



**Vates** 

# TOTEUTTAMISSUUNNITELMA 2026

Vates-säätiö on vammais- ja potilasjärjestöjen vuonna 1993 perustama asiantuntijaorganisaatio. Säätiön strategisena taustavoimana on 42 perustaja- ja taustayhteisöä, jotka ovat valtakunnallisia vammais- ja potilasjärjestöjä, niiden alueellisia yhdistyksiä ja työllistämispalveluita tuottavia toimijoita.

Vatesin tarkoituksena on edistää vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden kuntoutusta ja työllistymistä.

Säätiö kehittää vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden työllistämismuotoja yhteistyössä julkishallinnon, elinkeinoelämän ja alalla toimivien muiden yhteisöjen kanssa.

Säätiö vaikuttaa työmarkkinoiden toimintaan siten, että vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymismahdollisuudet säilyvät ja kehittyvät.

Säätiö toimii yhteistyössä vammaisia, pitkäaikaissairaita ja osatyökykyisiä työllistävien yksiköiden kanssa kehittääkseen niiden toimintaa kuntoutussuuntautuneesti ja työllistymistä edistäväksi.

Säätiö järjestää vammaisia, pitkäaikaissairaita ja osatyökykyisiä työllistävien ja työhön kuntouttavien yhteisöjen toimintaa tukevaa koulutusta ja muita asiantuntijapalveluita.

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 Vates vuonna 2026

Vuosi 2026 on säätiön 33. toimintavuosi. Toiminnan kehykset tulevat säätiölaista, säätiön säännöistä sekä hallinto- ja taloussäännöistä. Hallituksella on työjärjestys. Toiminnassamme noudatamme näiden lisäksi Säätiöiden ja rahastojen neuvottelukunnan suosittamaa Säätiön hyvän hallinnon ohjeistusta.

Vatesin pitkän tähtäimen linjaukset on määritelty strategiassamme. Toimintamme kolme kärkeä ovat:

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

Teemme strategian näkyväksi toteuttamalla siihen perustuvaa vuoden 2026 toteuttamissuunnitelmaa.

Suunnitellessamme vuoden 2026 toimintaa lokakuussa (2025), toiminnan suunnittelua hämärtää edelleen pääasiallisen rahoittajamme, sosiaali- ja terveysministeriön, kohdistamattomat linjaukset järjestörahoituksen vähentämisestä. Vuoden 2026 mahdolliset avustukset konkretisoituvat joulukuussa ja päätökset vasta vuodenvaihteen jälkeen, joten toiminnan suunnittelu on haasteellista. Suunnittelua teemme sillä varauksella, että rahoituksen supistukset voivat kohdistua myös säätiön toimintaan.

Työllisyysalueet käynnistivät toimintansa toden teolla vuoden 2025 alussa ja työllisyyden, sosiaalipalveluiden ja terveydenhuollon rakenteiden muutosten toimivuus testataan tulevina vuosina. Toiminnan toteuttamiseen vaikuttaminen yhä intensiivisemmin on tärkeää. Osatyökykyisten henkilöiden työllistämisen palvelupolkujen saumattomuus eri hallinnonalojen yhteistyönä on tärkeää ja sen edistäminen on toimintamme keskiössä.

Kaikessa toiminnassa tavoittelemme työllistymistä edistävien järjestötoimijoiden yhteistyön kehittämistä kaikilla hyvinvointi- ja työllisyysalueilla. Teemme kolmannen sektorin sekä sote- että työllisyystoimijoiden kanssa vahvaa ja tiivistä yhteistyötä, jotta osatyökykyisten henkilöiden työllistyminen mahdollistuisi myös tulevaisuudessa. Keinoina on mm. hyvien toimintamallien jalkauttaminen alueille ottaen huomioon alueiden omat kulttuuriset mahdollisuudet ja alueilla jo tehty kehittämistyö.

Erityisen tärkeänä pidämme nuorten siirtymistä ammatillisesta koulutuksesta työelämään. Ammatillisten erityisoppilaitosten kanssa tehtävä yhteistyö on tämän toiminnan ytimessä. Yhteistyön vahvistaminen korostuu, kun tilastojen mukaan yhä suurempi joukko nuoria tarvitsee erityistä tukea opiskelusaan ja työllistymisessään.

Säätiön toimintaa ja tavoitteiden toteutumista, toiminnan kohdentumista ja toimenpiteiden vaikuttavuutta arvioidaan vuosittain. Arvioinnin ja seurannan pohjalta vahvistamme ja suuntaamme uudelleen organisaation toimintatapoja. Itsearviointilla kartoitamme myös onnistumiset ja parantamisen kohteet sekä löydämme uusia kehittämisen ituja.

## 2 Kehittämisen- ja aluetoiminta

### Tavoitteet

Kehittämistoiminnan tavoitteena on tuoda ajankohtaisia tietoja toimijakentälle etenkin nyt, kun toimintaympäristö on kokenut suuria muutoksia. Lainsäädännön muutokset niin sosiaaliturvan kuin työllistymisen edistämisen kohdalla kohdistuvat valtavaan joukkoon ihmisiä. Osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden työllistymisen tukeminen ja eri menetelmien käyttäjät ovat uudistusten keskiössä ja tarvitsevat koottua tietoa sekä hyvistä käytänteistä että uudistusten etenemisestä valtakunnan eri kolkissa.

Tavoitteena on edelleen kehittää vakiintuneiden kehittämissuunnitelmien toimintaa ja varmistaa mm. tiedon välittäminen niiden jäsenten välillä. Tavoitteena on kehittämissuunnitelmien asiantuntijuuden avulla parantaa yhteistä ymmärrystä järjestöjen, hyvinvointialueiden ja työllisyysalueiden asiantuntijoiden ja työnantajien välillä. Tavoitteena on myös vastata kentän tarpeisiin toteuttamalla työllistymiseen liittyviä selvityksiä.

Tarkennetut tavoitteet liittyvät ammattilaisten osaamisen kehittämiseen tuetusta työllistämisestä, oppilaitosten ohjaushenkilöstön osaamisen kehittämiseen opinnoista työhön tukemisessa ja työpaikoilla työkyvyn tukemisesta vastaavien henkilöiden ymmärrykseen sairaus- ja vamma-kohtaisesta tiedosta.

### Toiminnan sisältö

Tavoitteenamme on yhdistää eri tasoilla tapahtuvaa valtakunnallista, alueellista ja säätiön sisäistä kehittämistyötä. Tuloksena työelämäosallisuutta, työelämävalmiuksia ja työllistymistä edistävien järjestöjen ja muiden vastaavien organisaatioiden ammattilaisten osaaminen yhdenvertaisesta ja tasa-arvoisesta työllistymisen tuesta kasvaa ja vahvistuu.

Yhteistyö ammatillisten erityisoppilaitosten, yleisten ammattioppilaitosten sekä ammattikorkeakoulujen kanssa jatkuu ja tavoitteena on opinnoista töihin siirtymisen edistäminen. Myös erityisopettaja-opiskelijoiden kontaktointia jatketaan.

Pyrimme vahvistamaan työpaikkojen työkyvystä vastaavan henkilöstön ymmärrystä vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymisen, työssä pysymisen ja työhön kuntoutumisen tukemisen tarpeesta ja merkityksestä. Luomme tukimateriaalia työpaikoille eri vammojen, sairauksien tai osatyökykyisyyden vaikutuksista työn tekemiseen. Materiaalin tuottamisessa keskeisinä toimijoina ovat itse sairastuneet, vammaiset tai osatyökykyiset henkilöt.

### Kehittämisen- ja yhteistyöryhmät

#### Työhönvalmennuksen kehittämissuunnitelma

Tuemme valmennus- ja ohjaustyötä tekeviä ammattilaisia tarjoamalla heille tietoa ja kokemusten jakamista järjestämällä teemapäiviä, muita tapahtumia ja tuottamalla materiaalia eri ohjaustyön teemoista. Erityisesti tuemme laatuperusteisten työhönvalmennusmenetelmien juurtumista alueille.

#### Välityömarkkinatoimijoiden kehittämissuunnitelma

Jatkamme yhteistyöryhmän koordinoimista yhteistyössä SOSTE ry:n kanssa. Sisällöllisesti painopisteet liittyvät rakenteellisten uudistusten vaikutusten seurantaan järjestöjen rooliin ja osatyökykyisten työnhakijoiden tilanteeseen työllisyysalueilla, kunnissa ja hyvinvointialueilla.

Välityömarkkinoiden kehittämisryhmä toimii yhteistyösapuolena avoimessa verkostossa, jossa ovat mukana työllistävät kolmannen sektorin toimijat ja yhteiskunnalliset yritykset.

### **Alueyhteyshenkilöiden kehittämisryhmä**

Kehittämisryhmän sisällöllisenä painopisteenä on rakenteellisten uudistusten vaikutusten seuraaminen järjestöihin ja osatyökykyisiin työnhakijoihin työllisyysalueilla, kunnissa ja hyvinvointialueilla.

### **Vammaisfoorumin työllisyysryhmä ja koulutustyöryhmä**

Vates on vammaisfoorumin asiantuntijaryhmissä ns. ulkojäsenenä. Osallistumme työryhmien kokouksiin ja yhteiseen kehittämistyöhön sekä tuotamme sisältöjä vaikuttamistyöhön näiden ryhmien välityksellä.

### **Kuntoutusverkosto**

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

### **Hanketoiminta**

Jatkamme edelleen systemaattista hankeideoiden keräämistä ja mahdollisten kumppanien kanssa tapaamisia, haemme ensisijaisesti hankerahoitusta, johon omarahoitusosuus on kohtuullinen tai sitä ei ole, sekä olemme aiesopimuksin mukana kumppaneidemme hankkeissa.

Vuonna 2024 käynnistynyt Konkarit töihin! -hanke jatkuu 28.2.2026 asti. Hankkeessa tehdään selvitys yli 55-vuotiaiden miesten työllistymisestä yhdessä Miina Sillanpää -säätiön kanssa. Kumppanina on Helsingin työllisyyspalvelut ja rahoitus saadaan AMI-säätiöltä.

Vuoden 2025 alussa käynnistyi Ketjut kuntoon -hanke (ESR+, Hämeen ELY), joka on Hämeen ammattikorkeakoulun hallinnoima konsortiohanke. Hanke kestää kesäkuuhun 2027 asti ja Vates on hankkeessa osatoteuttajana. Hankkeessa syntyy mm. monimuotoisuusopas ja hankkeessa lanseerataan IPS-Y valmennusmalli oppilaitosympäristöön soveltuvaksi. Mallia ei Suomessa vielä toteuteta.

Kykyä ja halua töihin -hanke (ESR+, Uudenmaan ELY) on Metropolia ammattikorkeakoulun hallinnoima kokonaisuus, jossa pilotoidaan IPS-työhönvalmennusta pitkäaikaistyöttömillä asiakkaila. Hanke toteutuu vuosina 2025-2027.

Olemme osatoteuttajana kesällä 2023 alkaneessa Yhteiskunnallisten yritysten liiketoimintaedellytysten parantaminen -koordinaatiohankkeessa (ESR+). Vatesilla on hankkeessa rooli osatyökykyisten työllistämisen työpaketissa. Hanke jatkuu vuoteen 2027 asti.

Olemme osatoteuttajana Nordplus Adult- rahoitusta saavassa hankkeessa Connect DuoDay, jossa on mukana toimijat Liettuasta ja Ruotsista. Hanke kestää kesäkuuhun 2026. Tavoitteena on kehittää Job Shadow Dayta eteenpäin sekä työnseuraajan että työnantajan kannalta.

Säätiön asiantuntijoilta on useissa eri hankkeiden ohjausryhmissä tuomassa työllistymisen asiantuntijuutta ryhmiin. Ohjausryhmäjäsennydet ovat tärkeitä paikkoja tuoda toimijakentälle tietoa työllistämisen menetelmistä, uudistuksista ja lisätä arvokkaita kumppanuuksia. Ohjausryhmiä on vuositasolla n. 10.

## 3 Vaikuttamis- ja edunvalvontatoiminta

### Tavoitteet

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

Tavoitteena on, että vammaisia, pitkäaikaissairaita ja osatyökykyisiä koskeva tieto näkyy päätöksenteossa. Vates tarjoaa asiantuntemustaan etenkin taustayhteisöille, mutta myös muille tahoille, joiden tavoitteena on tukea osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä ja työssä pysymistä. Työnantajien tietoisuus osatyökykyisten mahdollisuuksista kasvaa ja asenteelliset epäkohdat vähenevät asiantuntijatiedon levittämisen ansiosta.

### 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.

Työllisyyden hoidon alueella on nykyisen hallituskauden aikana tapahtunut isoja heilahduksia. Monet lakimuutokset tulivat voimaan vuoden 2025 alussa ja edelleen sosiaaliturvaan kohdistuvat muutokset ovat säädösprosessissa. Ne heijastuvat suoraan osatyökykyisten henkilöiden työllistymisen mahdollisuuksiin. Näihin ulkoisiin paineisiin pyritään vastaamaan Vatesille ominaisin keinoin.

Vaikuttamistyötä tehdään suurin yhteydenotoin toiminnan kannalta tärkeisiin osatyökykyisten työllistämistä päättäviin ja asioihin vaikuttaviin tahoihin. Taustayhteisöjä aktivoidaan säännöllisillä suorilla kontakteilla osallistumaan yhteisiin kannanottoihin. Vatesin edunvalvontatoimissa, kuten lausunnoissa ja kommentteissa näkyy taustayhteisöjen tarpeet ja tavoitteet. Ammatilliset erityisoppilaitokset saavat säätiöltä tarvitsemaansa asiantuntijatietoa omaan vaikuttamis- ja edunvalvontatehtäväänsä.

Yhteistyö jatkuu ja erilaisia yhteistyömalleja lisätään työmarkkina- ja työeläkejärjestöjen kanssa. Em. järjestöjen kanssa tehtävä yhteistyö nostaa säännöllisesti esille huomiota vaativia työllistämisen asioita niin työmarkkina-, työeläke- kuin työllistymistä edistävien järjestöjen näkökulmasta.

## 4 Tapahtumat ja tilaisuudet

### Tavoitteet

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

### Toiminnan sisältö

Verkossa toteutettavat webinaarit ovat vakiintuneet Vatesin pääasialliseksi tavaksi tuottaa tilaisuuksia. Ne myös sallivat laajemman osallistujapotentiaalin, kun tilaisuudet eivät ole yhteen paikkakuntaan sidottuja. Hybriditilaisuuksia järjestetään, jos koetaan että paikalla oleminen tuo merkittävää lisäarvoa tilaisuuden läsnäosallistujille. Tapahtumien tuotantoa ja osallistujakokemusta kehitetään jatkuvasti palautteiden perusteella. Yksittäisen tapahtuman tavoite ja toteuttamismuoto määritellään jo suunnitteluvaiheessa.

Tapahtumissa kiinnitetään huomiota digitaaliseen saavutettavuuteen, esim. osallistamisen keinojen arvioinnissa ja puhujien esitysten saavutettavuustarkastuksilla, ennen materiaalien jakoa tapahtuman osallistujille.

Tapahtumista voidaan ottaa tallenteita ja mikäli näin päätetään tehdä, tallenteet tekstitetään ennen niiden julkaisua YouTubessa.

Kokemustoimijoiden -ja asiantuntijoiden puheenvuoroja eri tilaisuuksissa lisätään entisestään.

#### Vakiintunut toiminta

Disability Employment Forumin (DEF) tavoitteena on lisätä työnantajien tietoisuutta eri vamma- ja potilasryhmien työhön pääsyn ja siellä pysymisen erityispiirteistä. DEF järjestetään aina valitun yhteistyökumppanin kanssa.

Tavoitteena työllistyminen -webinaarisarjan tavoitteena on keskittyä opinnoista töihin -taitekohtaan, joka aiheena yhdistää oppilaitokset ja työllisyystoimijat saman teeman äärelle. Webinaarisarja toteutetaan yhdessä Kiipulan ammattiopiston kanssa.

Työmaailman parannusviikko järjestetään perinteiseen tapaan syksyllä yhteistyössä Vamlasin ja KVL:n kanssa.

Työhönvalmennuksen teemapäiviä järjestetään 3-4 kertaa vuoden aikana. Teemapäivien kumppaneiksi valikoituu työhönvalmennuksesta kiinnostuneet tahot, esim. hankkeet.

Alueyhteyshenkilöille järjestetään webinaari neljä kertaa vuodessa, vaihtuvin teemoin.

Vatesin aamukahvikeskustelu –webinaareja järjestetään 4 kpl sekä keväällä että syksyllä. Tilaisuuksiin pyydetään vaihtuva vieras keskustelemaan ajankohtaisista teemoista osatyökykyisyyteen liittyen.

## 5 Viestintä

Viestintä tukee koko organisaation toimintaa ja tavoitteiden saavuttamista. Viestinnän kanavia ja keinoja ovat verkkosivut, uutiskirjeet, some-kanavat, Kyvyt käyttöön -digilehti, esitteet ja muut julkaisut, videot/tallenteet ja podcastit ja muu mediayhteistyö.

### Tavoitteet

Viestinnän päätavoite on tehdä näkyväksi Vatesin toiminnan painopisteet vaikuttamis- ja edunvalvontatyössä, kehittämis- ja alueellisessa toiminnassa ja hankkeissa. Niistä viestitään sekä yhteistyökumppaneille että sidosryhmille mahdollisimman kattavasti, selkeästi ja saavutettavasti, jotta jokaisella henkilöllä olisi mahdollisuus päästä tiedon lähteille.

Tavoitteena on lisätä vamma- ja potilasjärjestöjen tietoa vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaisairaiden henkilöiden työllistymisen ja työllistymisen tuen mahdollisuuksista. Tämä tehdään monikanavaisesti parantamalla viestinnän saavutettavuutta, ensisijaisesti edistämällä sähköisten viestintäkanavien käyttöä. Organisaation sisällä huomioidaan sekä ennalta sovitut että yllättäen vastaan tulevat viestintätarpeet.

### Toiminnan sisältö

Toimintaa toteutetaan erillisen vuosisuunnitelman mukaan. Vuonna 2026 painopisteenä on sähköisen ja monikanavaisen viestinnän vahvistaminen ja panostaminen erityisesti viestinnän saavutettavuuteen Vatesin verkkosivuilla, videoissa ja muissa tallenteissa sekä somekanavissa. Lisäksi viestintään tuodaan myös ruotsinkielisiä sisältöjä sekä kokemusasiantuntijatarinoita, joita hyödynnetään viestinnän sisällöissä.

Panostamme asiantuntijatiedon selkeään, visuaaliseen ja monikanavaiseseen esitystapaan. Vatesin vaikuttamis- ja kehittämistyön sisällöistä laaditaan artikkeleita, vieraskynä- ja muita kirjoituksia, joita tarjoamme myös yhteistyökumppanien nettisivustoille ja medialle. Tämän seurauksena mediasta löytyy asiantuntevaa tietoa vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työllistymisen mahdollisuuksista.

Viestimme ajankohtaisista vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä tukevista toimista, ohjelmista ja lakimuutoksista. Hyödynnämme asiasisältöjen jakamisessa Vatesin taustayhteisöjä, yhteistyökumppaneita ja hyvinvointi- ja työllisyysalueiden yhdyspintojen viestinnästä vastaavia henkilöitä

Työllistymistarinoita tuodaan entistä enemmän sähköisiin sisältöihin. Toteutamme vammaisten ja osatyökykyisten nuorten työllistymisen polut -kampanjan niin videosarjana kuin podcastjaksoinakin.

Esitteitä tehdään niin digitaalisina kuin painatettuina, mm. Vamma, sairaus ja työ -esite. Tuotamme sisältöä myös yhteistyökumppaneidemme kanssa eri kanavia hyödyntäen.

Viestintä jatkaa valtakunnallisen Job Shadow Day -päivän koordinoitua. Vuoden 2026 tavoitteena on lisätä päivän tunnettavuutta edistämällä medianäkyvyyttä.

## 6 Toiminnan arviointi

Teemme vuosittain sekä toiminta- että tulosarvioinnin, käyttäen soveltuvin osin EFQM-arviointimenetelmää. Arvioinnilla keräämme laadullista tietoa toiminnan onnistumisesta, kehittämistarpeista, tuloksista ja vaikutuksista. Vaikuttavuuden arviointi kehittämistoimissa on haasteellista, mutta etsimme ratkaisuja pitkän aikavälin vaikuttavuuden osoittamiseen. Käytämme arviointitietoja pohjana seuraavan vuoden toiminnan suunnittelussa.

Olemme ottaneet käyttöön vastuullisuusraportoinnin, jolla seurataan toiminnan sosiaalisen, taloudellisen ja ympäristövastuun toteutumista määrittelemiemme mittareiden avulla.

Hallitus tekee arvioinnin omasta työskentelystään toimikautensa kolmannen vuoden lopulla.

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

## 7 Hallinto ja toimisto

### Hallitus ja valtuuskunta

Hallituksen tehtävät määräytyvät sääntöjen, hallinto- ja taloussäännön sekä hallituksen työjärjestyksen mukaan. Hallitus kokoontuu vuoden aikana viidestä seitsemään kertaa. Keväällä hyväksytään tilinpäätös ja toimintakertomus. Syksyllä hyväksytään seuraavan vuoden toteuttamissuunnitelma ja talousarvio. Jokaisessa kokouksessa käsitellään talous- ja toimintaraportti sekä kahdesti vuodessa toimitusjohtajan osavuosikatsaus. Hallituksen jäsenet osallistuvat mahdollisuuksiensa mukaan strategiaan vaikuttajatapaamisiin.

Valtuuskunta kokoontuu sääntömääräiseen vuosikokoukseen lokakuussa. Tuolloin valtuuskunta käsittelee säännöissä määrätyt asiat. Valtuuskunta kutsutaan koolle myös keväällä, jolloin käydään keskustelu strategiaan linjauksiin ja tulevaan toimintaan liittyvistä kokonaisuuksista. Vuosi 2026 on nykyisen valtuuskunnan kolmivuotiskauden viimeinen vuosi.

### Henkilöstö ja työyhteisön kehittäminen

#### Henkilöstön määrä

Säätiön henkilöstömäärä on vuosien varrella vaihdellut 10 – 20 välillä riippuen hanketoiminnasta. Vakiintuneiden STEA:n avustuskohteiden henkilömäärä on ollut 10 - 11.

Jos STEA-avustusten määrässä tapahtuu radikaaleja supistuksia, joudutaan väistämättä tarkastelemaan henkilöstön tehtäviä ja sopeuttamaan organisaatiota. Vuosina 2025-2026 joudutaan pohtimaan paitsi toiminnan sisältöjä, myös henkilöstön määrää sekä toimitilaratkaisuja. Samalla mietitään toiminnan fokuksia sääntöjen mukaisiin toimintoihin.

Aiempiä vuosina olemme kyenneet tarjoamaan koulutussopimus-, harjoittelu- ja kesätyöpaikkoja kohderyhmäämme kuuluville opiskelijoille. Järjestöjen rahoitustilanne vaikuttaa selkeästi myös siihen, että näiden työelämätaitojen kartuttamisen tukemiseen emme ehkä jatkossa voi panostaa.

## Johtaminen ja osallisuus

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

## Henkilöstöpalvelut

Työterveyshuollon palveluntuottajana on Lääkärikeskus Aava. Säätiö on vuosien aikana panostanut työkykyä ylläpitävään ja työssäjaksamista edistävään toimintaan monipuolisin työn ja työyhteisön kehittämisen menetelmin. Virkistyspäiviä on järjestetty 2–4 toimintavuoden aikana. Henkilöstön liikunta- ja kulttuuriharrastuksia, sekä ruokailumahdollisuuksia tuetaan henkilöstötukortilla.

Järjestörahoituksen vähenemisen seurauksena tulevina vuosina tulee välttämättömäksi tarkastella kaikkia henkilöstöetuksia uudelleen.

## Ulkoistetut tehtävät

Kirjanpito ja palkanlaskenta ostetaan Satakerta Rödl & Partner Oy:ltä ja taloushallinnon järjestelmänä käytetään Procountoria (Accountor Finago Oy). ICT-tukipalvelut ostetaan Tahto Group Oy:ltä. Graafinen suunnittelu ja taitto sekä painotyöt hankitaan kilpailutettuna ostopalveluna eri palveluntuottajilta. Säätiössä käytetään sähköistä työajanseurantajärjestelmää (Nepton Oy) ja sähköistä matkalaskua (Procountor). Säätiön tilintarkastajana toimii KPMG Oy.

## Tilat, koneet ja laitteet

Toimitilat kattavat yhteensä 246 neliömetriä, vuokranantajina ovat Hengitysliitto ry ja Kiinteistö Oy Oltermannintie 8.

Henkilökohtaisissa it-laitteissa ja ohjelmistoissa sekä mobiililyölaiteissa tehdään tarvittavat hankinnat. Hankintavaihtoehtoina on hankinta omaksi tai vuokraus. Toimitilaratkaisuja on tehty jo vuonna 2025, ja tilavuokrien sopeuttamistoimia jatketaan vuonna 2026. Toimintavuonna tehtävät hankinnat ovat yksittäisiä ja vain erittäin tarpeelliseksi havaittavia, eikä suurempia kokonaishankintoja ole suunnitteilla.

## 8 Taloussuunnitelma 2026

Talousarvioon on lähtökohtaisesti sisällytetty vain ne kehittämishankkeet/projektit, joille rahoitus on tähän mennessä varmistunut (rahoituspäätös). STEA ei edellisen vuoden päätöksessä ilmoittanut ohjeellista avustussummaa avustuskohteille vuodeksi 2026. Kohdennettua yleisavustusta (Ak6) vuodelle 2026 on haettu 220 500 € ja yleisavustusta (Ay1) on haettu 544 680 €. Haetut avustusmäärät ovat talousarvion pohjana.

Sosiaali- ja terveystalouden avustuskeskuksen 1.10.2025 tiedotteen mukaan vuonna 2026 säästöjä kohdennetaan ensisijaisesti toimintoihin, joiden tarvetta tai tuloksellisuutta ei voida luotettavasti todentaa. Toiminnan kustannustehokkuuteen ja hallinnon kustannuksiin kiinnitetään erityistä huomiota. Vuoden 2026 avustusten osalta säästöjä etsitään myös järjestöjen toimintojen päällekkäisyyksistä. STEAn avustusehdotus valmistuu joulukuussa. Sosiaali- ja terveysministeriö päättää myönnettävistä avustuksista vuoden 2026 alkupuolella.

Säätiössä on mietitty ja arvioitu vaihtoehtoja, mikäli mahdollinen avustusvähennys toteutuu, niin yleisavustuksen kuin kohdennetun yleisavustuksenkin osalta. Tätä kuitenkin vaikeuttaa se, että talousarviota tehdessä ei ole mitään tietoa mahdollisen avustusvähennyksen suuruudesta.

Toimintavuoden 2026 talousarviossa kokonaiskulut ovat 1 004 529 euroa ja tuotot 1 003 234 euroa. Toimintavuosi on budjetoitu 1 295 euroa alijäämäiseksi.

STEA:n avustusten osuus kokonaistuotoista on vuoden 2026 talousarviossa 93 %. Muiden tuottojen budjetoitu määrä ei ole kovin korkea vuonna 2026, ja jatkossa tähän on kiinnitettävä huomiota, jotta ko. tuotot saataisiin kasvuun, etenkin kun STEA:n avustuspäärahoiden supistukset tulevat jatkumaan vuodelle 2027 saakka.

Rahoitusrakenne on esitetty seuraavassa taulukossa. STEA:n avustusmääriin sisältyvät myös edelliseltä vuodelta säästyneet avustukset.

	<b>Euroa</b>	<b>%-osuus</b>
Yhteispalvelut (STEA Ay1)	599 680	60
Kehittämis- ja Aluetoiminta (STEA Ak6)	245 500	24
Paikka Auki (2024-2026; STEA C12577)	59 800	6
Paikka Auki (2025; STEA C13415)	24 000	2
<b>STEA:n rahoitus yhteensä</b>	<b>928 980</b>	<b>93</b>
Yhteiskunnallisten yritysten liiketoimintaedell... (ESR+)	29 778	3
Konkarit Töihin! (Ami-säätiö)	7 536	1
Ketjut Kuntoon (ESR+)	20 990	2
<b>Muut tuotot</b>	<b>15 950</b>	<b>2</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>1 003 234</b>	<b>100</b>