



VUOSIKERTOMUS 2025





SISÄLTÖ

1. Yleiskatsaus	3
2. Toimintavuosi 2025	7
2.1 Hallinto	8
3. Työpajatoiminta	11
3.1 Työvalmennus Visiopaja/Pylkönpaja	12
3.2 Tuotanto Visiopaja/Pylkönpaja	16
4. Hankkeet	18
5. Vammaispalvelut	19
5.1 Harjukoti	24
5.2 Verso-Koti	27
6. Säätiön henkilöstö	31
7. Tuleva kehitys ja riskitekijät	32
8. Sosiaalinen tase	34
9. Talous	35

1. YLEISKATSAUS

Visio-säätiö on perustettu vuonna 2000. Säätiön toiminta-ajatuksena on ehkäistä syrjäytymistä, edistää työllistymistä, kuntoutusta ja koulutusta sekä kehittää muuta tähän alaan liittyvää kuntouttavaa ja valmentavaa toimintaa. Säätiön asiakaskunta koostuu pitkäaikaistyöttömistä ja eri tavalla vajaakuntoisista henkilöistä.

Visio-säätiön toiminta on jakautunut neljään erilliseen toimintayksikköön: Harjukoti, Verso-koti (kehitysvammaisten hoito- ja asumisyksiköt) sekä työpajat Pylkönpaja ja Visiopaja. Säätiön hallinto toimii lisäksi omassa tilassaan Rentontielleä Visio-pajan välittömässä läheisyydessä.

Visio-säätiö on yhteiskunnallinen yritys, joka tuottaa yhteiskunnallista hyvää tarjoamalla työpajatoimintaa pitkäaikaistyöttömille, kuntouttavaa työtoimintaa työelämään palaaville sekä kehitysvammaisten ympärivuorokautista asumis- ja hoivapalveluja. Sillä on merkittävä vaikutus niin paikallisesti, kuin hyvää tekevän liiketoimintansa kautta koko yhteiskuntaamme.

Vuosi 2025 on mahdollistanut panostamisen säätiön eri yksiköiden perustan vahvistamiseen, henkilöstön jaksamisen tukemiseen ja kouluttamiseen sekä verkostotyön lujittamiseen. Yksiköiden henkilöstömitoitukset on tarkistettu ja yhteistoimintaa yli yksikkörajojen on vahvistettu erityisesti säännöllisten vuoropuheluiden sekä koko organisaation yhteisen strategiatyöprosessin kautta. Haluamme olla seutukunnallisesti merkittävä ja vetovoimainen työnantaja nyt ja tulevaisuudessa.

Strategisesti on onnistuttu luotsaamaan säätiötä vakaaseen taloudelliseen ajanjaksoon yhteiskunnallisista säästöpainesta huolimatta, unohtamatta säätiön perustehtävää voittoa tavoittelemattomana ja yhteiskunnallisena yrityksenä.





Taloudellisesti vakaasta vuodesta huolimatta säätiössä on toteutettu varautumista tulevaisuuteen korkosijoituksilla sekä kilpailuttamalla eri pankkien varainhoitopalveluita. Tarkoitus on kevään 2026 aikana luoda säätiölle maltillinen kolmas tukijalka varainhoidon sijoitustoiminnan avulla.

Vuoden 2025 aikana olemme käyneet aktiivista yhteistoimintalain mukaista vuoropuhelua henkilöstön kanssa. Vuoropuhelu kokoontui vuoden aikana yhdeksän kertaa, ja jokaisesta toimipisteestä valittiin siihen omat edustajansa. Työskentely on ollut avointa, rakentavaa ja koko organisaatiota kehittävää. Vuoropuhelut koettiin tärkeinä ja antoisina, ja henkilöstö oli niissä aktiivisesti mukana. Henkilöstön edustajat tiedottivat käsitellyistä asioista työyhteisöään ja toivat vuoropuheluihin käsiteltäväksi muulta työyhteisöltä esiinnousseita kysymyksiä ja ideoita.

Vuoropuhelussa on käsitelty säätiötä laajasti koskevia teemoja. Vuoden aikana laadittiin henkilöstön kehittämissuunnitelma, jonka yhteydessä päivitettiin myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä koulutussuunnitelma. Lisäksi valmisteltiin ja täsmennettiin yhteisiä ohjeistuksia ja käytäntöjä, kuten epäasialliseen kohteluun puuttumisen toimintamalli, vastuullisen työkäyttäytymisen periaatteet, varhaisen tuen malli sekä työn muokkauksen malli.

Käsittelyssä olivat lisäksi vakuutus- ja korvauskäytännöt eri tilanteissa, työkykyvakuutus, perehdytyskansion päivitykset, työehtosopimuksen paikallisen erän jakaminen, työterveyshuollon toimintasuunnitelma sekä säätiön brändivaatteiden ideointi. Vuoden aikana käsiteltiin paljon asioita, ja työskentely on ollut aktiivista ja antoisaa. Vuoropuhelussa valittiin myös työsuojeluedustajat organisaatiosta.

Loppuvuodesta 2025 aloitettiin uuden turvallisuustiimin toiminnan suunnittelu. Tiimiin kuuluvat Rakennus- ja suunnittelupalvelu Teemu Marttinen, yksiköiden johtajat, henkilöstöedustajat yksiköittäin, palveluvastaava, toimitusjohtaja sekä taloushallinnon edustajat. Turvallisuustiimin tehtävänä on varmistaa, että kaikissa toimipisteissä palo- ja pelastussuunnitelmat ovat ajan tasalla, järjestää tarvittavaa koulutusta sekä huolehtia siitä, että riskeihin puututaan ennakkoivasti ja järjestelmällisesti.

Lisäksi tiimi laatii säätiölle laajan valmius- ja jatkuvuudenhallintasuunnitelman. Suunnitelma kattaa muun muassa varavirtaratkaisujen suunnittelun, poikkeustilanteisiin varautumisen yksikkökohtaisesti, tietosuojariskien ennakoinnin sekä kriisiviestintäsuunnitelman. Turvallisuustiimin varsinainen työskentely käynnistyy tammikuussa 2026.

Vuonna 2025 käynnistimme säätiön kiinteistöjen ylläpidon ja kehittämisen pitkäjänteisen suunnittelun. Säätiön omistamien kiinteistöjen hyvän kunnon ja hallitun talouden varmistamiseksi tunnistettiin tarve laatia kiinteistöstrategia sekä sitä tukeva ylläpitosuunnitelma. Tavoitteena on vahvistaa kiinteistöhallinnan suunnitelmallisuutta ja ennakointia, tukea budjetointia sekä luoda pitkän aikavälin näkymä tuleviin korjaus- ja investointitarpeisiin. Samalla työ selkeyttää kiinteistönhoidon vastuita ja työnjakoa eri yksiköiden välillä. Rakennus- ja suunnittelupalvelu Teemu Marttisen kanssa solmittiin yhteistyö kiinteistöstrategian ja ylläpitosuunnitelman laatimisesta. Lisäksi valmisteltiin puitesopimus säätiön omistamien kiinteistöjen, Pajahallin ja Harjukodin, ylläpidosta.



Asiakkaiden haasteiden moninaistuessa tarjottiin henkilöstölle lisäkoulutusta ja työnohjaukseen jaksamisen tueksi panostettiin. Tykytoimintaa järjestettiin siten, että jokainen yli kahdeksan kuukauden työsuhteessa oleva työntekijä sai 80 € suuruisen Smartum rahan käytettäväksi työkuntoa ylläpitävään toimintaan. Vuoden 2025 aikana henkilöstöllä oli myös toimipistekohtaisia sekä yhdistettyjä tykypäiviä tai tykyiltapäiviä. Laajennettu työterveys työkykyvakuutuksen muodossa tuki myös henkilöstön hyvinvointia vuoden 2025 aikana. Jouluna säätiö maksoi henkilöstölle hyvään tulokseen perustuvan bonusrahan sekä antoi joululahjan kiitokseksi ansiokkaasta työstä koko organisaation ja asiakkaiden hyväksi.

Koko organisaatiolle järjestettiin yhteinen laatupäivä syyskuussa 2025, jossa käynnistettiin strategiatyöprosessi yhdessä koko henkilöstön, hallitusten jäsenten sekä hallintoneuvoston puheenjohtajan kanssa. Strategiatyötä jatkettiin vielä kolmen työpajan verran ja strategia valmistuu maaliskuussa 2026. Koko säätiön strategiatyöprosessiin liitettiin tavoite erillisestä tekoälystrategiasta, minkä vuoksi pajoissa oli mukana Jamkin tekoälyagentti.

Strategian mahdollistamiseksi toteutimme tyytyväisyyskyselyn henkilöstölle sekä asiakkaillemme. Asiakastyytyväisyytemme tulos oli huikea 4,7/5.

Vuoden 2025 aikana Verso-kodin asukaspaikat ovat olleet täytettyinä siten, että molemmissa siivissä, lasten Silmussa ja aikuisten Versossa on ollut 4 asukasta. Verso-kodilla toisen siiven muutos 1.1.2025 aikuisten yksiköksi osoittautui erittäin hyväksi ratkaisuksi sekä asiakkaiden, heidän omaisten sekä säätiön toiminnan kannalta.

Vammaispuolella säätiö on kahden viime vuoden aikana panostanut toimitiloihin sekä niiden kunnostamiseen. Vuoden 2025 aikana Harjukodilla remontoitiin WC-tilat, takaterassi, salaojajärjestelmä sekä valaistusta, keittiön toimivuutta ja äänieristystä päivitettiin.

Vuoden 2025 aikana vammaispuolella jatkettiin hyvää yhteistyötä hyvinvointialueiden kanssa. Olemme pystyneet vakiinnuttamaan luotettavan kumppanin maineen omalla sektorillamme alueellisesti sekä laajemminkin. Hyvinvointialueiden kiristynyt talous ja tuotantotapa-analyysi on näkynyt uusien asukaspaikkojen tiedusteluiden vähyytenä. Hyvinvointialueilla on paine painottaa omaa tuotantoaan jatkossa. Visio-säätiön johto seuraa tilannetta kriisianalyysin avulla ja vuoden 2026 aikana panostetaan markkinointisuunnitelman laatimiseen. Uusilla viestintäkanavoilla on tarkoitus tavoittaa hyvinvointialueiden lisäksi kehitysvammaisten omaisia ja muita heidän kanssaan toimivia tahoja, kuten omaishoitajaliitto yms.

Kulunut vuosi on ollut työpajatoiminnalle merkittävien muutosten aikaa. Työllisyyspalveluiden vastuut ovat siirtyneet uusille toimijoille, ja samalla sosiaali- ja terveystaloudessa on tehty säästöjä ja rakenteellisia uudistuksia. Keski-Suomessa hyvinvointialue on alkanut tuottaa kuntouttavaa työtoimintaa aiempaa enemmän itse, eikä palveluja osteta enää samalla tavalla ulkopuolisilta toimijoilta. Koska rahoitusta ei ole sidottu tiettyihin palveluihin, päätökset voivat muuttua nopeastikin. Tämä on lisännyt epävarmuutta siitä, ohjautuvatko asiakkaat jatkossa työpajatoimintaan ja millä tavoin toiminta rahoitetaan.

Samanaikaisesti palkkatukityöllistettyjä ei ole saatu aiempaan tapaan, sillä Pohjoisen Keski-Suomen alueelta palkkatukimäärärahat olivat loppu jo heti alkuvuodesta. Tämä haastoi suoraan säätiön omaa tuotantoa ja arjen toiminnan resursointia.

Toisaalta kuitenkin työpajatoiminnan tarve on kasvanut. Yhä useammalla asiakkaalla työllistymisen haasteet liittyvät työ- ja toimintakykyyn, arjen hallintaan ja monialaisen tuen tarpeeseen. Vuoden aikana keskeiseksi tehtäväksemme on noussut työpajatoiminnan merkityksen ja vaikuttavuuden selkeä esiin tuominen sekä sen varmistaminen, että vaikeassa työmarkkina-asetuksessa olevien asiakkaiden palvelupolut eivät katkea muutosten keskellä.

Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamaa nuorten työpajatoimintaa ei leikattu kuluvana vuonna, mutta edellisenä vuonna rahoitukseen kohdistui merkittävä pudotus. Lisäksi vuonna 2025 toteutettu OKM-rahoitteinen luontohanke Luontoherkyydestä voimaa vahvasti nuorten hyvinvointia ja osallisuutta. Hanke päättyi 28.2.2026.

Vastataksemme rahoituksen epävarmuuteen olemme hakeneet aktiivisesti vaihtoehtoisia rahoituslähteitä hankehakujen kautta. Tämän työn tuloksena 1.1.2026 käynnistyy Keski-Suomen liiton rahoittama Turvattu tulevaisuus -hanke. Lisäksi 1.3.2026 alkaa ESR+ rahoitteinen Pelaamalla tulevaisuuteen -hanke. Hankkeet vahvistavat säätiön toiminnan jatkuvuutta sekä mahdollistavat uusien, vaikuttavien toimintamallien kehittämisen kohderyhmällemme muuttuvassa toimintaympäristössä.

Visio-säätiö seuraa ajankohtaisia työvoimapolitiittisia muutoksia ja rakentaa strategiaansa sen mukaan.



2.

**TOIMINTA
VUOSI
2025**

2.1 HALLINTO

Säätiön päättävinä toimieliminä ovat hallintoneuvosto ja hallitus. Visio-säätiön hallituksen esittämästä ja hallintoneuvoston hyväksymästä seuraavan toimintavuoden rahoituksen käytöstä ja käytännön toiminnan toteutuksesta vastaa säätiön toimitusjohtaja yhdessä hallituksen kanssa. Säätiön hallinto toimii organisaation sekä toimistotyön koordinoijana ja kehittäjänä. Myös eri projektien suunnittelun, koordinoinnin ja toteutuksen valvonta tapahtuu hallinnon kautta. Toimitusjohtaja toimii myös Versonsilmu Oy:n sekä Kiepura Oy:n hallitusten puheenjohtajana.

Hallintoneuvosto

Hallintoneuvosto kokoontui kaksi kertaa vuonna 2025. Kevät- ja syyskokoukset käsittelivät sääntömääräiset asiat.

Hallintoneuvostoon v. 2025–2028 kuuluvat seuraavat henkilöt:

Varsinainen jäsen

- Satu-Marja Hassi, Pj., Saarijärven seudun kehitysvammaisten tuki ry
- Jarmo Nyrönen, varapj., Saarijärven kaupunki
- Pekka Mäenpää, Saarijärven kaupunki
- Pirjo Leppämäki, Saarijärven kaupunki
- Pulmu Kuorelahti-Juntunen, Saarijärven kaupunki
- Juhani Ollikainen, Saarijärven kaupunki
- Pekka Arposuo, Jyväskylän Katulähetys ry
- Satu-Maria Virtanen, K-S Yhteisöjen tuki ry
- Marjut Pollari, Saarijärven työttömät ry
- Jaana Joutsiluoma, Sininauhaliitto ry
- Kari Lahti, Väentupa ry
- Jani Liimatainen, Äänekosken Katulähetys ry

Varajäsen

- Kaija Kekkilä, Saarijärven seudun kehitysvammaisten tuki ry
- Silja Ruotsalainen, Saarijärven kaupunki
- Erna Elo, Saarijärven kaupunki
- Samuel Leppämäki, Saarijärven kaupunki
- Teppo Haapakoski, Saarijärven kaupunki
- Onni Moisio, Saarijärven kaupunki
- Juha Konttinen, Jyväskylän Katulähetys ry
- Matti Kangasaho, K-S Yhteisöjen tuki ry
- Juha Virtanen, Saarijärven työttömät ry
- Satu Toivanen, Sininauhaliitto ry
- Rita Lepikko, Väentupa ry
- Tuija Tiitinen, Äänekosken Katulähetys ry

Hallintoneuvoston puheenjohtajana kaudella 2025–2028 toimii Satu-Marja Hassi ja varapuheenjohtajana Jarmo Nyrönen.

Hallitus

Säätiön hallitus kokoontui 11 kertaa vuonna 2025. Hallitukseen kuuluvat ajalla 1.1.2025 – 31.12.2025 hallintoneuvoston syyskokouksen 2024 valitsemina seuraavat henkilöt:

Visio-säätiön hallitus 1.1.2025 - 31.12.2026

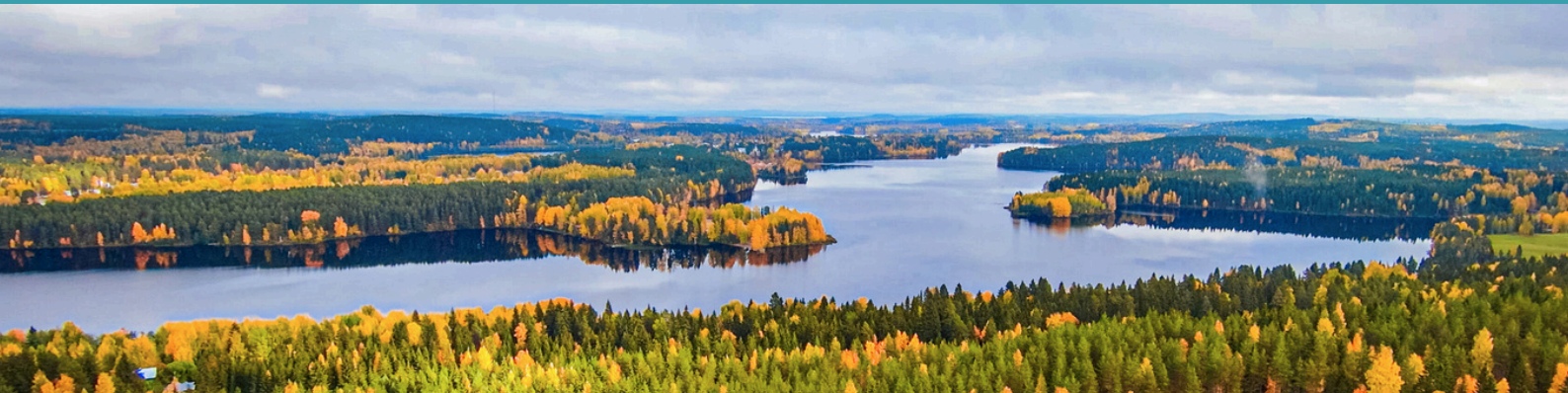
Varsinainen jäsen

- Ville Rautiainen hall. pj., Saarijärven kaupunki
- Suvi Ahola Saarijärven kaupunki
- Matti Kangasaho, K-S Yhteisöjen tuki ry
- Kaija Kekkilä, Saarijärven seudun kehitysvammaisten tuki ry
- Juha Konttinen, Jyväskylän Katulähetys ry

Varajäsen

- Pekka Juntunen, Saarijärven kaupunki
- Arja Koskenlahti, Saarijärven kaupunki
- Satu-Marja Hassi, Saarijärven seudun kehitysvammaisten tuki ry
- Orvokki Karstinen, Saarijärven seudun kehitysvammaisten tuki ry
- Rita Lepikko, Väentupa ry

Lisäksi hallituksen kokouksiin on osallistunut hallintoneuvoston puheenjohtaja. Esittelijänä kokouksissa on toiminut toimitusjohtaja ja sihteerinä toimistonhoitaja.



Tilintarkastajat ja sisäiset tarkastajat

Säätiön tilintarkastajana tilikaudella 2025 on toiminut: Sys Audit Oy, vastuunalainen tilintarkastaja Samu Kallioinen. Säätiön hallituksen valitsemina sisäisinä tarkastajina toimivat tilikauden 2025 Matti Kangasaho ja Satu-Marja Hassi.

Hallintotoiminta

Säätiön hallinto toimii säätiön organisaation ja toimistotyön koordinoijana sekä kehittäjänä. Toimintojen hallinnoinnin lisäksi myös näiden toimintojen kehittämisedellytysten turvaaminen ja projektien suunnittelu, koordinointi- ja toteutuksen valvonta tapahtuu hallinnon kautta.

Lähipiiri

1. Säätiön ja säätiön tytäryhteisöjen hallitusten ja hallintoneuvoston jäsenet, toimitusjohtaja, tilintarkastaja:	
Maksetut palkat ja palkkiot, sisältäen kilometrikorvaukset	81 791
Myydyt palvelut	425
2. Säätiön tytäryhteisöt:	
Tytäryhteisöille maksetut toimitilavuokrat	53 400
Tytäryhteisöjen säätiölle maksamat tonttivuokrat	5 900
Tytäryhteisöjen säätiölle maksamat taloushallintopalvelut	4 615
Tytäryhteisöjen säätiölle maksamat myydyt palvelut	1 813
3. Säätiön perustajajäsenet ja näiden tytäryhteisöt:	
Ostot (sisältäen mm. toimitilavuokria, lämmityskuluja, vesimaksuja)	23 941
Saadut avustukset ja lahjoitukset	2 000
Myydyt palvelut	11 495
Saadut pääomalainat (ks. liitetiedot)	46 886
4. Kohdassa 1 tarkoitetun ihmisen perheenjäsen:	
Myydyt palvelut	188

Kokouspalkkioina hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenille on maksettu 55 €/läsnä oltu kokous sekä erillisenä vuosipalkkiona hallituksen puheenjohtajalle 715 €/vuosi ja hallintoneuvoston puheenjohtajalle 385 €/vuosi. Lisäksi kokouksiin osallistuneille hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenille on maksettu edestakainen matkakulu kotoa kokouspaikalle vuosittain verohallinnon ohjeen mukaisesti. Visio-säätiö on vuokrannut Versonsilmu Oy:lle omistamansa tontin määräaikaisella vuokrasopimuksella 30.6.2070 asti. Vuokrasopimusta ei voi irtisanoa. Vuokrasopimus tehty ARA:n vaatimien ehtojen mukaan.

3. TYÖPAJATOIMINTA

Toiminta-ajatus

Työpajojen toiminnan tarkoituksena on työllistymismahdollisuuksien parantaminen, osallistava oppiminen, itsetunnon ja elämänhallinnan tukeminen sekä mahdollisuus yhteisölliseen toimintaan. Toimenpidemuotoina voivat olla sosiaalihuoltolain mukainen työtoiminta, kuntouttava työtoiminta, työkokeilu ja palkkatukityö. Vuonna 2025 otettiin käyttöön uutena toimenpiteenä pajasopimus, joka mahdollistaa pajajaksolle tulemisen ilman lähettävää tahoja tai esimerkiksi tilanteessa, jossa työkokeilumahdollisuutta ei ole tai kuntouttavaan työtoimintaan ei pääse tai se ei ole valmentautujalle tarkoituksenmukainen palvelu.

Toiminnan tavoitteena on selvittää kunkin valmentautujan työkyky ja tukipalveluiden tarve sekä rakentaa jokaiselle jatkopolku työpajalta eteenpäin. Työpajojen asiakaskunta on yhä haasteellisempaa, eikä jokaisen kohdalla sijoittumista työhön tai koulutukseen voida pitää realistisena tavoitteena. Työpajajakso voi silti olla tuloksekas elämänhallinnan parantuessa.

Työpajojen vahvuuksia ovat työtehtävien monipuolisuus ja tavanomaista työpaikkaa pehmeämmät työelämän pelisäännöt. Lisäksi yhteisöllinen toimintaperiaate edistää vuorovaikutustaitoja ja erilaisuuden hyväksymistä. Työpajat toimivat myös kuntouttavan työtoiminnan käytännön toteuttajana ja kehittäjänä.

Visio-säätiön työpajat tekevät yhteistyötä kouluttautumisen ja työllistymisen edistämiseksi seutukunnan eri ammatillisten oppilaitosten, työnantajien ja työllisyysalueen kanssa; oppisopimuskoulutuksen, koulutuskokeilun ja työkokeilun kautta.

Määritteet työpajatoiminnalle

YKSILÖVALMENNUS

Yksilövalmennus on kokonaisvaltaista arjenhallinnan ja toimintakyvyn vahvistamista sekä tukea jatkopolun löytämiseen.

TYÖVALMENNUS

Työvalmennuksella kasvatetaan ammatillista osaamista ja vahvistetaan yleisiä työelämä- ja työyhteisötaitoja. Ryhmävalmennuksella vahvistetaan sosiaalisia taitoja ja kykyä toimia ryhmässä.

STARTTIVALMENNUS

Starttivalmennus on arjenhallinnan vahvistamiseen keskittyvää matalimman kynnyksen toimintaa.



3.1 TYÖVALMENNUS VISIOPAJA / PYLKÖNPAJA

VISIOPAJA



Rentontie 9 43100 Saarijärvi

PYLKÖNPAJA



Karstulantie 276 43440 Pylkämäki

VALMENNETTAVIEN MÄÄRÄ 2025

Toimenpiteet							
Työkokeilu	Kuntouttava	Palkkatukityö	Opiskelija	Sosiaalinen kuntotus	Muu (mm. tuva)	Pajasopimus	Yhteensä
11	19	5	0	0	5	16	56

Jatkosijoittuminen								
Edelleen työpajalla	Työelämä	Koulutus	Ohjattu toimenpide	Työtön	Muu	Ei tietoa	Muualle	Yhteensä
17	2	2	3	12	3	3	13	55

Vuonna 2025 Visiopajalla ja Pylkönpajalla valmentautujia oli 55, joista nuoria oli 32.

Toiminta 2025

Säätiön työpajatoiminta toteutettiin kahdessa yksikössä: Saarijärvellä toimivassa Visiopajassa ja Pylkönmäellä sijaitsevassa Pylkönpajassa. Visiopajassa toimivat alihankintaosasto, puu- ja metalliosasto, keittiöosasto sekä ulkotyöryhmä.

Pylkönpajassa alihankintatoiminta jatkui aiemman toimintamallin mukaisesti. Kuntouttavan työtoiminnan ulkotyöryhmää ei kuitenkaan käynnistetty, koska toimintaan ei ohjautunut valmentautujia. Tästä huolimatta ulkotöitä toteutettiin rajallisesti yksikössä olevien valmentautujien kanssa. Työtehtäviin sisältyivät muun muassa ruohonleikkaus, haravointi sekä polttopuiden siirtäminen.

Valmennussuunnitelmassa huomioitiin valmentautujan henkilökohtainen elämäntilanne ja tavoitteet pajajaksolle määriteltiin sen mukaan. Kuntouttavassa työtoiminnassa olevan valmentautujan tavoitteita tarkasteltiin väliarvioinnissa, jossa mukana olivat valmentautujan ja pajaohjaajan lisäksi tarpeen mukaan myös moniammatillinen työryhmä. Jokainen valmentautuja täyttää pajajakson loputtua palautelomakkeen, jossa arvioidaan sekä omaa että pajan toimintaa.

Ryhmävalmennusta toteutettiin mm. teemapäivillä, joiden aiheina olivat mm. tekoöly -työpaja, tulevaisuusvalta -työpaja (tulevaisuusvalta tarkoittaa sitä, kenen ääni yhteisestä tulevaisuudestamme keskusteltaessa pääsee kuuluviin), taide, kädentaidot, luontoretket, puutarhanhoito ja liikunta. Teemapäivät toteutettiin Kuntokeskus Aarresaassa, Pyhähäkissä, Papinkalliolla, Raatikan uimarannalla Ähtärissä, Liikelataamolla, Saarijärven Museolla, Valolassa sekä pajojen omissa tiloissa. Luontotoimintaa toteutettiin retkillä.

Yksilövalmennus on tärkeä osa pajatoimintaa. Käytännössä yksilövalmennus oli valmentautujan kuuntelua, keskustelua, erilaisten kaavakkeiden täyttämistä, erilaisten asioiden selvittelyä ja ohjaamista tarvittaessa erilaisten tukipalvelujen pariin. Työpajapedagogiikan mukaisesti ohjasimme kaikkia kohti koulutusta ja / tai työelämää.

Verkostoyhteistyötä tehtiin hyvinvointialueen, etsivän nuorisotyön, talous- ja velkaneuvonnan, KYT:n, Rikosseuraamuslaitoksen, Kelan, työllisyysalueiden, Saarijärven kaupungin työllisyysyksikön, Poken, Gradian, Ammattiopisto Spesian ja Jamkin kanssa.



Saarijärven kaupunki osti Visio-säätiöltä kotoutumisen tukea kahdelle henkilölle vuonna 2025. Kaupungin ostama kotoutumisen tuki sisälsi valmentautujan alkukartoituksen, ohjauskeskusteluja, työelämän pelisääntöjen läpikäyntiä, suomalaiseen kulttuuriin ja kieleen tutustumista sekä avustamista viranomaisasioinnissa. Kotoutujat olivat työkokeilusopimuksella ja palvelun päätyttyä kaupungille tehtiin selvitys toteutuneista päivistä ja palvelun sisällöstä.

Kotoutumistyö koettiin tärkeäksi pajan näkökulmasta. Se mahdollisti valmentautujalle matalan kynnyksen integroitumisen suomalaiseen työyhteisöön ja sitä kautta yhteiskuntaan.

Pajojen ohjaajat osallistuivat työllisyystoimijoiden säännöllisiin tapaamisiin, työkvartteihin teams-yhteyden kautta sekä muihin verkostoetätapaamisiin.

Työpaikkakokoukset pidettiin säännöllisesti henkilökunnan kesken. Ohjaajien kesken toimi hyvä yhteistyö riippumatta sijoituspaikasta tai työnkuvasta. Työnohjausta järjestettiin niin yksilö - kuin ryhmäohjauksena. Työpajatoiminnan laatumerkin hakemuksen täydennetty versio on valmistunut vuoden 2025 lopussa ja vertaisauditointi tehdään vuoden 2026 aikana.

Työpajoilla on edelleen käytössä Paikko-todistukset (oppimisympäristöjen tunnistaminen tutkinnon perusteiden pohjalta), mahdollisuus antaa valmentautujille opetussuunnitelmien mukaisen osaamistodistuksen. Paikkotodistuksen voi saada pajoilla seuraavista aloista: Luonto- ja ympäristöalan perustutkinto (2022), Puhtaus- ja kiinteistöpalveluiden perustutkinto (2022), Tutkintokoulutukseen valmentava koulutus (Valma 2022), Taideteollisuusalan perustutkinto (2023), Media-alan ja kuvallisen ilmaisun perustutkinto (2024) ja Yhteiset tutkinnon osat (2022).

Ohjaajat osallistuivat Sateenkaari työelämässä, Nepsy aikuisen tunnistaminen ja ohjaaminen, kehitysvamma ja neuropsykiatriset haasteet koulutuksiin sekä yksilö- ja ryhmätyönohjaukseen ja koko organisaation yhteiseen kehittämispäivään, jossa aloitettiin koko säätiön strategiatyö. Pajahankkeen ohjausryhmä kokoontui kolme kertaa vuoden 2025 aikana.



Visio- ja Pylkönpajalla on yhteinen Instagram tili, johon on lisätty säännöllisesti kuvia pajoilla tapahtuvasta toiminnasta.

Visiopajalla toteutettiin lounasruokailua kolmena päivänä viikossa kesäkuulle asti omavalvontasuunnitelman mukaisesti. Lounaan suunnittelusta ja valmistuksesta vastasivat valmentautajat ohjaajien avustamana. Tämä toiminta on koettu tärkeäksi pajalla yhteisöllisyyden ja hyvinvoinnin lisäämiseksi. Ruokailu tuki valmentautujien terveellisiä elämäntapoja, koska terveellisen kotiruuan sai syödä edulliseen hintaan.

Osallistuimme Sininauhaliiton Nivel -mallin esittelyyn, joka on Sininauhaliiton kehittämä korvaava malli kuntouttavan työtoiminnan päättyessä. Sininauhaliitto tarjosi mahdollisuutta yksilöityyn vaikuttavuusmittariin, joka tehtiin yhteistyössä heidän kanssaan. Sininauhaliitto tarjoaa apua myös Lupa- ja valvontaviraston palvelutuottajaksi ilmoittautumisessa / hakeutumisessa.

Palkkatuella työllistyi työpajoille 5 henkilöä vuonna 2025 ja työtä tehtiin alihankinnassa, pelitoiminnassa, keittiössä sekä puupuolella tuotannossa.

Pelaamalla kohti tulevaisuutta -toiminta jatkui vuonna 2025. Ryhmiä toteutettiin kaksi, yksi keväällä ja yksi syksyllä. Ryhmät kokoontuivat kerran viikossa noin 10 viikon ajan. Pelaaminen toimi nuorten välisen vuorovaikutuksen ja mielekkään harrastamisen välineenä. Toiminnassa hyödynnettiin hyvinvointia tukevia elementtejä, kuten unta, ravitsemusta ja mielenhallintaa käsitteleviä teemoja, joita kehitettiin edelleen kohderyhmän tarpeiden pohjalta. Nuorilla oli mahdollisuus osallistua myös kuntosaliharjoitteluun, ulkoiluun, välipalojen valmistamiseen sekä ohjattuun rentoutukseen videopelivalmennuksen ohella. Palaute toiminnasta oli pääosin positiivista, mutta sisällön kehittämiseksi tunnistettiin tarvetta. Toiminnan laajentamiseksi haettiin ESR+ rahoitusta ja Pelaamalla tulevaisuuteen hanke käynnistyy 1.3.2026.

Hyvinvointialueen tarkastuskäynti toteutui kesäkuussa. Tarkastuksessa saimme erittäin hyvää palautetta toiminnastamme.

Pajakentässä tapahtuneiden muutosten myötä yhteistyötä etsivän nuorisotyön kanssa tiivistettiin. Asiaa käsiteltiin yhteisessä palaverissa etsivän nuorisotyöntekijöiden ja Saarijärven kaupungin vapaa-aikapäällikön kanssa.

3.2 TUOTANTO

VISIOPAJA /PYLKÖNPAJA

Alihankintatyö on merkittävä toimintamuoto ja tulonlähde niin Visiopajalla kuin Pylkönpajalla. Alihankintaosasto toimii hyvänä kohteena työ ja toimintakunnon arvioimiseen kuntouttavassa työtoiminnassa ja työkokeilussa oleville valmentautujille. Työpajalla valmentautuja voi tuetusti kehittää taitojaan tai kuntoutua työelämään. Kaikilla ei ole valmiuksia siirtyä suoraan avoimille työmarkkinoille palkkatyöhön.

Eri yritykset ympäri maakuntaa ovat todenneet Visiopajan ja Pylkönpajan luotettavaksi yhteistyökumppaniksi alihankintatöiden toteuttajana. Tämä mahdollistaa myös valmennettavien tutustumisen oikeassa työympäristössä työelämän haasteisiin.





Yritys- ja yhteistyökumppaneita olivat:

- Kariteam Oy
- Candywell Oy
- Kierrätyskeskus
- Kajaanin romu
- Tramel Oy
- Sammakkokangas Oy
- Saas Instruments Oy
- K-market Paavo
- Urakoitsija Helpman Oy
- Kiinteistöhoito Erkko Ky
- AK-Isännöinti Oy
- Logstor Finland Oy
- Powermaint Oy
- Saarijärven Seurakunta
- Karstulan kunta
- Metsänhoitoyhdistys Keski-Suomi
- Saarijärven kaupunki (kiinteistöpalvelut)
- Saarijärven Päätutuote Oy

Tilaresurssit

Tilat ovat pääsääntöisesti kunnossa.

Talous

- Erillinen talouskertomus

Tärkeä osa pajojen tuotantoa ovat myydyt palvelut, johon kuuluvat erilaiset kiinteistöhoitoon ja kunnossapitoon liittyvät työtehtävät.

Mittarit, tavoitteiden seurantaan ja muutokset

- Asiakasrekisteri (PARTY)
- Palauteraportit TE-palveluihin
- Väli- ja loppuarviointi sosiaaliohjaajalle / valmentautujalle
- Valmentautujien täyttämä palautelomake pajojen toiminnan kehittämistä varten
- Hyvinvointialueen palaverit
- Kelalle poissaolot (TT3 lomakkeet) kahdesti kuukaudessa
- Työpajan budjetin seuranta kuukausittain
- Työpaikkapalaverit ja nopea reagointi muutostarpeisiin
- Yhteistyöpalaverit muiden toimijoiden kanssa
- Hankkeiden ohjausryhmät
- Johtoryhmä

Henkilöresurssit

- Kolme vakituista ohjaajaa ja kaksi osa-aikaista ohjaajaa sekä kiinteistöhoitaja (tarvittaessa apuna ohjaustyössä)
- Palkkatuella 5 henkilöä, jotka tekivät tarvittaessa apuohjaajan töitä

Koneet ja laitteet

- Koneet ja laitteet ovat pääosin huollettu ja kunnossa

4. HANKKEET

4.1 VISION PAJAT - HANKE (OKM)

Nuorten työpajatoiminnan rahoitus pysyi vuonna 2025 samalla tasolla kuin vuonna 2024 65 000 €. Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämä avustus mahdollisti nuorten työpajatoiminnan kehittämisen ja ohjauksen toteuttamisen työpajoilla. Säätiön sijoittama omarahoitusosuus hankkeeseen oli 27 715,48€

Vuoden 2025 aikana hankkeessa toteutettiin nuorille suunnattua valmennusta, ryhmätoimintaa sekä erilaisia hyvinvointia ja osallisuutta tukevia sisältöjä. Hankerahoituksella kehitettiin työpajatoiminnan ohjausta ja toimintamalleja vastaamaan nuorten moninaisia tarpeita sekä muuttuvan toimintaympäristön haasteita.

Hankkeen ohjausryhmään kuuluu toimijoita Saarijärven kaupungilta, Pokelta ja Keski-Suomen Hyvinvointialueelta.

4.2 LUONTOHERKKYYDESTÄ VOIMAA -HANKE (AVI)

Visio-säätiö toteutti ajalla 1.3.2025 - 28.2.2026 Luontoherkkyydestä voimaa! - hankkeen. Hankkeen rahoitti Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto.

Hankkeen tavoitteena on tarjota Saarijärven ja lähikuntien (30 km säteellä) 13-29 vuotiaille nuorille luontoherkkyystoimintaa, jonka avulla ehkäistään luonnonpuutostilasta aiheutuvia haittoja. Toiminnalla parannetaan kohderyhmän osallisuutta sekä hyvinvointia luontotoiminnan keinoin. Tavoitteena on tukea nuorten kasvua ja hyvinvointia sekä parantaa heidän osallisuuttaan. Lähtökohtina toimivat kestävä kehitys, terveet elintavat sekä ympäristön ja elämän kunnioittaminen.

Hankkeelle haettu alkuperäinen rahoitus pieni niijä vajaan puolella (alkuperäinen haettu summa 48 150,00 /saatu avustus 25,000€). Hankerahoituksen pienentyessä hankkeen alkuperäisiä toimenpiteitä piti supistaa. Työryhmä valitsi keskeisiksi toimenpiteiksi kyselyn nuorille (suhtautumisesta luontoon / luontotoimintaan) ja ammattilaisille (luontotoiminnan nykytilasta sekä tulevaisuuden toiveista), luontotapahtuman järjestämisen nuorille sekä luontoaiheisen koulutuksen ammattilaisille.



5. VAMMAISPALVELUT

Vammaispalveluissa painopistealueina vuoden aikana korostuivat laadukas asiakastyö, uusi lainsäädäntö, henkilöstöhallinto, kehittäminen ja yhteistyö. Vammaistyön tärkeimmät periaatteet ovat osallisuus, itsemääräämisoikeus ja kommunikaatio ja ne korostuvat myös uudessa vammaispalvelulaissa. Nämä periaatteet ohjaavat vahvasti myös Visio-säätiön vammaispalveluiden toimintaa. Näiden pohjalta suunnitellaan, kehitetään ja toteutetaan asiakkaiden hoitoa ja arkea sekä henkilöstön osaamista.

1.1.2025 astui voimaan uusi Vammaispalvelulaki. Lain vaikutukset tulevat esiin vähitellen ja sen soveltaminen on kaikille uutta, niin hyvinvointialueille kuin palveluntuottajille. Käytännössä asiakkaiden vanhat, erityishuoltolain mukaiset palvelusuunnitelmat ja palvelupäätökset muuttuvat uuden lain piiriin siinä vaiheessa, kun edelliset päätökset loppuvat. Kaikki palvelut myönnetään jatkossa vammaispalvelulain mukaisesti. Erityishuoltolain piiriin jäi ainoastaan itsemääräämisoikeuden toteuttamiseen ja rajoittamiseen liittyvät päätökset.

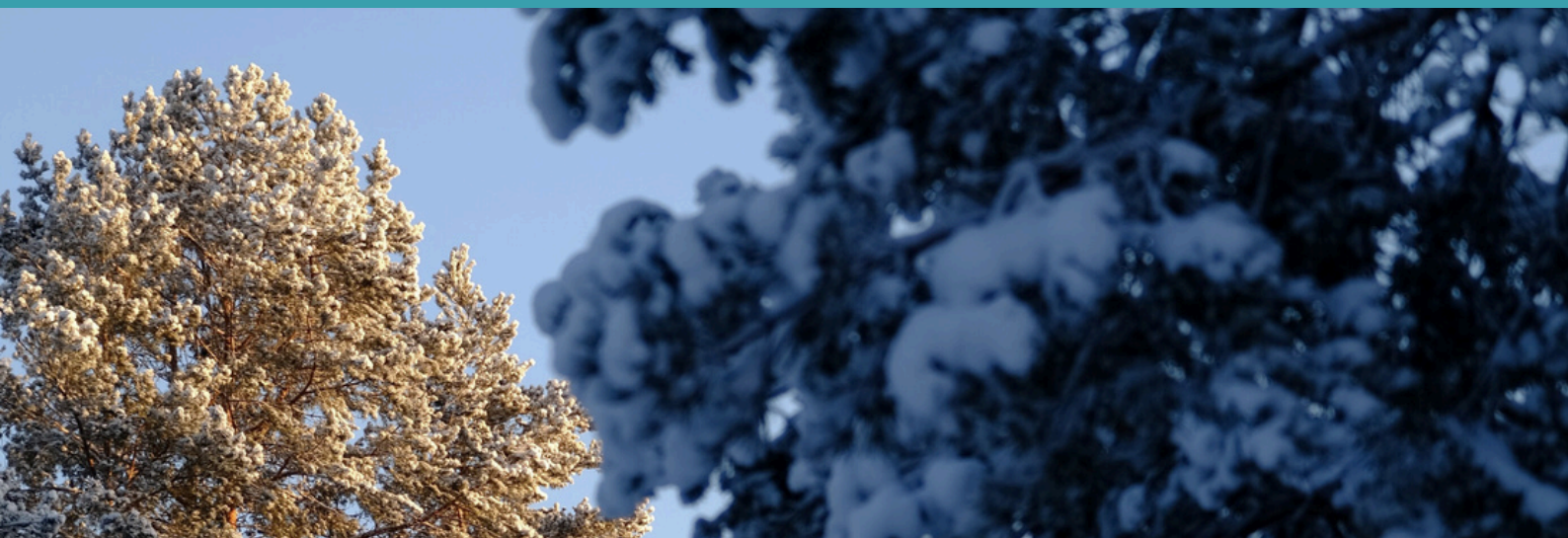
Asiakkaiden arjessa uusi laki näkyi uuden erityisen osallisuuden tuen -palveluiden myöntämisenä. Aikaisemmin vaikeasti kehitysvammaisille henkilöille, jotka eivät kyenneet ilmaisemaan omia toiveitaan vapaa-ajan vietostaan, harrastuksistaan tai virkistystoiminnasta, ei myönnetty henkilökohtaisen vapaa-ajan avustajan palveluita. Uusi erityisen osallisuuden tuki on mahdollistanut tämän ja lähes kaikille asiakkaille on myönnetty avustajapalveluita harrastusten ja virkistystoiminnan toteuttamiseen. Asiakkaille on myös löytynyt avustajia hyvin, kun uusia palveluntuottajia on tullut pohjoisen Keski-Suomen alueelle.

Uudesta lainsäädännöstä ja sen soveltamisesta on järjestetty koulutuksia, joihin palveluvastaava ja yksiköiden esihenkilöt ovat vuoden aikana osallistuneet.

Hyvinvointialueen vaikea taloustilanne on näkynyt siinä, että asiakasohjaus on selkeästi vähäisempää. Verso-kodin aikuisten siipeen, Versoon, muutti kuitenkin yksi uusi asiakas keväällä. Verson puolella on nyt siis neljä asiakasta, samoin Silmun lasten siivessä. Intervallipaikoista ja päivähoidosta luopuminen on tuonut vakautta, selkeyttä ja rauhaa vakituisten asukkaiden elämään. Lyhytaikaiset asiakkaat olivat vierailijoita vakituisten asukkaiden kotona ja vaativat runsaasti aikaa, huomiota ja resursseja.



Visio-säätiön tuottamat vammaispalvelut on jaettu kahteen toimintayksikköön Harjukotiin ja Verso-kotiin. Harjukoti on toiminut vuodesta 1993 ja Verso-koti aloitti toimintansa 17.7.2017.



Päätöksen myötä asiakkaiden palvelun laatu on noussut entisestään ja henkilöstöresurssit on voitu kohdentaa paremmin. Myös henkilöstön työnkuvat ovat selkeämmät ja työn kuormittavuus laskenut. Harjukodilla kaikki asiakaspaikat ovat olleet täynnä eli siellä on kahdeksan asiakasta. Heidän arkeensa on vuoden aikana tuonut muutoksia kylpyhuone- ja salaojaremontti, jonka vuoksi kesä vietettiin jälleen evakossa Kolkanlahdessa Poken asuntolatiloissa. Muutos vaati paljon järjestelyjä ja joustoa kaikilta, mutta uusiin hienoihin tiloihin oli mukava palata takaisin syksyllä.

Molemmissa yksiköissä otettiin käyttöön uusi omaisten palaveri – käytäntö. Omaiset on kutsuttu aiemminkin asiakkaiden hoito- ja asiakassuunnitelmapalaveriisiin, mutta nyt heidät kutsutaan vapaamuotoisempaan palaveriin, jossa suunnitellaan yhdessä, tuodaan esiin toiveita ja annetaan palautetta hoidosta. Palaverit on otettu hienosti vastaan ja ne ovat olleet suosittuja. Omaisille on järjestetty vuoden aikana myös yhteisiä tapahtumia mm. glögi-ilta ja puurojuhla.

Vammaispalveluissa otetaan asteittain käyttöön RAI-arviointi palveluntarpeen määrittelyssä. Järjestelmän käyttöönotto edellyttää, että koko ohjaushenkilöstö käy erityisen Rai-koulutuksen. Koulutukseen osallistuttiin loppu vuonna ja ensimmäiset Rai-arvioit tehtiin Harjukodilla. Lasten Rai-ohjelmisto saadaan hyväks-alueen arvion mukaan käyttöön vuoden 2026 loppukesästä tai syksyllä. Rai on tärkeä työkalu, jolla voidaan arvioida asiakkaiden erilaista avun ja palvelun tarvetta ja se tulee jatkossa määrittämään asiakkaiden hoitopäivämaksuluokkia.

Loppuvuodesta aloitettiin valmistelemaan Kanta-järjestelmään liittymistä. Kanta tulee pakolliseksi kaikille palveluntuottajille 1.9.2026. Hyvaks-alue ei vielä vuoden lopussa ollut tehnyt päätöstä asiakastietojärjestelmästä, eikä siitä, miten yksityiset palveluntuottajat siihen liittyvät. Mahdollisuutena on joko rinnakkaissopimukset hyväks-alueen järjestelmään tai erillissopimus omalla asiakastietojärjestelmällä, jonka tulee olla Kanta-yhteensopiva. Asian suhteen joudumme vielä odottelemaan tietoa. Edistimme Kantaan liittymisedellytyksiä niillä keinoilla, mitkä olivat mahdollisia: ohjaushenkilöstö aloitti Kantaan liittyvät pakolliset koulutukset mm. rakenteisesta kirjaamisesta verkkoympäristössä ja valmistelimme ja selvitimme sote-korttien hankintaa, jotka myös ovat pakollisia jatkossa.

Vammaispalveluissa tehtiin alkuvuonna päätös uudesta työvuorosuunnitteluohjelmasta. Kilpailutuksen jälkeen ohjelmaksi valikoitui Finago työvuoroVelho. Ohjelma palvelee sekä työvuorosuunnittelijoita ja työntekijöitä yksiköissä että talous- ja henkilöstöhallintoa. Ohjelma mahdollistaa tehokkaammin mm. joustavan työvuorosuunnittelun, vahvuuslaskennan ja sijaisten käytön resurssoinnin, vuorolisien, ylityöiden ja ruokamaksujen laskennan, työaikapankin, vuosilomasuunnittelun, työsopimus- ja muiden työsuhdelomakkeiden laadinnan sekä koulutusten ja pätevyyksien ylläpidon. Käyttöönotto vaati meiltä kaikilta kouluttautumista, harjoittelua ja ponnisteluja, mutta vajaan vuoden kokemuksella voidaan sanoa, että satsaus todella kannatti.

Erityisesti hyöty näkyy yksiköiden työvuorosuunnittelijoiden ja palveluvastaavan työssä. Ohjelmasta saatu ajallinen hyöty on organisoitu muihin työtehtäviin. Yksiköiden johtajilla jää enemmän aikaa lähiesihenkilötyöhön sekä oman yksikön toimintojen kehittämiseen. Palveluvastaavan työ suuntautuu entistä enemmän työyhteisöjen, työkykyjohtamisen prosessien ja työhyvinvoinnin kehittämiseen ja suunnitteluun, mikä tuo hyötyä koko säätiölle, ei vain vammaispalveluihin.

Vammaispalveluiden johtoryhmä ja sairaanhoitajapalaverit toteutuivat säännöllisesti koko vuoden. Palavereissa kehitettiin yhteisiä toimintatapoja, -malleja ja -ohjeistuksia sekä yksiköiden välistä yhteistyötä ja sijaistamisjärjestelyjä, suunniteltiin toimintaa ja resurssien (talous, henkilöstö) käyttöä. Palavereiden tärkeänä tavoitteena on toimia myös tukena ja apuna esihenkilötyössä. Toimitusjohtajan ja palveluvastaavan vierailut yksikköihin toteutuivat sääntöisesti vuoden aikana ja ne koettiin tärkeinä ja antoisina.

Yksiköiden työpaikkapalaverit ja työnohjaus toteutuivat entiseen malliin kerran kuukaudessa. Esihenkilöillä oli lisäksi mahdollisuus käyttää yksilötyönohjauskertoja tarvittaessa. Tyhy-päiviä toteutettiin molemmissa yksiköissä keväällä ja syksyllä. Näistä kevään tyhy järjestettiin yhteisesti Harjukodin ja Verso-kodin kesken. Yhteisesti todettiin, että yhteistyötä halutaan kehittää ja jatkaa.



Henkilöstö on vammaispalveluissa sitoutunutta ja muutoksia tapahtuu pääsääntöisesti hyvin vähän. Henkilöstön määrään ja vahvuuteen vaikuttavat lupa- ja valvontaviranomaisen määrittämä mitoitus ja asiakkaiden toimintakyky ja avun tarve. Vuorokohtaista mitoitusta voidaan näin ollen joutua nostamaan, mikäli asiakkaiden tarpeissa tapahtuu muutoksia. Vuoden aikana jäi eläkkeelle ja vanhempainvapaalle useampi työntekijä. Rekrytoinnissa huomioitiin erityisesti aikaisempi kokemus ja koulutus kehitysvamma-alalta, asiakasryhmän tarpeet, sekä erityisosaaminen. Vielä alkuvuonna työnhakijoita oli avoimiin paikkoihin vähänlaisesti, mutta loppu vuoden rekrytoinnissa jo huomattava määrä. Rekrytoinnit ja haastattelut toteutettiin yhteistyössä palveluvastaavan ja yksiköiden esihenkilöiden kanssa. Lomakaudelle palkattiin suurimmaksi osaksi tuttuja sijaisia, mutta saimme myös uusia henkilöitä keikkarinkiin.



Keväällä henkilöstölle tehtiin koulutuskysely, jolla kartoitettiin vammaispalveluiden osaamista ja osaamistarpeita. Näiden pohjalta löytyy painopistealueet, joihin tulevana vuosina suunnataan resursseja. Henkilöstö toivoi koulutusta erityisesti haastavista asiakastilanteista, autismin kirjosta, nepsy-haasteista ja kommunikaatiosta. Näiden lisäksi painotetaan koulutuksissa myös itsemääräämisoikeuden toteuttamista. Uuden työntekijän aloittaessa työnsä, kartoitetaan hänen osaamisensa. Saimme käyttöömmme Osaajan startti-perustietokoulutuksen kehitysvammaisuudesta sekä autismin kirjosta. Nämä ovat uusien työntekijöiden lisäksi käytössä myös kokeneemmilla työntekijöillä. Haluamme, että meillä kaikilla vahva perusosaaminen, jonka päälle aletaan kokoamaan lisäosaamista täydennyskoulutuksin tarpeiden ja painopistealueiden mukaisesti.

Vuoden aikana koulutukset painoutuivat ensiavun päivityksiin, Kanta- ja Rai-koulutuksiin. Lääkeluvat päivitettiin tarpeen mukaan. Loppuvuodeksi suunniteltu AAC-koulutus kommunikaatiomenetelmistä siirtyi aikataulusyistä tammikuulle 2026. Henkilöstöllä on mahdollisuus ehdottaa kiinnostavia koulutuksia ja näitä toteutetaan tarpeiden ja määrärahojen puitteissa. Vuoden aikana näistä toteutuivat Kehitysvammaliiton jäsenkoulutukset vaativista asiakastilanteista ja haastavasta käyttäytymisestä. Esihenkilöt kävivät Imo-passikoulutuksen, vammaispalvelulain soveltaminen ja työturvallisuuslain vastuutkoulutukset. Esihenkilöitä tuettiin myös mahdollistamalla johtamisopintoja ja lähiesihenkilötyön ammattitutkinto.

Vammaispalveluiden koko henkilöstö osallistui syksyllä koko säätiön strategia-työpajaan Mannilan kartanossa sekä säätiön jouluruokailuun Ruustinnassa.



5.1 HARJUKOTI



Tavoitteiden ja suunnitelmien toteuma vuosi 2025:

- Harjukodin asukkaiden arki on sujunut tasaisesti ja kodinomaisessa hengessä. Asukaspaikat ovat olleet koko vuoden täynnä, joten uusia asukkaita ei meille tänä vuonna tullut. Arki on saanut jatkaa tutussa porukassa, hyvässä hengessä ja turvallisissa rutiineissa.
- Kesällä Harjukodissa tehtiin kylpyhuoneremontteja, joiden ajaksi asukkaat ja henkilökunta muuttivat tilapäisesti jo edelliseltä kesältä tuttuun Kolkkanlahteen Metsäkouluun. Muutos sujui rauhallisesti, ja väliaikainen ympäristö toi arkeen mukavaa vaihtelua. Syksyllä oli erityisen ihanaa palata takaisin Harjukotiin – tuttu koti tuntui entistäkin kodikkaammalta. Remontin valmistuttua kylpyhuoneet ovat nyt uudet ja hienot, mikä on lisännyt asumisviihtyvyyttä ja arjen sujuvuutta. Tuttuun kotiin palaaminen tuntui asukkaista erityisen mukavalta, kun Harjukodin sydän, keittiö, täyttyi jälleen iloisesta pulinasta, herkullisista ruoan tuoksuista ja yhteisistä ruokahetkistä.
- Arkeen on kuulunut runsaasti yhteistä tekemistä ja virkistäytymistä. Kesällä tehtiin retkiä Paula Koivuniemen teatteriesitykseen sekä Savion lavatansseihin. Lisäksi käytiin jouluruokailulla Ränssin kievarissa. Retkien ohella toteutettiin pieniä luontoretkiä, joille otettiin eväät mukaan ja nautittiin rauhallisista hetkistä luonnon keskellä. Harjukodissa on järjestetty myös monipuolista viriketoimintaa arjen lomassa, jokaisen asukkaan yksilöllisten toiveiden mukaan.



- Joulukuussa järjestettiin lämminhenkinen puurojuhla, johon kutsuttiin asukkaiden omaiset ja läheiset. Yhteinen juhlahetki tarjosi mahdollisuuden kohdata, jutella ja viettää aikaa yhdessä. Tunnelma oli välitön ja lämmin, ja juhla koettiin tärkeäksi yhteisölliseksi tapahtumaksi.
- Asiakkaiden itsemääräämisoikeuden tukemiseen on panostettu systemaattisesti. Tarvittavat suunnitelmat ja ohjeistukset on laadittu lainsäädännön mukaisesti, ja mahdollisiin rajoittamistoimenpiteisiin liittyvät käytännöt on käsitelty asiantuntijaryhmässä, joka on tehnyt tarvittavat suositukset
- Hoitotyötä on toteutettu ammattitaitoisesti ja yksilöllisesti, Harjukodin kodinomaista ilmapiiriä vaalien sekä asukkaita aidosti kohdaten ja kuunnellen.
- Henkilökunnan koulutustarpeita kartoitetaan jatkuvasti, ja koulutuksiin osallistumista tuetaan aktiivisesti. Lääkekoulutukset on toteutettu vaatimusten mukaisesti.
- Henkilökunnan työnohjaus on jatkunut säännöllisenä koko vuoden ajan, tukien jaksamista ja ammatillista kehittymistä.
- Yhteistyö omaisten kanssa on ollut tiivistä ja monikanavaista. Yhteyttä on pidetty puhelimitse, viestien, videopuheluiden ja kuvien avulla sekä vierailujen kautta.
- Harjukodin Facebook-sivuille on päivitetty kuulumisia arjesta, ja asukkaat ovat voineet käydä kotilomilla normaalisti.
- Harjukoti on toiminut myös opiskelijoiden ohjauspaikkana.
- Henkilöstömitoitus on pysynyt vaatimusten mukaisena, eikä vakituksessa henkilöstössä tapahtunut muutoksia kuluneen kauden aikana. Toiminnan sujuvuutta on tukenut selkeä työnjako ja toimivat rakenteet. Palveluvastaavan vastuut kohdistuvat koko vammaispalveluiden toimintaan, mikä on vahvistanut yksiköiden välistä yhteistyötä. Koko säätiön yhteinen laatu- ja kehittämispäivä tarjosi henkilöstölle mahdollisuuden yhteiseen oppimiseen ja toiminnan kehittämiseen.
- Yhteistyö hyvinvointialueen kanssa on ollut sujuvaa. Vuoden aikana on pidetty yhteisiä palavereja myös etäyhteyksin, ja palvelusopimukseen liittyvät neuvottelut on käyty rakentavassa hengessä.

Tapahuneet muutokset:

Toimitiloja on kunnostettu tarpeen mukaan. Ohjaajien toimisto siirrettiin entiseen eteisaulaan, josta henkilökunta kulkee sisälle. Vanhan toimistotila on nyt lisääjäkaappien ja pakastimien käytössä.

Takkahuone sai äänieristetyt haitarioven, jolloin tilaa pystyy hyödyntämään saunapäivinä suojaamaan asukkaiden yksityisyyttä sekä muutoinkin asukkaiden kanssa rauhoittumiseen.

Tilaresurssit:

Pintaremontteja ja kiinteistön yleiskorjausta tehdään tarpeen mukaan. Kylpyhuoneet niin asukashuoneissa, kuin henkilökunnankin tiloissa remontoitiin kauttaaltaan. Lisäksi on tehty laaja piharemontti, jossa uudistettiin salaojat, terassi ja parkkipaikkaa laajennettiin.

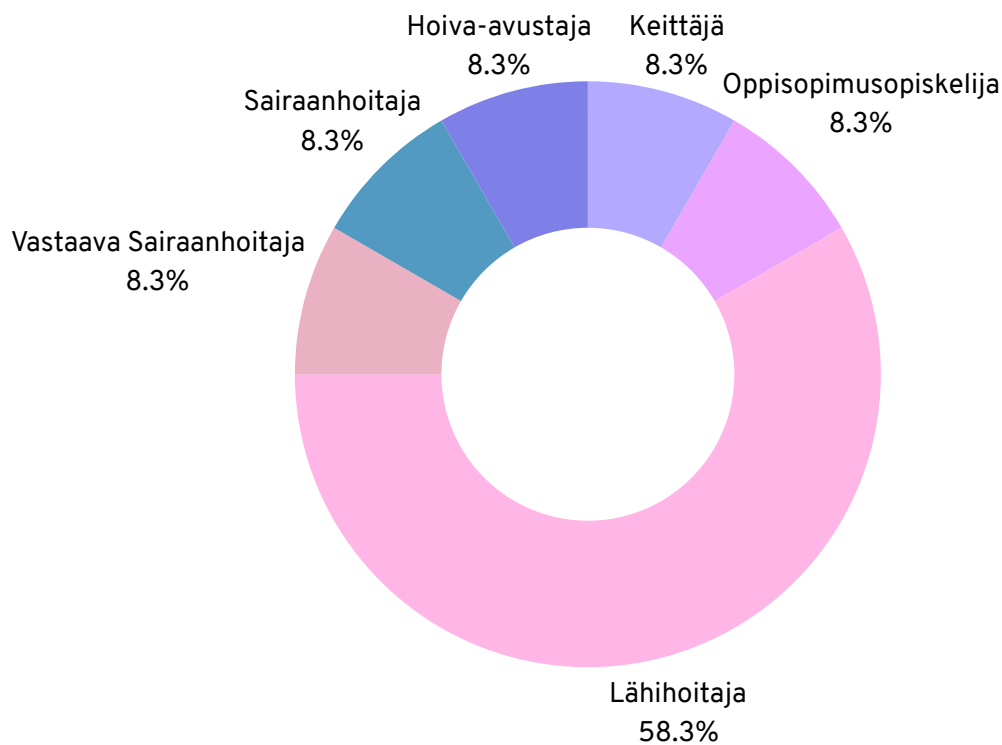
Koneet ja laitteet:

Pääosin ennallaan. Pienkoneita ja kalustoa on uusittu tarpeen mukaan.

Talous:

Taloutta seurataan kuukausittain.

Henkilöresurssit:



Harjukodissa työskenteli vuoden lopussa:

- 1x Vastaava Sairaanhoitaja
- 1x Sairaanhoitaja
- 7x Lähihoitaja
- 1x Oppisopimusopiskelija

Avustavissa tehtävissä työskenteli:

- 1x Hoiva-avustaja
- 1x Keittäjä / Siistijä

5.2 VERSO-KOTI



Tavoitteiden ja suunnitelmien toteuma vuosi 2025:

- Verso-kodin toiminta on arkista ja kodinomaista. Olemme näkyneet ja kuuluneet Saarijärven keskustan alueella niin kaupoissa, tapahtumissa, harrastuksissa ja lenkkipoluilla. Asukkaiden elämä sujui versolla normaalia kodinomaista arkea eläen. Lapset kävivät koulua ja kotilomat sekä omaisten vierailut toivat piristystä ja vaihtelua arkeen. Kesällä vietimme oman talon väen kesken kesätapahtumaa, joka toteutettiin lasten toiveiden mukaisesti herkutellen, vesileikeistä nauttien ja musiikkia kuunnellen. Joulun aikaan vietimme jo perinteeksi muodostunutta glögi-iltaa, jossa vallitsi ihanan lämmin tunnelma asukkaiden läheisten läsnä ollessa sekä live musiikin soivissa.
- Käytimme monipuolisesti keskustan palveluita, harrastusmahdollisuuksia ja leikkipaikkoja hyväksemme. Myös oma, aidattu piha katettuine terasseineen toi paljon iloa: grillailimme, kasvatimme vihanneksia ja yrttejä, kastelimme nurmikkoa, uimme altaassa, pompimme trampoliinilla, leikimme, pelailimme, keinuimme, ruokailimme ja viihdyimme yhdessä.
- Kesällä 2025 perinteisen kesälomareissun teimme asukkaiden kanssa Tuurin kyläkauppaan. Kävimme ostoksilla kyläkaupassa, hurvittelemassa tivolisissa ja herkuttelemassa hampurilaisilla. Lähitapahtumista Runebergin puiston ilmaiset torstaikonsertit olivat asukkaiden mieleen sekä Puuhapuisto Veijarissa temmeltäminen.
- Yhteistyötä asukkaiden perheiden kanssa on pyritty kehittämään säännöllisten palavereiden ja viikkokuulumisien kautta. Tällä on pyritty lisäämään Verso-kodin henkilökunnan ja asukkaiden perheiden välistä yhteistyötä sekä madaltamaan kynnystä minkä tahansa kysymyksen tai ajatuksen ilmaantuessa.

- Vuoden 2026 ajatuksena on keskittyä parantamaan Verso-kodin alapihan viihtyvyyttä. Keväällä alapihasta saadaan myös aidattu alue, joka mahdollistaa asukkaiden kanssa yhteisten hetkien viettämisen järvimaisemaa ihastellen. Takapihalle on vuoden 2025 aikana rakennettu jo keinut ja kesäisin pihalle on kasattu iso trampoliini. Näiden lisäksi suunnitelmissa on vesileikkeihin uima-allas, aurinkovarjoja, uusi grilli ja rennoista kesäpäivistä nauttimiseen sohvaryhmä loikoilua varten.
- Talvella käytimme Kehitysvammaisten tuki ry:n meille lahjoittaman tuhannen euron budjetin asukkaiden hyväksi tilaamalla talolle uuden rentouttavan hierontatuolin. Hierontatuoli on ihana arjen luksus, jossa asukkaat saavat nautiskella kaikessa rauhassa. Hierontatuoli tuo ihania aistikokemuksia monille asukkaista.
- Vuosi 2025 on ollut loppua kohden melko yllättävä rekrytointien suhteen. Yleinen sosiaali- ja terveysalan työllisyys tilanne näkyi vuoden loppua kohden verso-kodille positiivisessa valossa, kun rekrytointi vaiheessa hakijoita oli enemmän kuin vuosiin. Rekrytointin ansiosta olemme saaneet vuodelle 2026 lisää ammattitaitoisia ja motivoituneita hoitajia työporukkaamme. Muutoksia tuli myös henkilöstön rakenteeseen, sillä syksyllä yksikön vastaavan sairaanhoitajan työpariksi rekrytoitiin toinen vakituinen sairaanhoitaja.
- Verso-koti on toiminut vuoden mittaan opiskelijoiden ohjauspaikkana, ja meille on ollut runsaasti harjoitteluun hakijoita eri alojen opiskelijoista.
- Vuosi 2025 oli ensimmäinen täysi vuosi versokodille, kun samassa yksikössä oli sekä nuoria aikuisia että lapsia. Uusi järjestely on lähtenyt mainiosti käyntiin. On ihanaa saada seurata lasten aikuistumista tutussa ympäristössä tuttujen hoitajien ympäröimänä. Nuorten aikuisten puolelle muutti myös kevään korvilla uusi asukas, joka on sujahtanut mukaan mainiosti.
- Verso-kodin asukkaista puolet tulee Keski-Suomen hyvinvointialueelta ja puolet muista maakunnista. AVI:n luvan mukaisesti Verso-kodissa on 12 hoitopaikkaa yhteensä, 5 paikkaa aikuisten siivessä, 5 paikkaa lasten siivessä ja 2 paikkaa Varpu -itsenäistymisasunnoissa alakerrassa. Tällä hetkellä Verso-kodissa on yhteensä 8 asukasta, 4 lasten siivessä ja 4 aikuisten siivessä.
- Vuoden mittaan äkillisiltä sairauslomilta ei kuitenkaan olla voitu välttyä, mutta henkilökunta on joutanut työvuorojärjestelyin niin, että riittävä hoitajamitoitus on pystytty turvaamaan. Tarvittaessa olemme palkanneet sijaisia. Hoitotyö on toteutettu laadukkaasti ja ammattitaitoisesti Verso-kodin kodinomaisuutta korostaen.
- Lakiin perustuvaan asiakkaan itsemääräämisoikeuden tukemiseen on panostettu ja laadittu tarvittavat suunnitelmat itsemääräämisoikeuden toteuttamiseksi. Myös rajoittamistoimenpiteiden vaatimat ohjeistukset on otettu huomioon. Asiantuntijaryhmä (IMO-työryhmä) vieraili puolen vuoden välein Verso-kodilla ja otti kantaa tarvittaviin rajoitustoimenpiteisiin sekä tekivät tarvittavat päätökset.





Toimenpiteiden tulokset:

- Yhteistyö hyvinvointialueiden ja muiden ostajatahojen kanssa on sujunut joustavasti ja yhteisiä palaverieja on pidetty Verso-kodilla sekä Teamsin välityksellä. Samoin muiden lasten verkostojen kanssa on tehty läheistä yhteistyötä.
- Yhteistyö omaisten kanssa on ollut tiivistä. Yhteyttä omaisiin on pidetty puheluin, videopuheluin, viesteillä, kuvilla sekä postin välityksellä. Verso-kodin somesivuille on päivitetty kuulumisia ja kuvia puuhista lasten kanssa. Omaiset ovat myös voineet vierailla Verso-kodilla ja osallistua lastensa arkeen. Verso-kodilla on järjestetty yhteisiä tapahtumia omaisille. Vanhemmille on lähetetty esim. kesäkirje, johon koottu Verso-kodin tervehdys ja kesäohjelmaa.
- Henkilökunnan ensiapu- ja lääkekoulutukset sekä täydennyskoulutukset on toteutettu vaatimusten mukaisesti.
- Henkilökunnan koulutustarvetta ja -toiveita kartoitetaan jatkuvasti ja pyritään mahdollistamaan osallistuminen koulutuksiin. Aktivoimme työntekijöitä myös itse tutkimaan koulutuksia ja ohjautumaan työtä tukeviin koulutuksiin.
- Ammattitaitoa on kehitetty koulutuspäivillä ja olemme jatkaneet laadullisesti hyvää ja säännöllistä työnohjausta. Syksyllä vietimme koko säätiön yhteistä laatupäivää.
- Uusien hoitajien tietotaito päivitettiin heidän aloittaessaan työskentelyn Versossa ja tarvittaessa sitä täydennettiin. Henkilökunnan osaamisessa painotettiin autismikirjon ja neuropsykiatristen sairauksien osaamista.
- Uusille työntekijöille on pyritty takamaan kattava ja laadukas perehdytys.

Tilaresurssit:

Verso-kodin tilat (Paavontie 41 a, Saarijärvi) ovat toiminnalliset, turvalliset ja käytännölliset. Tilat vastaavat hyvin erityisryhmän tarpeisiin.

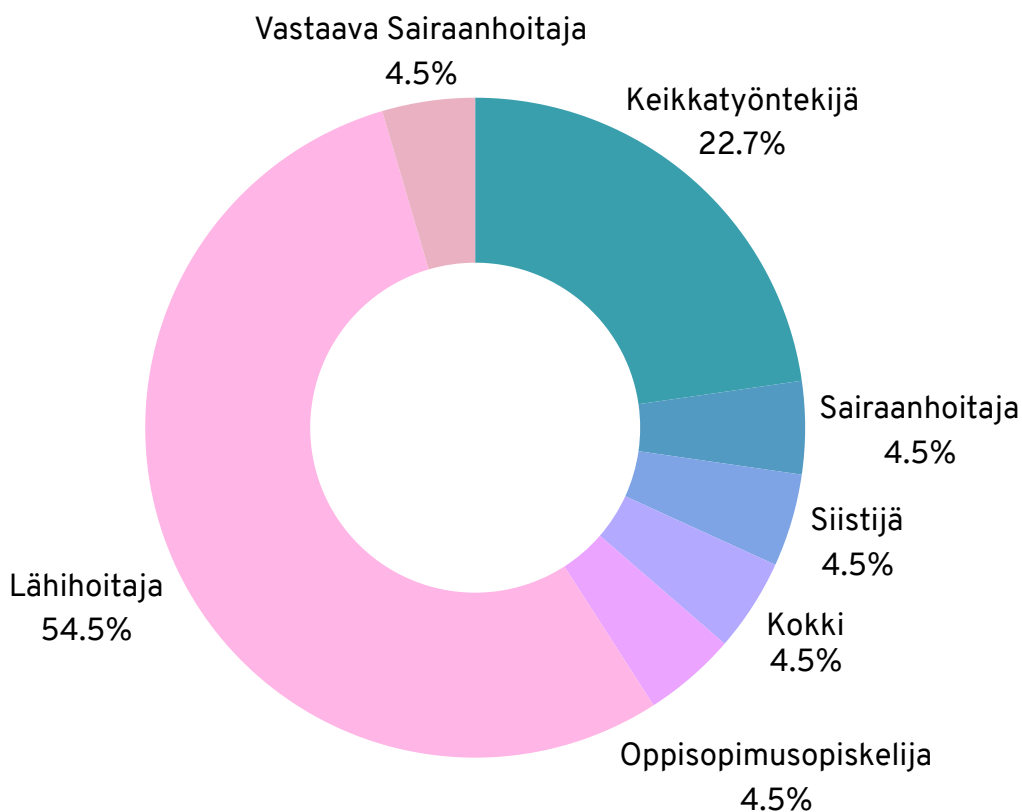
Koneet ja laitteet:

Kiinteistön sekä irtaimiston, koneiden, laitteiden ja ulkoalueiden kunnossapidosta vastaa kiinteistöhoitaja Visio-säätiöltä. Vuodelle 2026 on selvityksessä keittiöön uusi tiskikone.

Talous:

Taloutta seurataan kuukausittain.

Henkilöresurssit:



Vuoden lopussa Verso-kodissa työskenteli hoitotyössä:

- 5x Keikkatyöntekijä
- 2x Sairaanhoitaja
- 1x Hoiva-avustaja
- 12x Lähihoitaja
- 1x Oppisopimusopiskelija

Avustavissa tehtävissä työskenteli:

- 1x Kokki
- 1x Siistijä

Keikkatyöntekijät tekivät töitä heidän omien mahdollisuuksien mukaan. Kesälomien ajaksi saimme rekrytoitua riittävän määrän sijaisia.

6. SÄÄTIÖN HENKILÖSTÖ VUONNA 2025

Säätiö on toiminut edelleen vuoden 2025 aikana niin Saarijärvellä kuin koko Saarijärven seutukunnalla merkittävänä sosiaalialan työllistäjänä. Säätiön palveluksessa on ollut 61 eri henkilöä ja henkilötyövuosia on kertynyt 40,34 vuotta. Vuoden 2025 aikana säätiön työntekijämäärä osastoittain oli seuraavanlainen:

Osasto	Henkilöt yhteensä	Henkilötyövuosia
Hallinto	3	3,0
Harjukoti/Verso-koti	48	31,39
Pajat, hankkeet ja ulkopuoliset palvelut	10	5,95
Vision pajat - hanke	3	1,6
Luontoherkkyydestä voimaa! - hanke	1	0,34
Paja tuotanto	2	1,83
Paja valmennus	4	2,18
Yhteensä	61	40,34

Lisäksi vuonna 2025 säätiöllä on ollut 55 valmentautujaa, joista kuntouttavassa työtoiminnassa 19. Nuoria oli yhteensä 32.

7. TULEVA KEHITYS JA RISKITEKIJÄT

Tulevaisuuden keskeisimmät riskit liittyvät työllisyyden hoidon rahoituksen epävarmuuteen ja palvelurakenteiden muutoksiin. Työllisyyspalveluiden siirtyminen työllisyysalueille sekä hyvinvointialueiden tiukka taloustilanne vaikuttavat suoraan siihen, missä laajuudessa palveluja hankitaan jatkossa ulkopuolisilta toimijoilta. Rahoitus ei ole sidottu tiettyihin palveluihin, vaan alueet voivat itse päättää varojen kohdentamisesta. Taloustilanteen kiristyessä ostopalveluiden määrää voidaan muuttaa nopeallakin aikataululla.

Merkittävä muutos liittyy kuntouttavan työtoiminnan päättymiseen 1.1.2026 alkaen. Tällä hetkellä ei ole täyttä varmuutta siitä, mikä palvelu tulee sen tilalle, millä rakenteella se järjestetään ja millä rahoituksella sitä toteutetaan. Tämä epävarmuus vaikuttaa suoraan työpajatoiminnan asemaan, asiakasohjautumiseen ja rahoituksen ennakoitavuuteen.

Työpajatoiminnan kohderyhmän tuen tarve on samanaikaisesti kasvanut. Yhä useammalla asiakkaalla työllistymisen esteet liittyvät heikentyneeseen työ- ja toimintakykyyn sekä monialaisiin elämäntilanteen haasteisiin. Tämä lisää valmennuksellisen ja pitkäjänteisen tuen tarvetta tilanteessa, jossa rahoitus kohdistuu yhä vahvemmin mitattaviin ja nopeisiin tuloksiin. Palkkatukilinjausten kiristyminen ja palkkatukipaikkojen vähentyminen vaikeuttavat omaa tuotantoa ja heikentävät taloudellista ennakoitavuutta. Pelkkään valmennukseen kohdistuva rahoitus on tällä hetkellä niukkaa. Toiminnan jatkuvuuden varmistamiseksi säätiö on panostanut uusien rahoitus- ja toimintamallien kehittämiseen. Hanketoiminta on keskeinen osa tätä kokonaisuutta. Turvattu tulevaisuus -hanke käynnistyy 1.1.2026 Keski-Suomen liiton rahoittamana ja ESR+ rahoitteinen Pelaamalla tulevaisuuteen -hanke 1.3.2026 alkaen. Lisäksi OKM-rahoitteinen Luontoherkkyydestä voimaa -hanke jatkuu helmikuun 2026 loppuun saakka. Nuorten työpajatoiminnan OKM-rahoitusta ei leikattu kuluvana vuonna, mutta edellisvuoden merkittävä rahoituspuutos vaikuttaa edelleen toiminnan laajuuteen.



Vuoden aikana vahvistettiin myös markkinointia ja viestintää. Tavoitteena on entisestään lisätä toiminnan tunnettavuutta, vahvistaa yhteistyötä ja varmistaa, että kohderyhmillä, verkostoilla, päättäjillä ja kumppaneilla on ajantasainen tieto säätiön työstä ja sen merkityksestä.

Johto ja yksiköiden vastuhenkilöt seuraavat aktiivisesti toimintaympäristön kehitystä ja osallistuvat alueelliseen keskusteluun palvelurakenteiden uudistamisesta. Yhteistyötä maakunnassa toimivien säätiöiden ja muiden palveluntuottajien kanssa on tiivistetty yhteisen tilannekuvan ja vaikuttamistyön vahvistamiseksi.

Harjukodin ja Verso-kodin sopimukset ovat toistaiseksi voimassa olevia. Sopimusten irtisanomisaika on 6kk. Kilpailun kiristyminen alalla edellyttää laadun, kustannustehokkuuden ja palveluiden näkyvyyden jatkuvaa kehittämistä.

Versonrannan uudisrakentamiseen liittyen seurataan alueellista palvelutarvetta ja rakennuskustannusten kehitystä ennen investointipäätöksiä.

Vuonna 2025 käynnistetty strategiatyö tuo selkeyttä säätiön pitkän aikavälin kehittämiseen. Tavoitteena on vahvistaa Visio-säätiön asemaa yleishyödyllisenä ja yhteiskunnallisena toimijana sekä varmistaa toiminnan taloudellinen ja rakenteellinen kestävyys muuttuvassa toimintaympäristössä.





8. SOSIAALINEN TASE

Säätiö on onnistunut päätehtävässään varsin hyvin. Aloitusvuonna 2001 säätiö työllisti 11 vajaakuntoista ja / tai pitkäaikaistyötöntä ja työtöntä henkilöä suoraan säätiön määräaikaisiin työtehtäviin hallintoon, työpajalle ja päihdekuntoutukseen.

Vuonna 2025 säätiö työllisti 61 eri henkilöä säätiön pysyviin ja määräaikaisiin työtehtäviin, hallintoon, Harjukodille, Verso-kodille ja työpajoille. Henkilötyövuosia työsuhteista kertyi 40,34. Lisäksi säätiöllä on ollut vuonna 2025 55 valmentautujaa, joista kuntouttavassa työtoiminnassa 19. Nuoria oli yhteensä 32.

Vammaispuoli on vakiinnuttanut asemaansa luotettavana toimijana ja työllistänyt vuoden 2025 aikana yhteensä 48 sosiaali- ja terveysalan ammattilaista.

9. TALOUS

Säätiön peruspääoma on 28 087,38 € ja se on kokonaisuudessaan sääntöjen mukaisesti sijoitettu pääosin kiinteään omaisuuteen. Säätiö on sijoittanut Kiepura Oy:n osakepääomaksi 8 000 € sekä Versonsilmu Oy:n osakepääomaksi 2.500 €.

Säätiön toimintaa on katettu palvelutuotannolla, alihankintatyöllä sekä hankerahoituksella. Koko säätiön liikevaihto oli 3 483 048 € vuonna 2025. Säätiön henkilökunnan sitoutuminen hyvän taloudellisen ja toiminnallisen tuloksen aikaansaamiseksi oli kiitoksen arvoista.

