



Vates 

TOTEUTTAMISSUUNNITELMA 2020

Vates-säätiö on vammaisjärjestöjen vuonna 1993 perustama asiantuntijaorganisaatio. Säätiön strategisena voimana on 46 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 2020

Vuosi 2020 on säätiön 27. toimintavuosi. Toiminnan raamit tulevat säätiön säännöistä sekä hallinto- ja taloussäännöstä. 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 2020 - 2022 ja siihen perustuvaa vuoden 2020 toteuttamissuunnitelmaa.

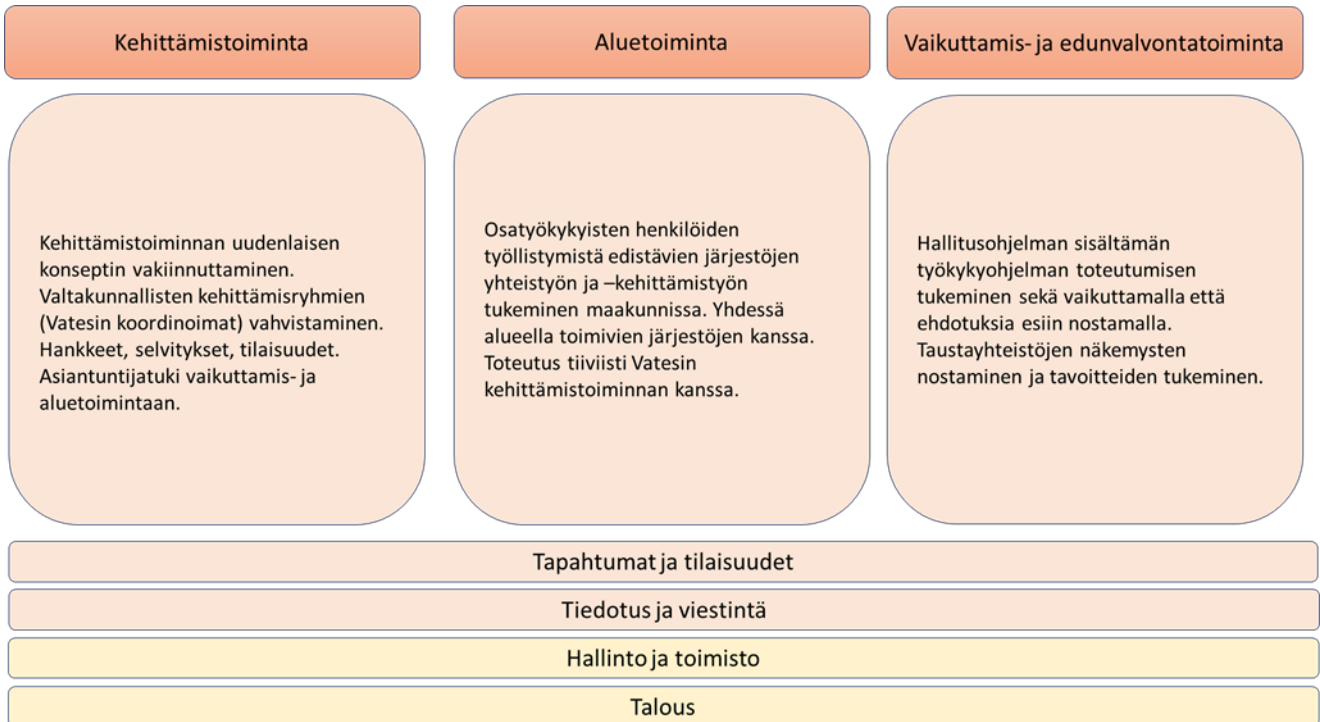
Tärkeimpiä tehtäviämme on toiminnallisen yhteistyön tiivistäminen kolmannen sektorin toimijoiden kesken ja asiantuntijuutemme tarjoaminen eritasoisin yhteistyökohteisiin. Kunnallisanalyyttämisen kehittämissäätiön apurahan tuella vuonna 2019 toteutetun tutkimuksen tulosten pohjalta suunnitteleme kehittämis- ja selvityskohteita, jotka hyödyntävät kuntien työllistämisyksiköiden vaikuttavuutta. Kehittämistoiminnan keskipisteenä on toimijakentältä tulleiden tarpeiden toteuttaminen. Vuonna 2020 tärkeänä tavoitteena on 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.

Vuosina 2017-2019 toteutetun KeKo - kehittämisen koordinaatiohankkeen aikana esiin nousut alueellisen toiminnan tarve konkretisoituu vuoden alussa käynnistyvällä Vatesin aluetoiminnalla, mikäli STEA hyväksyy avustushakemuksemme. Aluetoiminnan tavoitteena on innostaa maakuntien työllistymistä edistäviä järjestötoimijoita käynnistämään sekä omia että yhteisiä hankkeita erityisesti 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

Ehdotimme rahoittajalle syksyn STEA-hakemuksessa, että kohdennettu avustus muutetaan muotoon kehittämistoiminta (nyk. kehittämistyö ja verkosto). Verkostomainen työ on luonteva osa kehittämistoimintaa, ei enää erillinen osa-alue. Tiivis toimiminen eri verkostoissa voi edelleen olla pitkäkestoista tai johonkin rajattuun tarpeeseen muodostettua lyhytkestoista toimintaa. Kehittämissryhmät ja verkostot voivat olla Vatesin koordinoimia tai olemme niiden toiminnassa mukana.

Tavoitteet



Toiminnan sisältö

Osallistumme hallitusohjelman sisältämän työkykyohjelman rakentamiseen tarjoamalla aktiivisesti omaa asiantuntijuuttamme ja verkostojamme ohjelman käyttöön. Seuraamme aktiivisesti myös muita työllisyyden parantamiseen liittyviä toimenpiteitä. Tuemme vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksia levittämällä tietoa julkisten hankintojen työllistämisehdosta sekä varattua hankintamenettelyä koskevista mahdollisuuksista ja hyvistä käytännöistä.

Tiivistämme edelleen yhteistyötä ammatillisten erityisoppilaitosten kanssa tavoitteena opinnoista töihin siirtymisen edistäminen. OKM:n ammatillisen koulutuksen vaativan erityisen tuen kehittämisryhmä laati (5/19) joukon toimenpide-ehdotuksia. Varaudumme näiden toimenpiteiden seurantaan ja hakeudumme aktiivisesti yhteistyöhön suositusten toteuttamiseksi.

Kohdennetun aluetoiminnan tukeminen, mikäli avustuskohde saa kohdennetun avustuksen. Muutoin tuemme Keko-hankkeen aikana kerättyjen alueagenttien työtä oman alueensa järjestö- ja yhteistyön ylläpitämiseksi.

Levitämme Työsuojelurahaston tuella 2019 toteutetun Työn tukena -sivuston tarjoamaa tietoa henkilöstön edustajille eli työyhteisöjen luottamusmiehillä ja työsuojeluvaltuutetuille. Varaudumme antamaan yritysten henkilöstön edustajille aiheeseen liittyvää lisäkoulutusta.

Keskitymme Kunnallisan alan kehittämissäätiön avustuksella maaliskuussa 2020 valmistuvan tutkimuksen sisältöjen levittämiseen ja välityömarkkinatoimijoiden toiminnan tukemiseen saatujen tulosten avulla.

Hyödynnämme toimintavuoden keväällä 2019 valmistuneen tutkimuskartoituksen materiaaleja ja selvitämme yhteistyössä taustayhteisöjen ja ammattikorkeakoulujen kanssa tärkeimpiä teemoja sekä etsimme niihin rahoituskanavia.

Kehitämme edelleen uutta Disability Employment Forum -tapahtumakokonaisuutta, jotta se palvelisi työnantajayhteistyötä ja työnantajien tietoisuuden lisäämistä. Vuonna 2020 toteutamme tapahtuman yhteistyössä Mielen terveyden keskusliiton kanssa.

Hyödynnämme Ilona-hankkeessa ja kansainvälisissä verkostoissa kertyvää tietoa kansainvälisistä hyvistä toimintamalleista ja käytännöistä sekä kotimaisten hankekumppanien niiden pohjalta tekemistä kokeiluista mm. omille verkostoille suunnatun viestinnän ja koulutuksissa pidettävien esitysten avulla. Tuemme työllistävien yhteiskunnallisten yritysten verkoston syntymistä Suomeen.

Kehittämisen- ja yhteistyöryhmät

Työllistämisyksiköiden johdon kehittämisryhmä

Tuemme työllistämisyksiköiden johdossa ja asiantuntijatehtävissä toimivia henkilöitä järjestämällä 1-2 teemallista työpajaa sekä tiedottamalla ajankohtaisista asioista kerran kuussa ilmestyvällä uutiskirjeellä. Tärkeimpiä teemoja ovat palkkatuki, julkisten hankintojen työllistämispotentiaali, yritysyhteistyö sekä toimintaedellytysten kehittäminen (Ilona-hankkeen tulokset).

Työhönvalmennuksen kehittämisryhmä

Tuemme valmennus- ja ohjaustyötä tekeviä tarjoamalla heille tietoa ja kokemusten jakamista järjestämällä kaksi valtakunnallista ja kaksi alueellista teemapäivää. Jaamme tietoa valtakunnallisesta kehittämistoiminnasta kuukausittaisilla uutiskirjeillä.

Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmä

Jatkamme yhteistyöryhmän koordinoimista. Levitämme tietoa ja jatkokehitämme loppuvuodesta 2019 julkaistavan tarvelähtöisen työllisyyspolitiikan mallia. Järjestämme kaksi yhteistä työpajaa avaintoimijoiden (TEM, STM, OKM, KELA, Kuntaliitto) kanssa.

Vammaisfoorumin työllisyysryhmä

Osallistumme työryhmän 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. Vuoden 2020 aikana selviää, ovatko ESR+-hankkeet jatkossa alueellisia vai myös valtakunnallisia. Tämä voi vaikuttaa Vatesin rooliin hanketoimijana. Kansainvälisten kontaktien määrä on kasvanut, joten jatkossa säätiöllä on paremmat mahdollisuudet löytää tarvittaessa myös kansainvälisiä kumppaneita.

Opitaan työhön -hanke jatkuu vuoden 2020 helmikuulle. Hankkeen pääpaino on TELMA -opiskelijoille suunnatun ryhmätyöhönvalmennusmallin kehittämisessä. Hankkeen tuloksia juurrutetaan valmennus- ja ohjaustyön ammattilaisille työhönvalmennuksen teemapäivillä.

Ilona -hanke jatkuu v. 2021 loppupuolelle saakka. Siirrämme hankkeen tuloksia kehittämistyöhön työpajojen, koulutuksissa pidettävien esitysten ja blogikirjoitusten avulla.

4 Aluetoiminta

Tavoitteet

Vuosina 2017 – 2019 toteutettu KeKo – kehittämisen koordinaatiohanke rakensi Vatesin valtakunnallisen toiminnan tueksi alueellista järjestöjen ja muiden kolmannen sektorin toimijoiden työllistämistoimintaa tukevaa ja sen vaikutuksia parantavaa toimintamallia.

Aluetoiminnan 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. Yhteisellä kehittämisellä turvataan järjestöjen elinvoima, vahvuuksien säilyminen ja haluttuna kumppanina pysyminen rakenteellisissa ja hallinnollisissa uudistuksissa. Erityisenä tavoitteena on turvata vammaisten ja osatyökykyisten palvelut.

Aluetoiminta tukeutuu vahvasti alueilla jo olemassa olevien järjestötoimijoiden verkostojen työllistämistoimien kehittämiseen ja tukemiseen.

Toiminnan sisältö

Aluetoiminnan toiminnan ydin ovat työllistymistä ja osallisuutta edistävien toimijoiden verkostotilaisuudet maakunnissa. Verkostotilaisuuksien lisäksi järjestetään kehittämistyöpajoja ja koulutuksia. Aluetoimintaa järjestetään 18 maakunnassa. Toimintamalliin kuuluu, että tapaamiset järjestetään yhteistyössä maakunnassa toimivien työllisyystoimijoiden kanssa.

Alueiden kehittämistyötä on suunniteltu eteenpäin viiden vuoden syklissä. Ensimmäisenä vuonna tehdään päivitetty kartoitus, jonka perusteella tehdään kehittämissuunnitelma kullekin alueelle toimijoiden tarpeiden mukaan. Kullekin vuodelle hahmotellaan alustavat teemat, toimintamuodot ja osatavoitteet.

Hankkeiden suunnitteluun ja hakemiseen tarjotaan tukea työpajatyöskentelyn avulla. Tavoitteena on, että hankeaihoita syntyisi viiden vuoden aikana vähintään kuudella eri alueella, ja näistä syntyisi myöhemmin hakemuksia sekä käynnistyneitä hankkeita.

Toiminnassa keskitytään vahvasti pieniin järjestötoimijoihin heti ensimmäisestä toimintavuodesta lähtien. Toimintaa tehdään yhteistyössä keskusjärjestöjen kanssa.

Toiminnan suunnittelun ja kehittämisen apuna ovat alueiden aktiivisista toimijoista koostuva ”alueagenttien” verkosto. Agentteja on vähintään yksi jokaiselta alueelta. Säätiö määrittelee alueen agenttien vähimmäisroolin, mutta agenttien käytännön toiminta kehittyy ja muodostuu alueen omia tarpeita vastaavaksi. Agenttien verkostolle järjestetään vähintään kaksi yhteistapaamista vuodessa (esimerkiksi säätiön muiden tapahtumien yhteydessä), joissa tuetaan heidän omaa työtään.

5 Vaikuttamis- ja edunvalvontatoiminta

Tavoitteet

Edunvalvonta ja vaikuttaminen 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.

Vaikuttamisyhteistyö AMEO:iden kanssa nuorten työllistymisen urapolkujen löytämiseksi jatkuu ja mm. AMEO-verkoston johtoryhmän ja säätiön yhteisissä tapaamisissa ideoidaan uusia vaikuttamistapoja. Taustayhteisöjä aktivoidaan säännöllisillä suorilla kontakteilla osallistumaan yhteisiin kannanottoihin.

Yhteistyötä lisätään yrittäjäjärjestöihin ja näiden avulla myös eri toimialojen yrityksiin. Edunvalvontaan kuuluu valtakunnallisissa ryhmissä vaikuttaminen. Tulevana vuonna näitä ovat ainakin Hallituksen työkykyohjelman toteutumiseen vaikuttaminen eri foorumeilla. VANE valmistelee uutta toimintaohjelmaa vuosille 2020-2023. Työllistämistä edistävien järjestöjen näkökulmien näkyminen toimintaohjelmassa siten, että erityisesti artiklojen 24 ja 27 valmistelussa voidaan olla mukana.

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 2020 on löyhäksi tapahtumia yhdistäväksi teemaksi sovittu Tulevaisuuden työ. Tapahtumien profilointia ja kohderyhmien täsmennystä tehdään koko ajan. Kun aluetoiminnan rahoitus konkretisoituu, teemme tarkennetun suunnitelman eri tapahtumien tavoitteista, kohderyhmistä ja sisältöjen painoisteista.

Tavoitteiden saavuttamiseksi Vates järjestää Työllistämisen kehittämispäivät kaksi kertaa vuodessa. Toinen tilaisuus järjestetään pääkaupunkiseudulla ja toinen maakunnissa yhdessä paikallisen toimijan kanssa. Kehittämispäivien sisällöiksi pyritään ottamaan aihekokonaisuuksia, joihin ammatillinen mielenkiinto kohdistuu, ajankohtaisia aiheita, lainsäädännön uudistuksia sekä aiempien kehittämispäivien palautteissa saatuja aihetoiveita.

Perinteeksi muodostuneet kaksipäiväiset Vates-päivät muutetaan yksipäiväiseksi ja sen profiilia muutetaan enemmän valtakunnallisia linjauksia tarkastelevaksi asiantuntijafoorumiksi.

Kustannuksiltaan eriytettyjä tapahtumia järjestetään saman verran kuin edellisinä vuosina. Palautteissa tulleisiin tarpeisiin aihepiirien ja ajankohtaisuuden osalta pyritään vastaamaan. Osana kehittämistoimintaa järjestetään 3-4 työpajatyypistä päivää eri aiheista (mm. julkiset hankinnat). Disability Employment Forumin konseptia rakennetaan käytännönläheiseen yritys yhteistyön suuntaan.

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 eri toimintamuotojen tavoitteiden saavuttamista.

Tavoitteet

Viestinnässä kunkin vuoden sisällöt peilaavat säätiön toteuttamissuunnitelman tavoitteita.

Pitkän aikavälin tavoitteista tietoisuuden levittäminen työelämän saavutettavuudesta on edelleen yhtenä painopisteenä. Tavoitteena on, että aihetta käsitellään usean taustayhteisön tai muun kumppanin viestinnässä.

Pyrimme tekemään Vatesin pääviestejä näkyviksi mm. piirroksin, videoin ja uutiskirjeissä. Lisäksi pystymme aiempaa paremmin seuraamaan viestinnän kokonaisvaikuttavuutta vuonna 2019 valmistuneen vaikuttavuus-/mittaussuunnitelman avulla, jossa tarkastellaan mm. eri kohderyhmien tavoittamista, media- ja somenäkyvyyttä sekä saatuja palautteita.

Toiminnan sisältö

Jaksotamme viestintäsuunnitelman tavoitteet osatavoitteisiin huomioiden sen, että eri kanavilla tavoitetaan osittain eri kohderyhmiä. Pääpaino on uutiskirjeissä ja some-viestinnässä, joissa lisäämme edelleen visuaalista viestintää. Käytämme monipuolisesti digitaalisia kanavia ja aineistoja, joita painetut julkaisut tukevat.

Parannamme viestintäaineistojen saavutettavuutta palautteiden ja oman kartoitustyön perusteella. Jatkamme vates.fi- sivuston selkeyttämistä ulkopuolelta saadun palautteen pohjalta. Viestintä koordinoi Job Shadow Day -päivää toukokuussa. JSD -päivän avulla toivomme työnantajien kiinnostuvan vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistamisestä.

Vatesin viestintäverkosto on toimialan viestijöille ja toimittajille suunnattu verkosto, jolle viestinnän henkilöstö järjestää tilaisuuksia Vatesin toimialan aiheista. Viestintäverkoston toiminta jatkuu muutamalla vuosittaisella tapahtumalla. Pyrimme syventämään kahdenkeskistä yhteistyötä muutamien toimijoiden kanssa esimerkiksi tekemällä yhteinen julkaisu tai kampanja.

8 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.

Kohdennetun toiminta-avustuksen (Ak-avustus) osalta teemme tuloksellisuus- ja vaikuttavuus selvityksen (TVS) STEA:lle parittomina vuosina. Yleisavustuksen (Ay-avustus) tuloksellisuus- ja vaikuttavuus selvitys on vuorossa parillisina vuosina.

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 vaikuttajatapeisiin.

Henkilöstö ja työyhteisön kehittäminen

Henkilöstön määrä

Vakinaisen henkilöstön määrä pysyy vakiona. Uusiin hankkeisiin rekrytoidaan työntekijöitä vuoden aikana haettavan ja varmistuvan rahoituksen mukaisesti. Mahdollisuuksien mukaan tarjotaan koulutussopimus-, harjoittelu- ja kesätyöpaikkoja kohderyhmäämme kuuluville opiskelijoille.

Haemme vuosittain STEAn 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 koulutussuunnitelma, joka päivitetään vuosittain. Kehityskeskustelut käydään vuoden alkupuoliskolla ja tarvittaessa keskustelu toistetaan vuoden aikana. Henkilöstö on valinnut keskuudestaan luottamusvaltuutetun, joka toimii osana henkilöstön kuulemisen kanavaa.

Henkilöstöpalvelut

Työterveyshuollon palveluntuottajana on Lääkärikeskus Aava. Säätiö panostaa työkykyä ylläpitävään ja työssäjaksamista edistävään toimintaan monipuolisilla 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.

Ulkoistetut tehtävät

Kirjanpito ja palkanlaskenta sekä taloushallinnon ohjelmistot ostetaan Satakerta Oy:ltä. ITC-tukipalvelut ostetaan toistaiseksi Integral Oy:stä. Palveluntuottaja kilpailutetaan vuoden alussa. Graafinen suunnittelu ja taitto sekä painotyöt hankitaan kilpailutettuna ostopalveluna eri palveluntuottajilta. Kilpailutukset toteutetaan vuoden alussa. 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 ja Kiinteistö Oy Oltermannintie 8.

Henkilökohtaisissa atk-laite- ja ohjelmahankinnoissa sekä mobiilityövälineissä 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 2020

Talousarvioon on sisällytetty vain ne kehittämishankkeet/projektit, joille rahoitus on tähän mennessä varmistunut (rahoituspäätös) tai STEA:n ohjeellinen avustussuunnitelma on olemassa. STEA:lta saatavat päärahoitukset – yleisavustus ja kohdennettu avustus Kehittämistoimintaan – on budjetoitu avustushakemuksemme mukaisesti. Päärahoitusten oletetaan siis jatkuvan. Toimintasuunnitelmaan sisältyvät kuitenkin kaikki kehitteillä olevat hankkeet, koska ne edellyttävät kehittämistyötä. Kaikessa toiminnassa pyritään karsimaan kustannuksia pohtimalla kustannustehokkaampia toimintakeinoja. Säätiö on hakenut vuodelle 2020 uutta kohdennettua avustusta Aluetoimintaan sekä Paikka Auki -ohjelmaan kuuluvaa avustusta.