliseen keskusteluun vammaisen henkilön yhdenvertainen mahdollisuus saada työtä, pysyä työelämässä ja edetä urallaan sekä käytössä olevat keinot. Tärkeimpänä tavoitteena on tuoda esiin paikallisia tuetun työllistymisen ratkaisuja ja paikallisten järjestöjen osaaminen. Kampanjalla on kolme kohderyhmää: kunta- ja aluepäättäjät (maku) sekä media.

Tarkoituksena on kertoa käytännön esimerkein, mitä keinoja alueen päättäjillä (kunta- ja maakuntapäättäjät/vaikuttajat) on vaikuttaa siihen, että mahdollisimman moni osatyökykyinen henkilö saa yhdenvertaisen mahdollisuuden kuntoutua, kouluttautua, hakea ja saada työtä. Hankkeen läheisiksi kumppaneiksi haetaan tahoja, jotka itse sitoutuvat esim. esittelemään alueellisia toimintatapoja päätöksentekijöille. Tällöin alueelliset erityispiirteet tulevat huomioiduksi kullakin paikkakunnalle.

Ensimmäisenä suunnitelmavuonna tehdään päättäjäkysely, jolla selvitetään maakuntapäättäjien tietämystä osatyökykyisyydestä. Kyselyn perusteella valitaan kolme pilottimaakuntaa, joista karotettujen yhteistyökumppaneiden kanssa käynnistetään toimenpiteet.

Toteuttaa tarkoitusta, jolla säätiö vaikuttaa työmarkkinoiden toimintaan siten, että vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymismahdollisuudet säilyvät ja kehittyvät.

3.1.3 Parempaa työ- ja toimintakykyä - PARTY-hanke

Parempaa työ- ja toimintakykyä (PARTY) on Rauman kaupungin hallinnoima valtakunnallinen ESR-hanke, jonka päätavoitteena on kehittää ja vakiinnuttaa työllistymistä edistävän monialaisen yhteispalvelun toimintaa.

Tavoitteemme Vates-säätiön osaprojektissa on projektihenkilöstön ja laajemminkin sote-henkilöstön kouluttaminen kuntoutuskoordinaation ja ohjausosaamisen kehittämiseksi sekä hankkeen tuloksista tiedottaminen valtakunnallisesti. Tehtävämme on lisätä hankkeen piirissä toimivien ammattilaisten tietämystä osatyökykyisten ja vammaisten työllistämiseen liittyvissä asioissa.

Hanke päättyy toimintavuonna ja toimenpiteinä on enää loppuseminaarin järjestämiseen osallistuminen sekä viestintä tulosten osalta.

Hankkeen kautta toteutetaan säätiön tarkoitusta tukea kohderyhmää työllistävien ja kuntouttavien yhteisöjen toimintaa koulutuksen avulla.

3.1.4 Kehittämisen koordinaatiohanke KeKo - Elinvoimaa järjestöille yhdessä vaikuttaen

KeKo – kehittämisen koordinaatiohankkeen tarkoituksena on rakentaa Vatesin valtakunnallisen toiminnan tueksi alueellista järjestöjen ja muiden kolmannen sektorin toimijoiden työllistämistoimintaa tukeva ja sen vaikutuksia parantava toimintamalli. Vates toimii projektissa toiminnan koordinoijana ja toimijoiden yhteen kokoajana.

Hankkeen tavoitteena on nostaa työllistymisen tuen ja palvelujen osuutta ja profiilia niiden järjestöjen ja toimijoiden keskuudessa, joilla on siihen kiinnostusta ja/tai tarvetta, mutta ei riittävästi resursseja. Sitä kautta turvataan yhteisellä kehittämisellä järjestöjen elinvoima, vahvuuksien säilyminen ja haluttuna kumppanina pysyminen rakenteellisissa ja hallinnollisissa uudistuksissa. Erityisenä tavoitteena on turvata vammaisten ja osatyökykyisten palvelut.

Hankkeen tavoitteiden keinoina ovat alueelliset kehittämisringit, joita toimii noin 10 rinkiä. Ringit ovat joko jo olemassa olevien järjestötoimijoiden verkostoja, jolloin tavoitteena on tuoda Vates-säätiön asiantuntijuutta verkostojen toimintaan ja tiivistää kehittämistoimintaa toiminta-alueella. Jos toiminta-alueella ei vielä ole järjestöjen välistä yhteistoimintaa, perustetaan alueelle kehittämisrinki. Kehittämisrunkien tuloksina syntyy osittain aiempien, osittain uusien kumppanuuksien kanssa tehtäviä yhteistyö- ja kehittämissopimuksia ja yhteistyön uusia käytännön työmuotoja. Vuoden 2018 aikana järjestetään 1 - 2 kehittämisrunkien yhteistä tapaamista, joiden tavoitteena on jakaa toiminta-alueiden hyviä käytäntöjä ja saada uutta ajankohtaista tietoa. Keväällä ilmestyy myös Extra-lehti hankkeen yhteistyöteemasta.

Toteuttaa tarkoitusta, jolla säätiö toimii yhteistyössä vammaisia, pitkäaikaissairaita ja osatyökykyisiä työllistävien yksiköiden kanssa kehittääkseen niiden toimintaa kuntoutussuuntautuneesti ja työllistymistä edistäväksi.

3.1.5 Paikka Auki –ohjelmahanke

Säätiö sai myönteisen rahoituspäätöksen joulukuussa 2016 STEA:n Paikka Auki -ohjelmasta ja palkkasi nuoren, alle 29-vuotiaan säätiön yleisiin toimistotehtäviin huhtikuussa 2017. Nuori on tehnyt vaihtelevia, avustavia toimiston työtehtäviä. Työsuhde jatkuu maaliskuun 2018 loppuun. Työllistämisen tavoitteena on ollut työelämäkokemuksen tarjoamisen ohella saada säätiön koko henkilöstölle kokemustietoa laajan kohderyhmänsä työllistymisestä.

Kuluneen työjakson aikana nuorelle on tarjottu mentorointia työn sisällöistä, työelämävalmiuksista ja pyritty löytämään työtehtäviä, jotka tukevat nuoren vahvuuksien kehittymistä ja lisäävät hänen osaamistaan työelämässä. Vuoden 2018 tavoitteena on säätiön mentorin avulla tukea, että nuorella on mietittynä työsuhteen päättymisen jälkeen jokin jatkopolku joko työelämään tai koulutukseen ja tähän tarvittava tuki.

Toteuttaa tarkoitusta, jolla säätiö vaikuttaa työmarkkinoiden toimintaan siten, että vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymismahdollisuudet säilyvät ja kehittyvät.

3.1.6 Työllistämisyksiköiden toiminnan kehittämisen mittaristo – TYTKE –selvitys

Selvityksen tavoitteena on selvittää millainen toiminta on asiakkaiden näkökulmasta hyvää ja mikä työllistämisyksikön näkökulmasta tuloksellista. Selvityksessä tarkastellaan työllistämisyksiköiden eri osa-alueita. Lopputuloksena on arviointityökalu ja yksi tunnusluku, joka kuvaa toiminnan ”kokonaishyvyyttä”. Kehitystä seurataan tekemällä arvio vuosittain. Arviointityökalusta rakennetaan verkkoversio, joka on vapaasti työllistämisyksiköiden käytettävissä.

Selvitys on tarkoitus toteuttaa kahden vuoden aikana siten, että ensimmäisenä vuonna palkataan selvityshenkilö ja pääosa työstä tehtäisiin vuoden 2018 syyskaudella. Työ edellyttää tiivistä yhteistyötä työllistämisyksiköiden kanssa.

Toteuttaa tarkoitusta, jolla säätiö toimii yhteistyössä vammaisia, pitkäaikaissairaita ja osatyökykyisiä työllistävien yksiköiden kanssa kehittääkseen niiden toimintaa kuntoutussuuntautuneesti ja työllistymistä edistäväksi.

3.1.7 OTE-kärkihankkeet

Jatkamme kumppanina Sosiaali- ja terveysministeriön Osatyökykyisille tie työelämään -ohjelmaan kuuluvan verkkopalvelun kehittämisestä, sisällön tuottamisesta ja viestinnästä vastaavassa yhteistyökonsortiossa, jossa päävastuu on Kuntoutussäätiöllä. Osku - Tie Työelämään - verkkopalvelu on tarkoitettu ensisijaisesti osatyökykyisten työllistymistä tukevien ammattilaisten, mutta myös osatyökykyisten henkilöiden itsensä sekä työnantajien käyttöön. Vuonna 2018 kehityspainotuksia tullaan laittamaan osatyökykyisten osiolle, missä Vatesilla on merkittävä rooli taustayhteisöjensä ja muiden järjestöjen roolin ja asiantuntemuksen koordinoimisessa. Vatesilla on myös keskeinen rooli Osku Foorumin, ammattilaisten tietojen ja työkokeilu-, työharjoittelu- ja palkkatukityöpaikkojen vaihdon alustan aktivoimisessa. Tätä työtä Vates tekee yhdessä mm. Työtorni-verkoston kanssa edistäen toimintamallin valtakunnallistumista.

Osallistumme kärkihankkeen osioissa 4 ja 7 kahden muun hankkeen (Fokus, Rivakka OTE) toteuttamiseen eri kehittämis- ja työryhmissä sekä ohjausryhmässä, järjestämme webinaareja sekä osallistumme seminaarien järjestämiseen. Mahdollisesti teemme myös muuta sisällön tuottamista. Säätiön johtaja on osahankkeen 4 projektiryhmän jäsen.

Toteuttaa tarkoitusta, jolla säätiö vaikuttaa työmarkkinoiden toimintaan siten, että vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymismahdollisuudet säilyvät ja kehittyvät.

3.1.8 Kehittämistyön uudet avaukset

Seuraamme eri rahoittajilla aukeavia hakuja. Tulevina vuosina priorisoimme projekteja, joilla pyritään kehittämisteemojen valtakunnalliseen läpimenoon tai niiden juurruttamiseen alueellisesti kattavasti. Hankkeiden kohteena on välityömarkkinoilla toimivien työllistämisyksikköjen toiminnan laadukkuus ja valmennusmallit, työelämään siirtymien tukeminen ja osaamisen kehittäminen. Jatkamme ja laajennamme 2017 aloitettuja kumppanuusneuvotteluja hankeaihioiden keräämiseksi. Kyseeseen voivat tulla sekä työelämäosallisuutta tukevat valmennus- ja työllistymismallit että työllistymistä ja työpaikan säilyttämistä tukevat hankkeet. Kaikissa hankesuunnit-

teluissa pyritään pitämään työelämäyhteys ja -kontaktit mahdollisimman tiiviinä. Näin menetellen voimme toimia nopeasti sopivien hakujen auetessa. Konkreettisenä tavoitteenamme on tehdä 1 - 2 kehittämishankehakemusta vuoden 2018 aikana eri rahoituslähteisiin.

Toimintavuonna selvitämme rahoituskanavia, joiden avulla on mahdollista tuottaa uutta tutkimuksellista tietoa selvitystyön, barometrin tai kartoituksen muodossa. 2017 käydyissä hanke-neuvotteluissa kävi osin ilmi, että tahtoa on, mutta ei resursseja. Toimintavuonna pitääkin yrittää etsiä uudenlaisia kumppaneita, joiden kanssa ei aiemmin ole ollut kovin tiivistä yhteistyötä.

Erilaiset mallinnukset ja prosessinkuvaukset ovat tarpeen, jotta saamme laajemman näkemyksen käynnissä oleviin toimintaympäristön muutoksiin. Selvitämme toimintavuoden aikana miten Vates voi tukea kohderyhmän toimijoita muutoksissa. Esimerkiksi (palvelumuotoilu ja) uusien organisaatioiden työtapojen ja tiimien kehittäminen sekä organisaatiokulttuurin muovaaminen ovat moduleita, joiden toteuttamisessa voimme olla mukana. Ns. 'verkostomainen valmennuskaari' voi toimia alustana, jonka avulla uudenlaiset työn valmennusmuodot ja -tavat, niihin liittyvät erilliset toiminnot sekä toimijoiden oman roolin tunnistaminen kunkin toimenpiteen kohdalla nostetaan esille, ilman että jokaista toimintoa käynnistetään uudelleen.

Kartoitamme yhdessä eri toimijoiden kanssa rahoitusvaihtoehtoja ja -malleja hankkeelle, jossa kehitettäisiin toimintamalli vammaisia ja osatyökykyisiä henkilöitä työllistävälle yrityksille (jos laki sosiaalisista yrityksistä kumotaan). Selvitämme yhteistyön avaamisen työelämän tutkimuslaitosten kanssa.

3.2 Vaikuttamis- ja edunvalvontatyö

3.2.1 Työelämä 2020 –hankkeen johtoryhmä

Työelämä 2020 –hanke (2016 – 2019) toimii sateenvarjona ja verkostona työelämän toimijoille. Se toimii yhteisenä foorumina, jossa kasvatetaan työelämäuudistamiseen liittyvää osaamista ja jossa käynnistetään, koordinoidaan ja ohjataan yhteistyötä työelämästrategialinjausten mukaisesti. Vuoden 2018 teemoina on luottamus ja yhteistyö.

Johtoryhmän tehtävänä on toimia Työelämä 2020 –hankkeen päättävänä ja ohjaavana elimenä. Johtoryhmä käsittelee ja päättää hankesuunnitelmasta, hankekauden toimintasuunnitelmasta ja vastaa seurannasta. Lisäksi johtoryhmä toimii Tekesin Liideri –ohjelman neuvottelukuntana. Johtoryhmään kuuluvat edustajat seuraavista organisaatioista: OKM, VM, STM, työmarkkinakeskusjärjestöt, Suomen Yrittäjät ja Vates-säätiö. Varsinaisten jäsenten lisäksi johtoryhmään kuuluu asiantuntijajäsenet Tekesistä, TSR:sta, TTK:sta ja TTL:lta. Johtoryhmän puheenjohtajana toimii työministeri.

3.2.2 Edunvalvonta ja vaikuttaminen

Toteutamme edunvalvonnassa ja vaikuttamistyössä toimintamallia, jolla kokoamme taustayhteisöjemme näkemykset ja mielipiteet mm. käynnissä oleviin lainsäädäntölausuntoihin ja teemme kootun lausunnon saaduista kommentteista. Vaikuttamistyön perustana on yhteistyön voima. Tätä toimintamallia jatkamme edelleen suunnitteluvuonna ja aktivoimme taustayhteisöjämme osallistumaan yhteisiin lausuntoihin ja kannanottoihin.

Suorilla yhteydenotoilla kansanedustajiin, ministereihin, ministeriöiden valmistelijoihin ja asiantuntijoihin sekä muihin osatyökykyisten työllistämistä päättäviin ja asioihin vaikuttaviin tahoi-

hin tuodaan kohderyhmämme tarpeita esille. Esimerkiksi julkisten työvoimapalveluiden järjestäminen maakuntaudistuksen yhteydessä on kohderyhmämme kannalta merkittävä muutos, jonka toteuttamisessa on tärkeää varmistaa osaamisen ja palvelujen säilyminen tai paraneminen. Edunvalvonta- ja vaikuttamistyömme perustuu asiantietoihin ja tutkittuihin faktoihin. Vaikuttamistyömme tueksi tarvitsemme myös omaa tutkimus- ja kehittämistyötä.

Kyselyt ja kartoitukset vaikuttamistyön tausta-aineistona

Edunvalvonta- ja vaikuttamistyön painotukset määritellään Vatesin eri verkostoille tehtävillä kyselyillä. Kyselyt toteutetaan sähköisesti Webropol-työkalulla kohdennetusti sähköpostijakelulla tai noin 2 100 henkilöä tavoittavalla Vates INFO -uutiskirjeellä. Pienemmille kohderyhmille kyselyt tehdään täsmällisemmän tiedon keräämiseksi puhelimitse tai henkilökohtaisesti. Laaja sidoryhmäkysely vaikuttamistyön tarpeista toteutetaan kerran vuodessa ja sen lisäksi 2 - 4 kartoitusta mm. lausuntojen ja kannanottojen tueksi.

3.2.3 YK:n vammaissopimukseen liittyviä toimenpiteitä

Vammaissopimus ratifioitiin Suomen osalta kesäkuussa 2016. Vatesin hallitus linjasi säätiön vaikuttamisen tavoitteet vammaissopimuksen toteuttamisen osalta syksyllä 2016. Seuraamme edelleen erityisesti sopimuksen artikloiden 8; Tietoisuuden lisääminen, 9; Esteettömyys ja saavutettavuus, 26; Kuntoutus sekä 27; Työ ja työllistyminen toteutumista. Vaikutamme siihen, että taustayhteisöjemme toimenpiteet otetaan huomioon Suomen vuosittaisessa raportoinnissa sopimuksen toteutumisesta. Toimintavuonna toistetaan tarvittaessa vuonna 2017 tehty kysely aiheesta ja tehdään aiheesta erillinen selvitys- tai tutkimustyö.

3.2.4 Lakineuvonta ja 'neuvontakirjasto'

Jatkamme vuonna 2016 aloitettua lakiaiheisten asiakastapausten esittelyä, jonka yhteydessä julkaistaan myös blogi. Toiminnan tarkoituksena on tuoda esille useimmin toistuvia kysymyksiä ja niitä rajatapauksia, haasteita ja ongelmia, joita asiakkaat palveluja ja etuuksia hakiessaan kohtaavat. Blogieja tehdään vuodessa 3-4 ja teemat valitaan ajankohtaisuuden tai yleisimmin esiin tulevien neuvontapyyntöjen pohjalta. Näin vähitellen kertyy tietokirjasto, josta voi jo asiakas itse tai häntä ohjaava ammattilainen saada avun omaan tilanteeseen. Neuvontojen määrää ja aihepiirejä seurataan ja ne raportoidaan. Neuvontojen vaikuttavuuden selvittämistä pitää harkita ja selvittää käyttökelpoiset menetelmät siihen.

3.3 Verkostoyhteistyö

Verkostotyöskentelymme perustana on syksyllä 2017 laadittu verkostosuunnitelma. Osa perinteistä Vatesin asiantuntijatyötä ja viestinnän tukea on eri projektien ja hankkeiden ohjausryhmissä toimiminen. Toimintavuonna kiinnitämme huomiota niiden vaikutusten seuraamiseen. Verkostojen koordinoinnissa ja ohjaamisessa tärkeänä osatekijänä on viestinnän toimivuus. Kiinnitämme erityistä huomiota viestinnän kohdentamiseen ja viestien perillemenon seurantaan. Suunnittelemme vuoden aikana verkostojen ohjaamisen seuraamiseksi erityisen seurantatyökäulun, jonka avulla voimme löytää erinomaisuudet ja myös mahdolliset heikkoudet verkostojen toimivuudessa.

3.3.1 Vammaisfoorumin työllisyysryhmä

Vatesin edustaja jatkaa työllisyysryhmän jäsenenä. Kokouksia on 4 - 6 toimintavuoden aikana. Yhteistyön tarkoituksena on löytää laajempia, yhteisiä vaikuttamistavoitteita. Toimitaan yhteistyössä mm. lausuntojen ja kannanottojen antamisessa. Pyrimme tätä kautta parempaan näkyvyyteen ja keskinäisen työnjaon parantamiseen. Mikäli tarvetta ilmenee, voidaan toimintavuonna järjestää 1 - 2 erillistä yhteistä tilaisuutta vaikuttamistyön tueksi. Tässä haetaan myös synergiaa välityömarkkinatoimijoiden ja vammaisjärjestöjen välille yhteisen painoarvon kasvatamiseksi. Toimintavuonna yhteistyö kanavoituu myös KeKo-hankkeen kautta.

3.3.2 Osatyökykyisten työllisyyden parantaminen julkisten hankintojen kautta

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen ESR-hanke, Hankinnoista duunia – Handu jatkuu kansainvälisenä SIEPP-hankkeena, jossa on mukana kaksi suomalaista ja neljä ruotsalaista kuntaa (Helsinki, Vantaa, Tukholma, Göteborg, Helsingborg, Botkyrka). Vatesin edustaja toimii hankkeen ohjausryhmän jäsenenä. Hankkeessa kehitetään edelleen toimintamallia työllistämisehdon soveltamista julkisissa hankinnoissa ja hyödynnetään molemmissa osallistujamaissa jo kehitettyjä hyviä käytäntöjä.

Hankkeen myötä osaamisemme kuntien työllistämisen ja hankintatoimista paranee, mikä on pohjana työllistämisyksikköjen kanssa tehtävässä kehittämistyössä.

3.3.3 Kyvyt käyttöön verkosto

Perustoiminnan tueksi ylläpidämme valtakunnallista Kyvyt käyttöön -verkostoa, joka kokoaa kaikki vammaisten ja osatyökykyisten työllistämistä kiinnostuneet toimijat yhteen. Verkostossa oli noin 870 jäsentä, jotka edustavat 760 yhteisöä.

Verkoston keskeisenä toimintana ovat eri teemoihin ja ajankohtaisiin asioihin tarttuvat kehittämisryhmät sekä muut tapaamiset ja tietojenvaihto. Verkosto mahdollistaa vaikuttamistyön taustalla ketterän liikkumisen käytännön tasolta valtakunnan toimintapolitiikan tasolle. Osallistamme verkostoa mm. erilaisten kyselyjen avulla. Kyvyt käyttöön -verkosto on toiminut tässä muodossa vuodesta 2008. Osana koko säätiön strategiatyötä verkoston uudistaminen aloitettiin vuonna 2017 ja sitä jatketaan toimintavuonna. Verkostotoiminta tiivistyy KeKo-hankkeen alueellisen toimintakartoituksen myötä ja tätä hyödynnetään muussa verkostotyön kehittämisessä. Toimimme myös edelleen aktiivisesti FIBS:n monimuotoisuusverkostossa kohderyhmämme tavoitteiden mukaisesti.

Tuotannollisten työkeskusten johtajien kehittämisryhmä

Tuemme tuotannollisten työllistämisyksiköiden kehittymistä muuttuvassa toimintaympäristössä niin, että ne pystyvät tarjoamaan vammaisille ja osatyökykyisille henkilöille mahdollisuuksia työllistyä joko avoimille työmarkkinoille yksiköiden tuella tai niiden oman toiminnan sisällä. Työllistämisyksiköiden toimintaedellytysten turvaamiseksi koordinoimme työllistämisyksiköiden johtajien yhteistä vaikuttamis- ja kehittämistoimintaa, joka kytkeytyy keskeisesti välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmän vastaavaan toimintaan.

Kartoitamme säännöllisesti työllistämisyksikköjen johtajien näkemyksiä toimialan ongelmista ja ratkaisumalleista ja työstämme niitä työllistämisen kehittämispäivillä sekä mahdollisissa erillisissä työkokouksissa ja miniseminaareissa. Pyrimme aktivoimaan kehittämisryhmän jäseniä myös osallistumaan kansainvälisten yhteistyökumppaniemme Workability Internationalin ja CEFECin vuosiseminaareihin, jotka toimintavuonna järjestetään Ruotsissa. Teemme yhteistyötä kansainvälisten vierailujen ohjelmien suunnittelussa ja toteutuksessa.

Toimintavuonna pyrimme edelleen keskittymään julkisten hankintojen sosiaalisten kriteerien tunnettuuden lisäämiseen ja käyttöön kilpailutuksissa sekä tähän liittyvän osaamisen tukemiseen työllistämisyksiköissä. Näitä ovat työllistämisyksiköiden liiketoiminnallisen kilpailukyvyyn kehittäminen kansainvälisten mallien pohjalta sekä sosiaalisen yrityksen mallin pohjalta tapahtuva, vammaisille ja pitkäaikaissairaille henkilöille sopivien työpaikkojen luomisen tukeminen.

Työhönvalmennuksen kehittämisryhmä

Tärkeä kumppanimme on valtakunnallinen työhönvalmennuksen kehittämisryhmä, johon kuuluu liki 180 valmennustyötä tekevää ammattilaista eri puolilta Suomea. Toimintavuoden tavoitteena on juurruttaa edellisenä toimintavuonna luotu Työhönvalmennuksen teemapäivien toimintamalli ja kartoittaa, millaista kehittämisen tai tuen tarvetta on alueellisilla työhönvalmennusverkostoilla.

Kehittämisryhmän koordinoijana toimii säätiön henkilökunnan ohella 12 hengen ydinryhmä, jonka toimintaa ja tavoitetta tulee toimintavuonna järkevöittää. Ydinryhmän tavoitteena on tuetun työn ja työhönvalmennuksen pitkälinjaisempi kehittämis- ja vaikuttamistyö. Toimintavuonna kehittämisryhmää aktivoidaan hyödyntämään Tie työelämään -verkkopalvelun foorumiosiota ja aktivoidaan ryhmän jäseniä verkkopalvelun tarjoamiin vuorovaikutuksen ja tiedon jakamisen mahdollisuuksiin.

3.3.4 Kuntoutusverkosto

SOSTE ry ja Kuntoutussäätiö ovat perustaneet vuonna 2015 yhteisen kuntoutusverkoston, jonka toiminta on vakiintunut, jäseniä on n. 60. Säätiön kaksi työntekijää osallistuvat 3 - 4 kertaa vuodessa pidettäviin kokouksiin. Ryhmä voi antaa kannanottoja tai järjestää muita omia tilaisuuksia. Toimintamme kannalta tärkeitä yhteistyöteemoja ovat mm. ammatillinen kuntoutus, järjestöjen rooli ja asema kuntoutuspalvelujen tuottajana sekä syksyllä 2016 käynnistynyt kuntoutuksen kokonaisuudistus.

3.3.5 Vahti-hanke, kumppanuus

Jatkamme yhteistyökumppanina Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiön koordinoimassa Vahti-hankkeessa (2016-2018), jonka tavoite on luoda Vahti-palvelu vahvistamaan yhdenvertaisuutta työhaussa ja työllisyyspalveluissa. Vatesilla on hankkeessa edustus ohjausryhmässä ja tiedotustyöryhmässä. Hankkeen päätoimijoita ovat Vamlasin lisäksi ADHD-liitto ja Autismisäätiö. Hankkeen muita kumppaneita ovat Monster, FIBS yritysvastuuverkosto, Tarinateatteri Kapriisi, Linnanmäki, Uudenmaan TE-toimisto ja Espoon, Turun ja Kouvolan Ohjaamot. Rahoittajana on STEA. Jaamme osaamistamme viestinnän suunnittelussa ja toteutuksessa.

3.3.6 Yritystä! Vammaisten henkilöiden yrittäjyyden edistäminen –hanke, kumppanuus

Jatkamme yhteistyökumppanina Invalidiliiton hallinnoimassa Yritystä! vammaisten henkilöiden yrittäjyyden edistäminen -hankkeessa, joka toteutuu STEA:n rahoittamana vuosina 2016 - 2018. Hankkeen muut yhteistyökumppanit ovat Kuurojen liitto, Lihastautiliitto, Näkövammaisten liitto, Neuroliitto, Nuorten ystävät sekä Suomen Yrittäjät. Vatesilla on edustus hankkeen ohjausryhmässä. Jaamme osaamistamme yhteistyönä viestinnässä, hyvien käytäntöjen keräämisessä ja tiedottamisessa sekä kansainvälisten yhteistyökumppanien ja hyvien käytäntöjen kartoittamisessa. Toimintavuonna pyrimme löytämään sekä tehokkaita keinoja hankkeessa kehitettyjen toimintamallien ja käytäntöjen jalkauttamiseen että rahoitusmahdollisuuksia hankkeesta nousevien jatkokehittämistarpeiden realisoimiseksi.

3.3.7 Väilyömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmä

Jatkamme yhteistyöryhmän koordinoimista ja yhteistä kehittämis- ja vaikuttamistyötä. Pysyviä painopistealueita ovat:

- työllistymistä tukevan järjestösektorin toimintaedellytysten puolustaminen ja kehittäminen
- vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten työllisyyspalvelujen kehittäminen
- näiden ryhmien työelämäsiirtymien kehittäminen

Toimintavuonna keskiöön nousee yhteistyöryhmään kuuluvien organisaatioiden asiantuntemukseen perustuvan työllisyyspoliittisen mallin viimeistely ja lanseeraaminen vaikuttamistyön tueksi.

3.3.8 “Enhancing Social and Economic Inclusion through Independent Living”- hanke (Erasmus+), kumppanuus

Hanke keskittyy kehitysvammaisten ihmisten itsenäisen asumisen kysymyksiin. Miten kehittää palveluita ja tukimuotoja, jotka tukevat kehitysvammaisten ihmisten itsenäisyyttä omassa elämässään, erityisesti asumisen kysymyksissä. Hankkeessa kartoitetaan hankekumppanimaiden toimintamalleja ja pyritään levittämään hyväksi havaittuja käytäntöjä toisiin hankemaihin.

Säätiön rooli keskittyy tietojen vaihtoon ja mahdollisesti yhden työpajan järjestämiseen hankekumppaneille Suomessa. Hanketta hallinnoi Maltan organisaatio MFOPD (Malta Federation of Organisations Persons with Disability). Tarkempi rooli vahvistuu ensimmäisessä tapaamisessa syksyllä 2017.

Hankekumppaneita ovat Vates-säätiö sr – Suomi, Orchardville Society Ltd – Pohjois-Irlanti GTB – Belgia, Idryma Prostias Aprosarmoston Paidon I Theotokos Foundation – Kreikka, Stiftelsen Activa – Ruotsi. Muita yhteistyökumppaneita ovat EUSE (European Union of Supported Employment), WE (World Association of Supported Employment), IE (Inclusion Europe), EASPD (European Association of Service Providers for the Disabled).

3.3.9 Vatesin viestintäverkosto

Viestintäverkosto on toimialan viestijöille ja toimittajille suunnattu uusi verkosto, joka on syntynyt hankkeissa tapahtuneen kehittämistyön tuloksena. Vuonna 2018 viestintäverkoston toiminta jalkautetaan Vatesin yleisviestinnän koordinoimaksi verkostotoiminnaksi.

Tällä hetkellä verkostossa on mukana noin 100 henkilöä. Verkostoa kasvatetaan hakemalla siihen mukaan myös oman toimialan ulkopuolelta viestijöitä, joita kiinnostaa osatyökykyisten henkilöiden työllistyminen tai työssä pysyminen. Esimerkki tällaisesta yhteistyöstä on ollut Eläketurvakeskuksen kanssa tehty vaikuttamisyhteistyö, joka on poikanut kiinnostusta myös tutkimukselliseen yhteistyöhön.

Jatkamme viestintäverkoston koordinoimista ja verkoston kasvattamista

- viestintäverkostolle järjestetään tapahtumia ja mahdollisuus tutustua toimialan organisaatioihin
- kutsutaan mukaan uusia henkilöitä toimialan ulkopuolelta mm. työeläketiedottajia, jotka omassa organisaatiossaan viestivät esim. ammattillisesta kuntoutuksesta
- nostamme esiin saavutettavuuden merkitystä viestinnässä

3.3.10 Verkostoyhteistyön uudet avaukset

Selvitämme taustayhteisöiltä ja verkostoilta olisivatko ne kiinnostuneita työlainsäädännön asiantuntijaverkoston käynnistämisestä. Mikäli kiinnostusta ilmenee, perustamme tätä tarkoitusta varten uuden kehittämis-/työryhmän tai muun mielekkään yhteisen työmuodon.

Työhyvinvointiverkoston yhteistyön uudelleen käynnistäminen, tällä kertaa kytkettynä työhönvalmentajiin.

Toimintavuoden aikana seurataan KeKo-projektin työskentelyn kautta syntykö sieltä sellaisia tarpeita, joihin on syytä reagoida nopeasti.

Vuoden 2017 aikana olemme aiesopimuksin lupautuneet kumppaneiksi hankkeisiin, joiden käynnistyminen vuonna 2018 riippuu myöhemmin tehtävistä rahoituspäätöksistä. Tällaisia hankkeita ovat:

DuvTeatern: Teater som arbetsplats. Vatesin roolina kumppanuus kehittämissyöryhmässä mallintamassa toimintoja, tapahtumien järjestämisessä ja infomateriaalin tuottamisessa. Kumppanina myös FDUV.

Keskuspuisto OPTY Opitaan työtä yhdessä. Vatesin osuutena 0,5 htv kehittäjä, joka työskentelee työhönvalmentajan parina mallintamassa ryhmämuotoista työhönvalmennuksen menetelmää. Opintojen ja työelämäyhteistyön kehittäminen. Muina kumppaneina Aula-työkoti, Haaga-Helia amk ja Kehitysvammaliitto.

3.4 Tapahtumat ja tilaisuudet

3.4.1 Koulutukset

Vuosi 2018 on Vates-säätiön 25-vuotisen toiminnan juhluvuosi. Vietämme juhluvuotta jokaisessa järjestämässämme tilaisuudessa ja näihin tilaisuuksiin ja viestintämateriaaleihin suunnitellamme juhluvuoden logon.

Säätiön järjestämät tapahtumat ja tilaisuudet palvelevat läpileikkaavana työmuotona niin vaikuttamista, tiedotusta, verkostoitumista kuin osaamisen kasvattamista. Säätiö on eriyttänyt suuren osan maksullisesta koulutustoiminnasta. Toimintaympäristön muutos, verkostojen oma taloudellinen tilanne ja muuttunut kilpailutilanne ovat aiheuttaneet huomattavia haasteita koulutusten ja seminaarien järjestämiselle. Toimintavuoden aikana testaamme ja seuraamme syksyllä 2017 tehtyjä muutoksia koulutuksiin. Vates järjestää hyvin erityyppisiä tapahtumia ja mm. nettisivujen avulla pyritään selkeyttämään eri tapahtumien luonnetta, tarkoitusta ja kohderyhmiä.

Työelämän juridiikkaan liittyen järjestämme kolmen koulutuspäivän sarjan Etelä-Suomen alueella (työhön pääsy, työsuhteen aikaiset erityiskysymykset sekä työkyvyn heikkenemisen vaikutukset työsuhteeseen). Tämä on jatkoa 2017 toteutettuihin koulutuksiin. Pyrimme toimintavuonna laajentamaan tämän koulutuksen kohderyhmää tai eriyttämään tilaisuuksia eri ryhmillä.

3.4.2 Vates-päivät toukokuussa, Helsinki

Toimintavuonna päivät toteutetaan yhteistyössä 2017 rahoituksen saaneen KeKo-hankkeen kanssa (Kehittämisen koordinaatiohanke) sekä välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmän, erityisesti TPY:n kanssa järjestelyjen osalta. Tapahtuman volyyymiä pyritään kasvattamaan ja tarjoamaan entistä paremmat puitteet verkostoitumiselle sekä ajankohtaisiin teemoihin pureutumiselle epävarmassa tilanteessa.

3.4.3 Työllistämisen kehittämispäivät

Toimintavuonna toteutamme tapahtuman kaksi kertaa, alustava suunnitelman mukaan maaliskuussa ja marraskuussa. Maaliskuussa tapahtuma järjestetään Länsi-Suomen alueella (Pohjanmaa), paikallisen kumppanin kanssa ja marraskuussa pääkaupunkiseudulla säätiön itse toteuttamana. Puhujina aluetilaisuudessa on paikallisia asiantuntijoita ja pääkaupunkiseudulla painotus on valtakunnallisen näkemyksen esille tuomisessa. Tapahtuman sisältö tulee olemaan pitkälti samanmuotoinen molemmissa tilaisuuksissa. Kohderyhmän tarpeet, sekä valmennus- ja ohjaustyötä tekevät että työllistämisyksiköiden esimiehet ja johto, huomioidaan molempien tapahtumien teemoissa.

3.4.4 Muut tilaisuudet ja palvelut

Toimintavuoden aikana järjestämme yhden kaksikielisen tilaisuuden. Tilaisuuden luonne on palvelujärjestelmän kokonaiskuvaa ja sen muutosta hahmottava ajankohtaisseminaari.

Viime toimintavuonna aloitetuista Työhönvalmennuksen teemapäivistä poiki uusia pyyntöjä koulutukselle eri alueiden työhönvalmentajilta. Koulutuksia järjestettiin räätälöiden kohderyhmän tarpeiden mukaan ja näitä myös jatketaan tarvittaessa. Koulutusten sisältö oli painottunut työhönvalmentajien viestintään ja työhönvalmentajien ohjaustyön painopisteiden työstämiseen.

Projektien tilaisuudet

KeKo (Kehittämisen koordinaatiohanke) järjestää toimintavuonna 1 - 2 kehittämisrinkien yhteistä tapaamista, joiden tavoitteena on jakaa tietoa ja hyviä toimintamalleja eri toimijoiden välillä. KeKo on mukana vammaisfoorumin kanssa järjestettävissä tilaisuuksissa, joita järjestetään toimintavuonna 1 - 2. Tavoitteena tilaisuuksissa on ajankohtaisen tiedon välittäminen. SuomiAreenan yhteydessä KeKo järjestää järjestöjohdolle tilaisuuden, jonka tavoitteena on yhteistyön tiivistäminen eri toimijoiden kanssa ja ajankohtaisen tiedon välittäminen. Toimijoiden tarpeiden mukaan toimintavuonna järjestetään myös muita tilaisuuksia.

OPE-hankkeen (OSKU-verkkoportaali) osana on työkykykoordinaattorikoulutus, jossa järjestetään vuonna 2018 n. 10 tilaisuutta eri puolilla Suomea. Koulutuksen päätoteuttajana on Kuntoutussäätiö.

Tiedolla vaikuttaminen järjestää 6 vaikuttamisviestinnän koulutustilaisuutta työhönvalmentajille sekä yhden yhteisen tilaisuuden. Koulutusten tavoitteena on tuottaa kolmessa pilottimaakunnassa yhdessä alueen tuetun työllistymisen toimijoiden kanssa vaikuttamissuunnitelma maakuntapäätäjille.

Konsultointi ja muut asiantuntijapalvelut

Työmuotona voi olla erilaiset tilaustyönä tehtävät kartoitukset ja selvitykset, erityisesti paikalliset tai alueelliset selvitykset vaikeimmin työllistyvien asiakkaiden työllisyyspalveluista ja niiden

kehittämistarpeista. Toinen vaihtoehto on räätälöidä ja toteuttaa erikseen yhdelle toimijalle alun perin esim. verkostolle järjestetty tilaisuus.

4 Kansainvälinen yhteistyö ja tietojenvaihto

Vatesin kansainvälisen yhteistyön tavoitteena on verkostoituminen vastaavaa yhteistyön edistämistä tukevien eurooppalaisten organisaatioiden kanssa. Eurooppaa laajempi yhteistyö on satunnaista ja tapauskohtaista. Kansainvälisen toiminnan painopiste on työhönvalmennuksen toimintojen yhteistyössä, sosiaalisten yritysten ja osuuskuntien työllistämisen hyvien käytäntöjen levittämisessä ja suomalaisten toimivien käytäntöjen levittämisessä ja jalkauttamisessa muualle.

Euroopan Komission hyväksymään vammaisstrategiaan kiinnittyvät toimenpiteet ja sen kautta nousevat verkostot ja yhteistyömuodot tuovat kansainväliseen toimintaan uusia näkökulmia.

Vates-säätiö kuuluu jäsenenä tuetun työllistymisen yhteistyöorganisaatio European Union of Supported Employment (EUSE) –järjestöön. Sen tehtävänä on edistää ja kehittää tuetun työllistymisen käyttöä yhteistyön, tutkimuksen ja vaikuttamistyön kautta. Vates-säätiö kuuluu eurooppalaisten sosiaalisten yritysten ja osuuskuntien järjestöön, CEFECiin. Järjestön tavoitteena on edistää vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistämistä harjoittavien yritysten ja osuuskuntien toimintaedellytyksiä, osaamista, verkostoitumista, hyvien käytäntöjen vaihtoa ja projektiyhteistyötä. Lisäksi Vates on mukana Workability International (WI) järjestössä, joka on maailmanlaajuinen vammaisille henkilöille työtä ja työtoimintaa järjestävien yhteisöjen järjestö, jolla on yli 130 jäsentä yli 40 maassa. WI:n jäsenten toiminnassa on mukana yli kolme miljoonaa vammaista henkilöä.

Pohjoismainen yhteistyö keskittyy toimintavuonna mahdollisen tuetun työllistämisen työpajan suunnitteluun ja toteutukseen. Workability Internationalin vuosiseminaari järjestetään toukuussa 2018 Tukholmassa ja CEFECin vuosiseminaari syyskuussa Tukholmassa ja Tukholma-Helsinki –risteilyllä. Vates tuottaa merkittävästi sisältöä jälkimmäiseen tapahtumaan ja pyrkii saamaan kumpaankin osallistujiksi runsaasti omien verkostojensa jäseniä.

5 Tiedotus ja viestintä

Laadimme vuonna 2017 Vatesin strategian kärkien mukaisen viestintäsuunnitelman, joka toimii viestinnän toimintasuunnitelmien perustana. Viestintäsuunnitelma ohjaa viestinnän painopisteitä, määrittelee sen osa-alueet ja keinot ja mm. verkostojen roolin viestinnässä.

Vuonna 2018 yleisviestintä toteutuu vähintään samantasoisena kuin ennen (lehdet, uutiskirjeet, tiedotteet, some-kanavat, nettisivut, vuosikirja, videot, esitteet). Vates-säätiön 25-vuotisjuhla-vuosi näkyy viestinnän eri kanavilla ja kaikissa Vatesin tilaisuuksissa. Juhlavuodelle luodaan logo.

Kehittämistyössä yhtenä ulottuvuutena on viestinnän saavutettavuus, kuten selkokielen käyttö osassa viestintää. Haemme uusia keinoja seurata viestimme läpimenoa ja vaikuttavuutta. Kehitämme myös somen käyttöä ja mittaristoa. Käytämme kehittämistyössä myös ulkopuolisia asiantuntijoita.

Sähköinen uutiskirje VatesINFO ilmestyy pääsääntöisesti kahden viikon välein. Myös Väli työmarkkinat ja Viestintäverkoston uutiskirjeet ilmestyvät edelleen. Uutiskirje näyttäisi olevan yksösmedia, jonka kautta mm. saadaan tietoa koulutuksista ja ilmoitaudutaan niihin. Toimintavuonna tavoitteena on saada uutiskirjeelle lisää tilaajia.

Kyvyt käyttöön –lehti ilmestyy kaksi kertaa ja teemme KeKo-hankkeen kanssa Extra -lehden. Tuotamme vähintään yhden Vamma ja työ -esitteen yhteistyössä kumppanien kanssa sekä koulutusmarkkinointia tukevan esitteen. Tuotamme Vatesin vuosikirjan 2017 ja sen teemoihin liittyviä videoita.

Verkkosivu- ja lehden lukijakyselyjen tulosten perusteella aloitetaan verkkosivuston kehittäminen ja lehden muutokset. Päivitämme verkossa olevia tietopaketteja (mm. työelämän esteettömyys) ja markkinoimme niitä. Testaamme esim. Instagram-kanavaa tavoitteena lisätä tietoisuutta Vatesista ja sen tavoitteista uusille yleisöille. Jatkamme aktiivista Twitterin käyttöä ja otamme henkilöstöä ja verkostoa siihen enemmän mukaan. Tavoitteenamme on lisätä jaettujen twiittien määrää. Facebook toimii yhä tärkeänä www-sivujen sisäänheittokanavana.

Lähetämme 5 - 6 lehdistöiedotetta. Mediavaikuttamisessa panostetaan aluetason vaikuttamiseen eli siihen, että esimerkiksi maakunta- ja paikallismediat nostavat esiin oman alueensa vammaiset tai osatyökykyiset työelämässä tai tuetun työllistymisen teemoja.

Kuvapankin tuottamista jatkamme erityisammattiopistojen ja/tai muiden kumppaneiden kanssa ja kartutamme sen sisältöä myös itse. Kuvapankkia aletaan myös tarjota esimerkiksi median käyttöön. Kuvapankissa on kuvia osatyökykyisistä henkilöistä työelämässä, mutta myös muuta kuvituskuva.

Järjestämme koulutusta ja tutustumiskäyntejä Vatesin koordinoimalle viestintäverkostolle vähintään kolmesti vuodessa. Tavoittelemme uusia jäseniä mm. työeläkeyhtiöistä. Viestinnän konsultointi/koulutustoiminta jatkuu esim. työhönvalmentajille kysynnän mukaan.

Viestintä on mukana myös STM:n Osku - Tie työelämään -verkkopalvelun kehittämistyössä ja kevääseen 2018 kestävässä ESR-rahoitteisessa, STEA:n tukemassa PARTY-osahankkeessa valtakunnallisen viestinnän suunnittelussa ja toteuttamisessa. Samoin viestintä tukee Vatesin KeKo-hanketta ja STM:n OTE-kärkihankkeeseen liittyviä hankkeita sekä muita hankkeita tai projekteja, joissa Vates on mukana.

Job Shadow Day –päivää vietetään Suomessa 25.4.2017. Tapahtumaa markkinoidaan mm. edellisenä vuonna saaduilla videoaineistoilla. Vatesin yleisviestintä tukee tapahtuman järjestämistä.

6 Toiminnan arviointi

Vuoden 2016 aikana otimme käyttöön sisäisen arvioinnin, käyttäen soveltuvin osin EFQM -arviointimenetelmää. Teemme sekä toiminta- että tulosarvioinnin vuosittain. Arvioinnilla keräämme laadullista tietoa toiminnan onnistumisesta, kehittämistarpeista, tuloksista ja vaikutuksista. Käytämme arviointitietoja pohjana seuraavan vuoden toiminnan suunnittelussa. Sisäisen arvioinnin teemme henkilöstön kesken.

Hallitus tekee arvioinnin omasta työskentelystään toisella kaudellaan.

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

Vuoden 2018 aikana etsimme aktiivisesti ratkaisua viestinnän, kehittämistoiminnan, vaikuttamistoiminnan ja edunvalvonnan vaikuttavuuden mittaamiseen.

7 Hallinto ja toimisto

7.1 Valtuuskunta ja hallitus

Valtuuskunta kokoontuu sääntömääräiseen vuosikokoukseen lokakuussa. Valtuuskunta käsittelee säännöissä määrätyt asiat. Valtuuskunta kutsutaan koolle myös keväällä, jolloin käydään strategiaan linjauksiin ja tulevaan toimintaan liittyvät asiat.

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 sekä hallinto- ja taloussäännön mukaan. Hallituksen jäsenet osallistuvat mahdollisuuksiensa mukaan strategiaan vaikuttajatapaamisiin.

Vuoden 2016 syksyllä avattiin osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden työllistämistä tukeville järjestöille mahdollisuus liittyä Vatesin taustayhteisöksi. Vuoden 2018 aikana tiedotetaan edelleen aktiivisesti mahdollisuudesta.

7.2 Henkilöstö ja työyhteisön kehittäminen

Henkilöstön määrä

Vakinaisen vakinaisen henkilöstön määrän odotetaan lisääntyvän yhdellä viestintähenkilöllä. Uusiin hankkeisiin rekrytoidaan työntekijöitä myönnettävän ja vuoden aikana haettavan ja varmistuvan rahoituksen mukaisesti. Mahdollisuuksien mukaan tarjotaan harjoittelu- ja kesätyöpaikkoja kohderyhmäämme kuuluville opiskelijoille.

Johtamistapa ja osallisuus

Vates-säätiössä on ns. yhden johtajan järjestelmä. Säätiön johtaja on jokaisen työntekijän esimies. Työyhteisön jäsenillä on mahdollisuus nostaa asioista yhteiseen käsittelyyn yhteispalaverissa. Henkilöstön koulutussuunnitelma laaditaan vuoden alussa henkilöstöä kuunnellen. Kehityskeskustelut käydään vuoden alkupuoliskolla. Henkilöstö on valinnut keskuudestaan luottamusvaltuutetun, joka toimii osana henkilöstön kuulemisen kanavaa.

Ulkoistetut tehtävät

Kirjanpito ja palkanlaskenta sekä taloushallinnon ohjelmistot ostetaan Satakerta Oy:ltä. ITC-tukipalvelut ostetaan Integral Oy:stä. Graafinen suunnittelu ja taitto hankitaan kilpailutettuna ostopalveluna eri palveluntuottajilta. Tilintarkastuspalvelut kilpailutettiin keväällä 2014 koskien tilikautta 2014. Tuolloin valittu PWC on tehnyt tilintarkastuksen tilikausilta 2014, 2015, 2016 ja tekee vielä vuosina 2017 ja 2018. Tilintarkastuspalvelut kilpailutetaan keväällä 2018 ja valtuuskunta päättää tilintarkastajasta syksyn 2018 kokouksessaan (tilikausi 2019).

Henkilöstöpalvelut

Työterveyshuollon palveluntuottajana on Lääkärikeskus Aava. Säätiö panostaa työkykyä ylläpitävään ja työssäjakamista edistävään toimintaan monipuolisin työn ja työyhteisön kehittämisen menetelmin. Virkistyspäiviä järjestetään 2 - 4 toimintavuoden aikana. Henkilöstön liikunta- ja kulttuuriharrastuksia tuetaan liikunta- ja kulttuuriseteleillä. Työpaikkaruokailu on järjestetty toimitalon ruokalassa tai työmatkojen osalta lounaseteleillä. Lounasedusta peritään verotusarvon mukainen korvaus, jolloin verotettavaa etua ei synny.

7.3 Tilat, koneet ja laitteet

Toimitilat yhteensä 324 neliometriä, vuokranantajina ovat Hengitysliitto 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.

8 Taloussuunnitelma 2018

Toimintavuoden talousarviossa kokonaiskulut ovat 1 091 018 euroa ja tuotot 1 091 018 euroa. Toimintavuosi budjetoitu on +/-0 tulokseen.

Talousarvioon on sisällytetty vain ne kehittämishankkeet, joille rahoitus on tähän mennessä varmistunut. Toimintasuunnitelmaan sisältyvät kuitenkin kaikki kehitteillä olevat hankkeet, koska ne edellyttävät kehittämistyötä. Kaikessa toiminnassa pyritään karsimaan kustannuksia pohtimalla kustannustehokkaampia toimintakeinoja.