

Vabauhenduste Fond

TOETUSE KASUTAMISE LÕPPARUANNE

1. Toetuse saaja: EMSL	2. Elluviimislepingu number: E08-22.02-04-01-02
3. Projekti nimetus: Tõhusamad vabauhendused, elujõuline ühiskond	
4. Aruandeperiood: 01.06.2008 - 30.06.2010	5. Projektijuht, kontakt: Urmo Kübar, urmo@ngo.ee Projektitegevusi viis läbi Kristina Mänd
6. Kirjeldage lühidalt projekti tulemusi. Kas ja kuidas aitas projekt soovitud eesmärgi saavutada?	
<p>Projektiga soovisime abistada Eesti kodanikuühendusi nende arenguvajaduste analüüsimisel ja koostöö edendamisel teiste ühenduste, ettevõtete ja ülikoolidega nende probleemide lahendamisel. Töö koosnes neljast etapist: 1) ühenduste väljavalimine ja hindamine; 2) sobivate partnerite leidmine, ettevalmistamine ja kokkuviiimine; 3) partneritega koostöö ühiste lahenduste leidmiseks ja vajalikud koolitused; 4) tulemuste hindamine.</p> <p>Lisaks koguti sisendit, algatamaks muutusi ühenduste tegevuskeskkonnas ning levitati saadud kogemusi ja õppetunde ka projektis mitteosalevate organisatsioonide seas. Projekti käigus hindasime 20 organisatsiooni; aktiivselt osalesid projektis neist 19 ja partnerid leidsime 17-le. Ühe hinnatud organisatsiooni puhul otsustasime koostöö hiljem peatada nende sisemise töökorraldusega seotud probleemide pärast. Kahe puhul leidsime, et nende arenguvajaduste puhul ei olnud partnerit leida vaja, vaid organisatsioon saab nende asjadega iseseisvalt hakkama.</p> <p>Lõpphindamine näitas, et arendusprogrammi tulemusena said osalevad ühendused:</p> <ul style="list-style-type: none">- oma arenguvajadused põhjalikult analüüsitud;- teadmisi ja oskusi, kuidas ise oma organisatsiooni arengut ja arenguvajadusi hinnata;- teadmisi ja oskusi, kuidas oma arenguvajadustele lahendusi leida;- infot teistes ühendustes kasutatavatest praktikatest ja uusi ideid, mida ka ise rakendada;- jagada kogemusi ja häid praktikaid teiste programmis osalenud organisatsioonidega;- teadmisi ja oskusi, kust ja kellelt tulevikus abi ja nõu saada;- teadmisi ja oskusi kasutada olemasolevaid abimaterjale (nt. EKAK, head tavad jne) ning uuringuid;- muud olulist infot ja nõuandeid;- vajalikke koolitusi-seminare;- hea partneri;- motivatsiooni ka tulevikus oma organisatsiooni arenguga tegeleda;- oma praegused arenguvajadused rahuldatud <p>Parterid aga leidsid, et said arendusprogrammi tulemusena:</p> <ul style="list-style-type: none">- parema ettekujutuse kodanikuühendus(t)est ja nende tegevus(t)est;- suurema huvi ja valmisoleku kodanikuühendustega sellisel moel ka edaspidi koos töötada;- uusi ideid, teadmisi, oskusi, mida oma põhitöös kasutada;- hea partnerorganisatsiooni. <p>Detailne ülevaade ühenduste ja partnerite hinnangutest tulemustele on lisan 2.</p> <p>EMSL ise sai kindlust, et selline ettevõtmine õigustas end ning valitud meetodika oli väga kasulik ja sobiv. Lisaks saime sisendit ühenduste oskuste arendamine, rahastamis- ja koolitusvajaduste osas, mida kasutame oma tegevuse plaanidel, eestkostetöös ning mida kommunikeerime rahastajatele.</p> <p>Sellise eesmärgiga ja meetodikaga programmi soovitasid kindlasti jätkata nii ühendused, partnerid kui teised programmiga seotud organisatsioonid ja inimesed. Põhjustena toodi, et programm oli edukas, jätkusuutlik, saavutas eesmärgi, valitud tegevused tõid kaasa palju lisaväärtusi, ühenduste areng oli nähtav ja tuntav ning programm ise tore ja toetav.</p> <p>Ainus eelnevalt seatud eesmärk, mida me ei saavutanud, oli toimiv koostöö ülikoolidega (nägime projekti kavandades, et osade arenguvajadustega hakkavad tööle vastavat eriala õppivad tudengid). Põhjuseks aeg ja inimtööjõud – tudengitega töö võtab väga palju aega ja sellist suutlikkust meil projektis ei olnud. Loeme siiski ka sellest arusaamist väärtuslikuks õppetunniks.</p>	

7. Nimetage projekti raames või tulemusena:

- läbiviidud koolitused (sh. sihtrühm, osalejate arv, jmt oluline): kokku viidi läbi 8 koolitust/ seminari, kus osalesid iga kord keskmiselt 15 ühenduse osalejad (kõigile programmis osalejatele ei olnud iga teema võrdselt vajalik, ka ei olnud esimeste koolituste toimumise ajal kõik programmis osalevad organisatsioonid veel välja valitud). Teemad olid (1) töö liikmetega, 05.01.09, koolitajad Siim Raie ja Urmo Kübar; (2) Oma finantsasjade korraldamine, 25.05.09, koolitaja Saima Mänd; (3) Strateegia ja tegevuskava koostamine, 29.09.09, koolitaja Ants Sild; (4) Aja juhtimine, 09.10.09, koolitaja Kristjan Otsmann; (5) Inimeste juhtimine, 28.01.10, koolitajad Ireene Metsis ja Riina Varts; (6) Hea valitsemise, 04.03.10, koolitaja Kaidi Holm; (7) Kommunikatsioon, 28.04.10, koolitaja Agu Uudelepp; (8) EKAK ja eestkoste, 17.06.10, koolitaja Urmo Kübar.

- mittetulundussektorisse loodud uued töökohad: projektis osalenud ühendused teatasid, et nad lõid projekti tulemusena oma ühendustes juurde töökohti, kokku neli. Töökohtade loomine ei olnud selle programmi eraldi eesmärk ja selle kohta me osalejatel eraldi ei küsinud, seega ei pruugi see number olla lõplik. EMSLis loodi projekti toimumise ajaks täiendavalt üks töökoht, projekti jätkates püüame leida võimalusi 2-3 hindaja töölevõtmiseks, mis võimaldaks töötada korraga rohkemate organisatsioonidega, aga võimaldaks tuua projekti ka rohkem erinevaid kompetentse.

- väljatöötatud strateegiad, arengukontseptsioonid, muud olulised alusdokumendid: kuna projekti fookuses oli ühenduste arendustegevus, siis oma alusdokumentidega tegid mitmed osalejad tööd ning mõistsid, et ei põhikiri ega strateegia ei ole lihtsalt suvalised paberid, vaid ühenduste kõige olulisemad alusdokumendid. Lisaks töötasid mitmed osalejad oma poliitikaeesmärkidega ning hindasid nende rakendumist edukaks (nt Tallina Puuetega Inimeste Koda).

- moodustatud koostöövõrgustikud: osalenud ühendused leidsid, et nad oleksid võinud rohkem omavahel suhelda ning edaspidi me proovime kohe projekti alguses luua selleks võimalusi blogide või nõ juhtide gruppide näol.

- vabaühenduste, osaluse ja kaasamise kohta kogutud uudsed andmed: hindamiste tulemusena saadud ülevaade osalejate arenguvajadustest ning projekti käigus kogutud kogemused nende lahendamise võimalustest on laiendatav ka teistele sarnastele kodanikeühendustele, millest võiksid eelkõige olla huvitatud ühenduste rahastajad, koolitajad ja tugiorganisatsioonid. Kõigi nendega on EMSLil tihedad kontaktid.

- läbiviidud uuringud ja poliitikaanalüüsid: otseselt uuringuid ega poliitikaanalüüsi meie projekti käigus ei teinud.

- avalike teenuste osutamiseks sõlmitud lepingud, koostöökokkulepped: 0 (ei olnud projekti eesmärgiks)

- muud olulised projekti konkreetsed tulemused: projektijuht kohtus kõikide osalejatega projekti jooksul põhjalikult vähemalt kolm korda; kohtumiste vahepeal hoidis projektijuht ühenduste silma peal, vastas küsimustele ja nõustas. Pidev järelvalve ja hindamised aitasid näha progressi, mis on juba tehtud. Lisaks viidi 2009. aasta lõpus läbi põhjalik vahehindamine, et teada, kuidas osalejad hindasid me senist koostööd, oma arenguid, saadud kasu ja mida meile soovitaksid.

8. Kuidas on tagatud läbiviidud tegevuste ja tulemuste jätkusuutlikkus?

Esiteks, tegemist on programmiga, mille raames ühendused ise arutasid ja analüüsisid konsultandiga oma vajadusi ning saades nõu, asusid ise tegutsema. Osalenud organisatsioonide puhul on see töö nüüd väga põhjalikult tehtud. Osalejad said ka aru, et keegi väljastpoolt neid ei "arenda" ja enda arengu tarbeks tuleb leida vahendeid (raha, aega, inimesi); lisaks tuleb arenguga tegeleda süsteemselt ning koos terve tiimiga.

Teine oluline tulemus on see, et ühendused on aru saanud, et oma tegevust tuleb fookustada, ei saa tegeleda kõigega, mis ette juhtub või milleks raha on olemas, enne tegutsemist tuleb hinnata oma varusid ja kompetentsust millegagi tegelemisel ning oma rolli ühe või teise teema eestkostmisel või teenuste pakkumisel tuleb osata kommunikeerida ning tegevuse mõju hinnata. Selliste arusaamade tekkimine on projekti keskse eesmärgi (aidata kaasa osalenud ühenduste arengule) jätkusuutlikkuse koha pealt kõige olulisem.

Oma arenguvajadustega töötamiseks saavad osalejad taotleda raha ka iseseisvalt. Projekti ajal toimunud KÜSKi taotlusvoorude põhjal (ja ka KÜSKilt saadud tagasiside põhjal) võime öelda, et programmis osalemine aitas kaasa ka paremate taotluste koostamisele ja suurendas seega tõenäosust toetuse saamiseks. KÜSKi eestkostevoorust sai toetust 3 meie programmis osalejat, sotsiaalse ettevõtluse voores 4 (lisaks kahel organisatsioonil nende liikmed). Tagasi lükati neis voores erinevatel põhjustel 4 meie osaleja taotlused.

Saadud kogemusi oleme laiemalt levitanud ajakirja Hea Kodanik vahendusel, rääkinud neist EMSLi üritustel. Organisatsiooni arenguvajaduste tuvastamine ja strateegiliste valikute tegemine on ka EMSLi 2010. aasta suvekooli põhiteema, kus programmi käiku, tulemusi ja õppetunde saame levitada ka nende seas, kes seekord osalejate hulka ei kuulunud. Otsime võimalusi, kuidas ka ise sarnase programmiga 2011. aastal jätkata, sest huvi nii ühenduste kui ka tugiorganisatsioonide poolt on olnud suur, samas siiski konkreetsed kokkulepped rahastamise osas praegu puuduvad. Oleme jätkamise võimaluste leidmise osas siiski optimistlikud, samuti saame saadud kogemusi kasutada teistes oma tegevustes (nt. EMSLi suuremate koolitusürituste temade valimisel).

9. Kas ja kuidas on projekt aidanud kaasa organisatsiooni tegutsemisvõimekuse kasvule?

Loeme lõppenud projekti EMSLi viimaste aastate üheks olulisemaks. Esiteks on ta olnud otseselt seotud EMSLi missiooniga arendada ühenduste tegevust toetavat keskkonda ja tugevdada ühenduste suutlikkust selles keskkonnas tulemuslikult tegutseda. Selle läbiviimise käigus oleme ise õppinud palju nii ühenduste arenguvajadustest kui ka nendega tegelemise viisidest, leidnud sobiva meetodi selleks, mida saame soovitada ka teistele meiega sarnaste eesmärkide nimel töötavatele organisatsioonidele. Lisaks oleme saanud ideid ka EMSLi enda arenguvajadustega tegelemiseks, näiteks leidsime osalejaid partneritega aidanud PARE kaudu inimeste arendusega seotud küsimusteks partneri ka EMSLile.

10. Millist mõju on projekti läbiviimine avaldanud (võib tulevikus avaldada) Eesti kodanikuühiskonna üldisemale arengule?

Kui projekt algas, siis võis projektis aktiivselt osalenud ühenduste olukorra kokku võtta järgmiselt:

- Ühendused olid õppimisvõimelised, kuid liiga palju loodeti välise "imevitsa" peale, mille leidmine aitaks probleemid lahendada;
- Ühendused olid oskuslikud raha planeerimisel väljapoole suunatud projektidele, kuid mitte enda arendamiseks selle töö tegemiseks;
- Ühendused võtsid endale väga suur vastutuse ega osanud oma rolli teema/valdkonnaga tegelemisel kommunikeerida oma liikmetele ja partneritele;
- Oma nõukogudega ei osatud palju peale hakata;
- Ühenduste suutlikkus oma plaane selgelt kirjeldada oli madal;
- Ei osatud öelda "ei", kuigi pakutu (projekt, raha jms) ei sobi missiooniga, puudub kompetents või pole aega;
- Mõisted avatus, vastutus, legitiimsus olid teada, kuid mitte väga hästi mõistetud.

Meie hinnangul on nendes küsimustes toimunud märkimisväärne areng, mida omakorda aitab kaasa Eesti kodanikuühiskonna arengule, sest mida tulemuslikumalt ühendused oma valdkonnas tegutsevad ja silma paistavad, seda rohkem on ka neid, kes nende töösse panustada soovivad.

Tänu projektile tõusid ka ühenduste motivatsioon enda arenguga ka edaspidi tegeleda, nad teavad, mida teha ja kust abi saada. Projektiga kaasa tulnud partnerid, enamus äri sektorist, on ka edaspidi valmis koostööd tegema. Kõiki projekti käigus toodetud materjale ja koolitusi saab ka edaspidi kaustada.

11. Milliste lisandväärtuste (säastev areng, hea valitsemine, sooline võrdõiguslikkus, innovaatilisus, vms) edendamisele on projekt kaasa aidanud?

Projekti baasiks oli ühenduste hindamine, mille käigus hindasime ja seeläbi ka tõstsime ühenduste teadlikkust säästva arengu, hea valitsemise (lisaks koolitus), võrdõiguslikkuse ja innovaatilisuse põhimõtetest.

12. Milliste organisatsioonidega tegite projekti elluviimisel koostööd?

Programmis osalejad ja nende arenguvajaduste lahendamiseks leitud partnerid olid:

Arengukoostöö Ümarlaud (AKÜ) – TURG, KLIENTUUR: Teenustega turule orienteerumine ja oskus pakett koostada, mida on võimalik müüa. Partner MONIKA SALU

Tallinna Puuetega Inimeste Koda – ORGANISATSIOON: Eelarve ja hinnastrateegia kujundamine, partner ENE RAMMO; KESKKOND: Eestkostetegevuse korraldamine (sh tegevuspõhimõtete koostamine), partner EIMAR VELDRE

Eesti Euroopa Liikumine – JUHT: Strateegia koostamine. Partner, KRISTJAN OTSMAN

Eesti Noorteühenduste Liit – konkreetset partnerit ei vajanud

Peipsi Koostöö Keskus – TURG, KLIENTUUR: Teenustepaketi väljatöötamine. Partner RAIT TALVIK

SA Maarja Küla – ORGANISATSIOON: Inimeste juhtimine. Partner INA TEPP

Eesti Puuetega Naiste Ühing (EPNÜ) - ORGANISATSIOON: Organisatsiooni juhatusse heade inimeste kaasamine ja liikmete aktiveerimine. Partner REET LAJA

Vabatahtliku Tegevuse Arenduskeskus (VTA) – ORGANISATSIOON: Inimeste juhtimine. Partner RIINA VARTS

Eesti Patsientide Esindusühing (EPE) – leidis me soovitusel endale partneriks Heateo SA.

Lastekaitse Liit (LL) – ORGANISATSIOON: Nõukogu arendamise ja hea valitsemise. Partner KAIDI HOLM

MTÜ Linnalabor – meeskonna arendamine. Partner IRENE METSIS. Lisaks leidis Linnalabor me soovitusel endale partneriks DANIEL VAARIKU

REC Estonia – TURG, KLIENTUUR: Teenusele hinna kujundamine ja kommuniqueerimine; ORGANISATSIOON: Organisatsiooni rolli ja struktuuri ülevaatamine ja parandamine. Partner TOOMAS TAMSAR

Eesti Skautide Ühing (ESÜ) – ORGANISATSIOON: meeskonna arendamine ja sisesuhtlemine. Partner INA TEPP; kommunikatsioon. Partner HANNO TOMBERG

Eesti Õpilasesinduste Liit (EÕEL) – JUHT: Organisatsiooni juhtimine. Partner SIIM RAIE

Johannes Mihkelsoni Keskus (JMK) – TURG, KLIENTUUR: Teenustepaketi väljatöötamine. Partner RAIT TALVIK

SA Domus Dorpatensis – ORGANISATSIOON: tegevussuundade paikapane. Nõuandja ANTS SILD

Eesti NATO Ühing – konkreetset partnerit ei vajanud

Tartumaa Rahvakultuuri Keskseks (TRAKS) – TURG, KLIENTUUR: finantsnõu ja kulude planeerimine. Partner SAIMA MÄND

Eesti Ornitoloogia Ühing (EOÜ) – TURG, KLIENTUUR: Teenustega turule orienteerumine ja oskus pakett koostada, mida on võimalik müüa. Partner RAIT TALVIK; TURG, KLIENTUUR: Liikmeskonna arendamine. Nõuandja URMO KÜBAR

Eesti Ajakirjanike Liit (EAL) – kuna ei lahenenud sisemised töökorraldusega seotud küsimused, siis EALiga me edasi töötanud.

Partnerite puhul on oluline mainida, et kõik kutsutud partnerid olid nõus appi tulema ning tegid seda tööd vabatahtlikena.

Lisaks programmis osalejatele, partneritele ja koolitajatele tegime tihedamat koostööd veel Heateo Sihtasutuse, Eesti Personalitöö Arendamise Ühingu PARE ning Vastutustundliku Ettevõtluse Foorumiga, kes andsid nõu ja abi partnerite leidmisel, ning Tallinna Tehnikaülikooli professor Tiina Randma-Liiviga, kellega valmistasime ette tudengite osalust projektis, mis siiski lõpuks ei teostunud.

13. Kuidas olete teadvustanud Norra ja Euroopa Majanduspiirkonna Finantsmehhanismide osa ja toetust oma projekti elluviimisel?

VÜFi toetusest oleme teada andnud nii programmi kodulehel www.ngo.ee/tagatargemaks kui ka e-uudiskirjades ja ajakirjas Hea Kodanik programmi kohta kirjutatud artiklites, samuti kõikidel üritustel ja kohtumistel, kus sellest programmist räägime.

14. Aruandele tuleb lisada finantsaruanne, mis sisaldab:

- vormikohast projekti kuluaruannet;
- nummerdatud kuludokumentide koopiaid (sh mitterahalist panust tõendavad dokumendid);
- projekti raames soetatud materiaalsete varade nimekirja.

Aruande koostanud:

Nimi
Urmo Kübar

Allkiri

Kuupäev
31. juuli 2010

Organisatsioonide arenguvajadused

Projekti käigus analüüsiti 20 ühenduse arenguvajadusi, eesmärgiks aidata ühendustel end hinnata, leida arenduskohti ja ise ennast tööle panna. Seepärast jaotusid soovitud ka kolmeks: mida saavad ühendused ise teha; mida nad saaksid mõne projekti raames teha, taotlede selleks vahendeid; ja mida saaks neil aidata partner lahendada. Arenguvajadusi, mis paljudel osalejatel kattusid, käsitlesime ka koolitustel, mis algselt projekti plaanis ei olnud, kuid mille korraldamist lugesime mõttekaks, sest see aitas kaasa ka üksteiselt õppimisele ja oma kogemuste jagamisele.

Arenguvajadused jaotasime nelja gruppi:

JUHTIMINE

- Strateegia koostamine ja elluviimine ehk mida teha ja kuidas teha - aidata käia läbi strateegia koostamise protsess, et organisatsioonid mõistaksid, kuidas on omavahel seotud missioon, visioon (nii teema kui organisatsiooni oma), eesmärgid, väärtused, mida ühendus loob, tegevusplaan, projektid/tegevused ning vahendid (raha, inimesed, partnerid) ning anda juhiseid strateegiliseks juhtimiseks;

TEGEVUSKESKKOND

- Eestkoste-tegevuse korraldamine - aidata selgitada välja oma poliitilised seisukohad või nende moodustamise mehhanismid ning korraldada eestkostetegevust ettevaatavalt, liikmeid kaasavalt ja koostöös teiste ühendustega;

ORGANISATSIOON

- Organisatsiooni rolli ja struktuuri ülevaatamine ja parandamine – aidata analüüsida ja hinnata oma struktuuri ja rolli (kas sihtasutus või MTÜ) sobivust vastavalt missioonile, eesmärkidele ja ootustele. Seejärel leida organisatsioonile sobiv struktuur, sh organisatsiooni tegutsemisvorm, liikmelisus, juhatuse, nõukogu vms. Tavaliselt on valitud MTÜ tegutsemisvorm, sest see on lihtsam. Samas ei õigusta see end, ja on eriti arusaadav organisatsiooni tegevuses liikmete suhtes või liikmete rolli, kaasamise jms aruteludes;
- Järevalve-, hindamis- ja tagasiside süsteem – aidata töötada välja ühenduse tegevuste tulemuslikkuse ja mõju hindamine; indikaatorid (protsesside, kasusaajate rahulolu, tulemuslikkuse jne mõõtmiseks); kaardistada organisatsiooni sise- ja väliskeskkonna infoallikad; vajaliku teabe kogumise, säilitamise ja kasutamise kord;
- Finantsplaani (vahendite hankimise plaani) koostamine – aidata organisatsioonil vahendite leidmise peale laiemalt ning planeerida oma vahendeid erinevatest allikatest, kaardistades kõiki oma eesmärgi ja tegevusi arvestavaid võimalusi (fondid, äri sektor, avalik sektor sh KOV, eraannetajad, liikmed, omateenitud tulu, vabatahtlik töö);
- Eelarve, rahavoogude ja hinnastrateegia ja kujundamine – aidata organisatsioonidel koostada kulupõhine organisatsiooni eelarve, õpetada selle eelarve kasutamist, eelarve põhjal projektieelarvete tegemist, täitmise hindamist ning rahavoogude planeerimist;
- Inimeste juhtimine organisatsioonis – aidata arendada ühendustes teadmisi ja oskusi inimeste (töötajate) leidmiseks, hoidmiseks ja arendamiseks;
- Nõukogu arendamise ja hea valitsemise koolitus, heade tavade koostamine – aidata arendada organisatsioonide teadmisi ja oskusi nõukogu kui juhtorgani töö korraldamises;
- Kommunikatsiooni mõistmine ja kasutamine – suunata ühenduste mõtlemist, et sõnumid, tegevused ja seisukohad oleksid omavahel jagatud ja arusaadavalt kommunikeeritud väljapoole organisatsiooni;
- Liikmeskonna arendamine ning regulaarse tagasiside saamine – aidata mõista liikmete rolli ühenduses;

TURG, KLIENTUUR

- Teenustepaketi väljatöötamine ja teenuse innovatsioon – aidata koostada tegevusplaani ja liikmetelt saadud tagasiside alusel ühendusele sobiv teenustepakett ning sobiv(ad) turundusplaan(id);
- Teenusele hinna kujundamine ja kommunikeerimine – aidata kujundada oma teenusele õiglast hinda.

Kokkuvõte programmi lõpphindamisest

I Osalejad (vastas 15 organisatsiooni 19-st)

Legend: 0 - üldse mitte, 1 - väga vähe, 2 - natuke, 3 - keskmiselt, 4 - päris palju, 5 - väga palju

Saime arenguprogrammi tulemusel oma arenguvajadused põhjalikult analüüsitud: keskmine 4,2 (5 – 4 vastajat; 4 – 10 vastajat; 3 – 1 vastaja)

Eesti juhivad ühendused tegelevad endaga. Mitmed osalejad olid oma arenguvajadusi varem analüüsinud, kuid projektiga pakutud välise inimese kõrvalpilk ja juhendamine aitasid näha suuremat pilti, lisasid uued vaatenurgad, määratlesid ära kitsaskohad ning aitasid edasi liikuda küsimustega, millega varem ei olnud julgust või soovi tegeleda.

Ühendustele meeldis, et hindamine toimus nii ainult juhiga kui terve kollektiiviga. Kindlasti oleksid ühendused saanud omal käel rohkem teha ja selline välise „imetegija“ ootus oli endiselt olemas, kuid projekti käigus mõisteti, et arendada saab ennast ainult ise.

Mitmed osalejad mõistsid, et kuigi neil on põhikiri, oli see tegelikult kasutamata ja uuendamata paber, millel ei olnud palju ühist organisatsiooni praeguse tegevusega. Mõnel olid kirja panemata ka oma eesmärgid, missioon ja visioon. Projekti tulemusena mõisteti nende alusdokumentide tähtsust ning oma eesmärkide õiget sõnastamist.

Projekti alguses koostatud memo peeti üheks kogu programmi väärtuslikumaks oskas. Pidev järelvalve ja hindamised aitasid näha progressi, mis on juba tehtud. Projekti teiseks oluliseks panuseks peeti, et programm motiveeris organisatsiooni juhtkonda süstemaatiliselt mõtlema hetkeolukorrale ja arenguvajadustele ning kujundama vastavalt sellele oma edasist tegevust.

Saime arenguprogrammi tulemusel palju teadmisi ja oskusi, kuidas ise oma organisatsiooni arengut ja arenguvajadusi hinnata: keskmine 3,7 (5 – 3 vastajat; 4 – 7 vastajat; 3 – 3 vastajat; 2 – 2 vastajat)

Seda tulemust hindasid eriti need ühendused, kellel strateegilise arendamise protsessi kogemus varasemast praktikas puudus. Kellel selline kogemus juba oli, said vajalikku teavet juurde projektijuhi koostatud memost, seal kasutatud meetodikast ning küsimustest ja teemadest, mida ühendused saavad tulevikus ise kasutada, et oma vajadusi süsteemsemalt hinnata.

Ühendused leidsid, et nad said väga häid tööriistu ja mitmeid praktilisi meetodeid. Ka aitas kaasa sama valdkonna teiste organisatsioonide tegevuse kaardistamine. Kasulik oli kohtuda inimestega, kel samad probleemid

Iseendaga tegelemisele aitasid kaasa ka koolitused. Koolitusprogramm oli väga hea, hästi planeeritud; koolitajad olid head ja õhkkond toetav. Koolitused aitasid väga hästi kaasa organisatoorsele korraldusele ja organisatsiooni juhtimisele. Sealt saadi tööks kasulikke viiteid, kuid kõige olulisem oli, et koolitusteema raames saadi mõelda oma ühingu asjadele. Eri koolitustelt saadud tükikesi kokku pannes ja neile laagerdumisaega andes tekib tervik, mis areneb iga päevaga edasi.

Saime arenguprogrammi tulemusel palju teadmisi ja oskusi, kuidas oma arenguvajadustele lahendusi leida: keskmine 3,6 (5 – 3 vastajat; 4 – 7 vastajat; 3 – 2 vastajat; 2 – 3 vastajat)

Enda hindamine on üks asi, lahenduste leidmine teine. Projekti tulemusena hinnati, et tekkis praktiline tunnetus, kui palju arenguvajaduste rahuldamine aega võtab ning et see on evolutsiooniline protsess, mida ei ole võimalik kunstlikult tagant torkida võttes arvesse organisatsiooni olemasolevaid ressursse (inimesed, rahastamine jms).

Väga positiivne oli, et lahendused tulid organisatsioonide endi seest (kuigi tõe andis arendusprogramm). Väljapoolt inimese professionaalne hinnang võib nii mõnedki ammused pudelikaelad lahendada – asjad hakkasid liikuma, kuna kõik liikmed said aru, et samamoodi ei saa jätkata. Lisaks said ühendused juurde oskusi, kuidas strateegiategemisse ja oma eksistentsi põhjendamisse mängavamalt suhtuda. Üks osaleja aga leidis, et nad ei saanud väga häid ja konkreetseid juhiseid ja oskusi ise lahendusi leida ning vajavad endiselt rohkem välist abi.

Teadmised ja oskused lahenduseks tulid eelkõige koolitustelt. Ka õpiti kasutama võimalusi, mida oleks võimalik saada avalikust kui erasektorist. Arenguprojekt pakkus julgust edaspidi neid kanaleid aktiivsemalt kasutama.

Programmi raames oli kasu EMSLi konsultandiga koostatud tegevuskavast ja selle täitmise jälgimisest pikema aja jooksul.

Arenguvajaduste lahendamisel on oluline, et lähtutakse valdkonnast ning sealsetest inimestest, sest mitte kõik ei sobi kõigile ja lõpuks kasutavad ühendused ju ikka neid meetodeid, mis endale sobivamaid tunduvad.

Saime arenguprogrammi tulemusel palju infot teistes ühendustes kasutatavatest praktikatest ja uusi ideid, mida ka ise rakendada: keskmine 3,6 (5 – 4 vastajat; 4 – 4 vastajat; 3 – 4 vastajat; 2 – 3 vastajat)

Osalejad leidsid, et koolitused olid parim kogemuste vahetamise paik, meeldis teiste ühingutega asjade arutamine ning näha teiste juhtimist natuke seestpoolt; saadi kinnitust, millised küsimused on kõikides ühendustes sarnased ehk tekkis "normaalse" MTÜ tunne. Näiteks tundus ühele osalejale, et 2009 kevadel et tema ühendusel on teiste ühingutega võrreldes igas valdkonnas metsikud probleemid; 2010 kevadel kuulati aga juba muie näol, kuidas miski ühing ei saa selle või tolega hakkama. Projekti jooksul asjad liikusid, probleemid lahenesid.

Lisaks koolitustele töi ka konsultant vestlustel ja üritustel näiteid teiste programmis osalevate ühenduste kohta.

Silmaring laienes ja mitmed müüdid (nt ühendused on vaesed) murdusid; teatakse paremini, mida EMSL teeb ja mis olukord Eesti kolmandas sektoris on.

Tulevikus tasuks sellise info saamiseks kasutada nt side- ja kodulehe lahendusi, erinevad seadusega nõutud väljaõppeid (esmaabi ja töötervishoiu spetsialisti nõuded jm) ja koguda häid näiteid (eriti materjale).

Saime arenguprogrammi tulemusel keskmiselt jagada kogemusi ja häid praktikaid teiste programmis osalenud organisatsioonidega: keskmine 2,9 (5- 1 vastaja; 4 – 3 vastajat; 3 - 5 vastajat; 2 – 4 vastajat; 1 - 1 vastajat; 0 - 1 ei vastanud)

Ühendused leidsid, et oma kogemusi ja praktikaid niivõrd ei jagatud kui pigem kuulati, vaadati, uuriti ja see oli väga kasulik. Ühendused osalesid üritustel eelkõige õppimise eesmärgil ja selleks, et oma peas asjad selgeks saada. Peaasjalikult jagati omavahel kogemusi põhiliselt organisatsiooni juhtimise osas. Osakaal oleks võinud olla suurem, kuid paljud on siin enda aktiivsuse taga kinni. Heaks ideeks oli Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoja eestvedamisel toimunud vestlusring nende töö korraldamisest ja võimalusest jagada oma praktikaid.

Tulevikus võiks rohkem kogemuste jagamist toimuda ka jooksvalt.

Saime arenguprogrammi tulemusel palju teadmisi ja oskusi, kust ja kellelt tulevikus abi ja nõu saada: keskmine 3,8 (5 – 2 vastajat; 4 – 8 vastajat; 3 – 5 vastajat)

Kontakte tuli juurde küll ja võrgustik kasvas ja kindlasti jäävad praegused partnerid ja teised arenguprogrammis osalenud ühendused edasipidi suhtlusringkonda, kellelt tulevikus vajadusel abi küsida ning lisaks oleme julgemad küsima nõu teiste sektorite organisatsioonidelt. Aga paljud asjad on ikkagi vaja ise korda ajada ning kujundada organisatsioonis piisav kompetents nt läbi nõukogu liikmete.

EMSLi projektijuht andis mitmeid soovitusi, kelle poole vajadusel pöörduda ja saime targemaks, milliste küsimuste ja abipalvetega pöörduda EMSLi poole ning millised suuremad kodanikeühendused Eestis kindlate teemadega tegelevad. Aga ka endal ka olemas üldine aimdus selle kohta, et kelle poole milliste küsimustega ning millise konkreetse vajadusega pöörduda.

Kolmandaks väärtuslikuks tulemuseks olid kontaktid koolitajatega, keda varem ei tundnud. Ära märgiti ka EMSL-i kodulehe hea ülesehitus ning infokirjade saatmine ning tunnustati koostööd Kristina Männiga, kes tõestas oma teada-tuntud professionaalsust ning sisukust.

Saime arenguprogrammi tulemusel piisavalt teadmisi ja oskusi kasutada olemasolevaid abimaterjale (nt. EKAK, head tavad jne) ning uuringuid: keskmine 3,1 (5 – 1 vastajat; 4 – 3 vastajat; 3 – 7 vastajat; 1 – 1 vastaja; 0 – 2 ei vastanud, sest teadsid enne)

Paljud osalejad olid nende dokumentidega varem tuttavad ning seega lisaväärtust programm otseselt ei andnud. Kuid leiti, et oli vajalik nende sidumine projekti ja tutvustamine ning meeldetuletamine ja organisatsiooni strateegiliste eesmärkide vastavusse viimine nende dokumentidega.

Osad ühendused aga väga hindasid seda, sest mõistsid alles projekti jooksul, et tegutsevad kolmandas sektoris, mitte kuskil omaette ning leidsid, et EMSLi koostatud strateegiatest, uuringutest ja käsiraamatutest oli neile väga palju kasu – saame vajadusel taustinfot (kolmanda sektori toimimine) või viiteid mingi probleemi lahendamisele (nt kaasamine).

Saime arenguprogrammi tulemusel palju muud olulist infot ja nõuandeid: keskmine 4 (5 – 5 vastajat; 4 – 5 vastajat; 3 – 5 vastajat)

Osalejad rõhutasid, et oluline oli projektijuhi roll, kes jagas lisaks memole ning koolitustele olulisi nõuandeid organisatsiooni edasiseks arendamiseks ja projektide kirjutamiseks, väärtuslikku nõu oma

organisatsiooni juhtimise ja kogu elu paremaks korraldamiseks ning vestlustest saadi mitmeid väikseid „nippe“ organisatsiooni igapäevatoimingutega toime tulekuks. Need osutusid kõik kasulikeks ning tänaseks on arenguprogrammi tulemustest välja kasvanud projektid saanud ka rahastuse.

Lisaks saadi nõuandeid ning tähelepanekuid asjade kohta, mida ise ei oleks võib-olla pidanudki murepunktideks (organisatsiooni väärtuste sõnastamine nt); arendusprogrammi käigus mõeldi läbi ka oma ühenduse olemus; hinnati väga koostatud analüüsi ning kohtumisi eksperdiga, kellest saadi infot ja nõuandeid, mis lähtusid organisatsiooni vajadustest

Väga oluline oli saadud inspiratsioon. Kui inspiratsioon on olemas, siis on info leidmine lihtne. Väga sageli on vastused meie enda sees olemas – inspiratsiooniga leiame need kõik üles. Üks osaleja tõi eraldi välja, et sai kinnitust, et võib ja suudab juhtida oma ühendust. Teine lisas, et kõik vestlused andsid mõttekide ja kõige olulisem oli, et panime inimesed arutama ja vajalikest asjadest rääkima.

Eraldi rõhutati ka saadud infot kodanikuühiskonna üldise toimimise ja tähtsate dokumentide kohta.

Saime arenguprogrammi tulemusel palju vajalikke koolitusi-seminare: keskmine 4,3 (5 – 9 vastajat; 4 – 4 vastajat; 2 – 2 vastajat)

Koolitustel osalejad olid saadud teadmistega väga rahul ja koolitusi hinnati kõrgelt; koolituste kaudu tuli uusi ideid ja meetodeid oma tegevuse tõhustamiseks; neid peeti kordaläinuteks ning kolmandaks (lisaks analüüsile ja nõuannetele) kõige väärtuslikumaks osaks programmis. Kasu on olnud väga praktiline; inimesed kohtusid omavahel ja said häid ülevaateid teisest ühendusest. Kõik programmi raames toimunud koolitused ja seminarid panustasid arendamisele tervikliku lähenemise loomisesse. Meeldis ka see, et mitmel koolitusel said osaleda mitu inimest ühest organisatsioonist.

Teiseks rõhutati koolitajate väga kõrget taset ja abivalmidust – koolitajad olid valmis ka pärast koolitust küsimustele vastama. Raske on esile tuua ühte koolitust, kõik koolitused märgiti hindamislehel osalejate poolt ära.

Lisaks koolitustele kutsus EMSL osalejaid pidevalt ka muudele oma üritustele ning osalejad tunnustasid, et oli võimalik osaleda EMSLi erinevatel ning huvitavatel foorumitel/seminaridel.

Koolitused ei olnud algselt projektiplaanis, kuid EMSL otsustas neid kahel põhjusel teha. Esiteks, kui osalejatel olid samas mured ja vajadused, siis on nende rahuldamine mõttekas ühise koolitustega, kus ühendused saavad omavahel rääkida ja õppida; lisaks ei ole Eestis võimalik leida nt 15 head partnerit nõukogu juhtimise valdkonnas. Teiseks oli ka rahaline põhjus: tipp-tasemel koolitajad on tihti ühendustele kättesaamatult kallid, seepärast olid need koolitused eriti tänuväärset.

Saime arenguprogrammi tulemusel väga hea partneri: keskmine 4,2 (5 – 7 vastajat; 4 – 2 vastajat; 3 – 1 vastajat, 2 – 2 vastajat; kolmel vastajal koostöö alles algab)

Partneri suunasime ühendusse alles siis, kui esiteks ühendus oli esmaste vajaduste lahendamiseks ise peale hakanud; teiseks, EMSLi projektijuhil oli kindlus, et ühendus suudab partneriga töötada; ning kolmandaks, leidsime ühendusele sobiva partneri. Ilmselt need kolm kriteeriumi end õigustasid, et ses nii ühendused kui partnerid jäid omavahelise tegevusega ju väga rahule ja sobisid hästi nii inimestena kui professionaalidena.

Mida tuli ühendusel koostöös partneriga silmas pidada:

EMSLi poolne palve partnerile on panustada ühendusse 10 tundi 2-4 kuu jooksul.

Partner aitab ja juhendab; ühendus teeb ise tööd.

Leppida väga täpselt alguses kokku, mis peab tulemusena sündima ning kuidas aega jaotatakse ja millal mis toimub. Nii ei teki valesid ootusi, pettumusi ega aja raiskamist.

Meeldis, kui partner lasi jõuda ise lahendusteni, milliseid meetodeid kasutada; partneriga arutledes saadi vastuseid ja soovitusi mitte üksnes tõstatatud küsimustele vaid ka teistes valdkondades, mis ettevõtlusel ja kolmandal sektoril ühised. Ettevõtlusest partneri kaasamine oli väga hea meetod. Näiteks tänu heale partnerile hakkab ühendus uut teenust välja arendama kusjuures see kasvas välja uitmõttest, mitte konsultatsioonist.

Partnerid õppisid ühendusi tundma, mis andis kindlustunde, et kõik, mida ta soovib-räägib-nõustab pole lihtsalt teoreetiline jutt, vaid ta teab ühenduse olukorda.

Mitmed ühendused on partneriga koostööd ka peale projekti jätkanud; partner on teemast huvitatud ja lisaks nõustamisele on asunud edukalt koostööd tegema (nt ühine koolitus, esinemine partneri ettevõttes). Tundub, et ettevõtmine on kahepoolset kasulik.

Mõned ühendused leidsid, et nad oleksid paremini pidanud partner teadmisi ja oskusi ära kasutama ning soovitakse jätkata koostööd Kristina Männiga.

Saime arenguprogrammi tulemusel väga palju motivatsiooni ka tulevikus oma organisatsiooni arenguga tegeleda: keskmine 4,6 (5 – 10 vastajat; 4 – 4 vastajat; 3 – 1 vastaja)

„Minu tööaja jooksul on organisatsiooni arendamiseks tulnud suurim motivatsioon just selle programmi toel.“

Osalejad mõistsid, et organisatsioon areneb vaid siis, kui arenguga tegeldakse; kord aastas on vajalik ja optimaalne organisatsiooni sihid ja visioon üle vaadata; kaasata tasub ka enam inimesi väljastpoolt organisatsiooni; ja teatakse paremini, millele keskenduda. Mitmed leidsid, et tähtis on, et tegevused, mis said algatatud, viiakse nüüd ka lõpule.

Veel kommentaare vastustest:

“Mis ei liigu, sureb välja.”

“Nüüdsest vähem paanikat tegevuse kaootilisuse pärast ja sirgeseljalisemalt eesmärkide täitmise poole!”

“Kõik, mis elab, peab arenema. Kui sa ise seda ei suuda juhtida, siis juhib juhus ja ilmselt pole see alati kõige parem variant.”

“Peamine on see, et me saime tööle oma juhatuse, sest varem tegeles kõigega ainult üks inimene, kes hoolimata püüdlusest lihtsalt ei suutnud kõike üksi teha.”

Saime arenguprogrammi tulemusel piisavalt oma praegused arenguvajadused rahuldatud: keskmine 3,4 (5 – 1 vastaja; 4 – 8 vastajat; 3,5 – 1 vastaja; 3 – 2 vastajat; 2 – 2 vastajat; 1 – 1 vastajat)

Osalejad leidsid, et paljud arenguvajadusi sai rahuldatud eeskätt just läbi edukate projektide, mis said kirjutatud memo ja projektijuhi nõuannete toel; sai rahuldatud vajadus informatsiooni ning suunamise järele, arendamine seisab veel ees; saadi paika organisatsiooni vundament ehk strateegia.

Ühendused ise ja keskkond me ümber areneb nii kiiresti ja seda enam tuleb püüelda mõtestatud ja kaalutletud tegevussuundade arendamise poole oma valdkonnas. „Kui mõelda arendusprogrammi algusele eelmisel kevadel, siis sellega võrreldes, et me ei suutnud kirjadelegi vastata, oleme oluliselt professionaalsemaks muutunud. Vähemalt ise arvame niimoodi.“ Oma suurimad puudujäägid suudeti lahendada ning jätkati aktiivselt teiste tegevustega.

Paar osalejat aga leidsid, et nende arenguvajadused ei saa kunagi rahuldatud, sest rahahäda jääb projektipõhiseid organisatsioone kummitama igavesti. Paar aga leidsid, et see, mis algul plaanis, sai tehtud ja kuhjaga peale ka.

Tuleviku tarbeks tuleb mees pidada, et liiga mitut asja korraga lahendada ei tasu.

Muud kommentaarid:

Tänu programmile saime palju häid soovitusi paremaks eestkostjalaseks tööks, tänu eksperdile saime sisendi koostamiseks enne KOV 2009 valimisi Tallinna puuetega inimeste „manifest“ probleemide ja lahendustega. Seda manifesti tutvustasime suurematele erakondadele eraldi ja viisime 2009 oktoober läbi valimisdebatid erakondade vahel. Rõõm oli näha, et nii paljudki erakonnad kasutasid meie poolt antud sisendit oma valimisplatvormides ja praeguseski koalitsioonileppes on paar punkti puuetega inimeste valdkonna osas.

Aprillist 2010 alustasime KÜSK rahastud jätkuprojektiga, mille eesmärk on tõsta Tallinnas tegutsevate puuetega inimeste ühenduste suutlikkust invapoliitika kujundamisel Tallinna piirkonnas.

Tänu programmist saadud sisendile on meil 2010 veebruarist tööle finantsjuht, kes tegeleb igapäevaselt ühenduse rahaasjade planeerimisega ja raamatupidamisega. Enne seda oli finantsplaneerimine küllaltki juhuslik ja raske oli kiirelt saada ülevaadet ühenduse rahalisest olukorrast. Hetkel on meil olemas aastaeelarve koos täimisega ja iganädalased rahavoogude ülevaadet, jne, mis on suureks abiks ühenduse efektiivsemal juhtimisel.

Programmi peamine positiivne tulemus oli töötajate, juhatuse ja nõukoguga toimunud arutelud, mis sundisid mõtlema teemadel, milleks tavaliselt ei ole aega või peetakse väheolulisteks (meie roll ühiskonnas, arenguvajadused, lahendamata küsimused jne).

Minu jaoks tähendab osalus EMSLi võrgustikus võimalust ja aega tegelda organisatsiooni arenguga. Seetõttu usun, et ühendused saavad sellest osalusest kasu ka pärast programmi lõppu. Programm on osa EMSLi tegevusest, kus meie organisatsioonile (teatud grupile ühendustele) pühendati seekord erilist tähelepanu.

Koostöö mõne teise programmis osaleva organisatsiooniga:

Tagasiside põhjal võib öelda, et seda eesmärke osalejatel ei olnud ja kuigi meeldisid koolituste käigus tekkinud arutelud teemadel, kuidas teised organisatsioonid asju ajavad ja mida mõtlevad, olid ühendused üksteisele suhteliselt hästi tuntud ja suhtlemine probleemideta. Paar toredat partnerlust aga siiski sündis.

Koostöö programmi käigus leitud partneriga ka pärast programmi lõppu:

Mitu osalejat ja nende partnerid leidsid, et koostöö jätkub ka edaspidi kas siis vabatahtlikuna või osaledes ühenduse projektis. Eriti oluliseks peeti, kui see koostöö on teemadel, milles ühendusel oleks isegi raske konkreetset inimest palgata, nt äriplaani koostamine, teenuste väljaarendamine ja nende ellurakendamine.

Mitu osalejat aga said oma partneri alles projekti lõpus ja seega koostöö algabki alles peale programmi lõppu.

II Partnerid (vastas 10 partnerit 18-st)

Sain arenguprogrammi tulemusel parema ettekujutuse kodanikuühendus(t)est ja nende tegevus(t)est: keskmine 3,7 (5 – 3 vastajat; 4 -3 vastajat; 3 – 2 vastajat; 2 – 2 vastajat)

Mitmel partneril oli see esimene kord ühendustega koos töötada ja nad said parema ülevaate kodanikuühenduste tegevusest, ning neis tegelevate inimeste koormusest ning nende väljakutsetest. Tore oli tuttavaks saada ka valdkondi kujundavate liidritega.

Partnerid, kel oli varasem teadmine ja kogemused olemas, said täiendust erinevate valdkondade ühenduste kohta (nt sotsiaalvaldkond, noorteühendused), kinnitust ühenduste üldisest toimimisest ja teada uusi probleeme, mis seonduvad nt kodanikuühenduste omavahendite hankimise ja teenuste kujundamisega.

Üks partner leidis, et teda oleks võinud julgemalt kasutada. Ning üks partner arvas nii: „Meeldiv on tõdeda, et üha enam lähtutakse oma tegevuses heast tavast ja eetikast.“

Sain arenguprogrammi tulemusel suurema huvi ja valmisoleku kodanikuühendustega sellisel moel ka edaspidi koos töötada: keskmine 4 (5 – 3 vastajat; 4 – 4 vastajat; 3 – 3 vastajat)

Valmisolek oli ka enne piisavalt suur, projektiga tekkis selgem ettekujutus töö mahust (suurema organisatsiooni puhul on 10 tundi vähe). „Selline partnerlus, mis pole pealesunnitud või lähtub ühenduse enda huvist välise pilgu kaudu saada paremaks, on parim viis minu hinnangul kuidas ühendustes hea valitsemise põhimõtteid rakendada ja kindlustada.“ Lisaks hinnati sellist modereeritud kontakti, kus lisaks ühendusele ja mentorile/tugiisikule oli juures ka kolmas osapool, kes protsessi koordineeris ehk siis EMSLi projektijuht/ konsultant.

Edaspidi aitama olid kõik valmis ja meeles soovitati pidada, et:

Ühenduse juhil/juhtgrupil peab olema selge visioon, mille suunas liigutakse;

valdkond/teema peab nn kõnetama/olema enda jaoks usutav;

töökoormus põhitööl peab võimaldab projektis osalemist.

Sain arenguprogrammi tulemusel uusi ideid, teadmisi, oskusi, mida oma põhitöös kasutada: keskmine 3,1 (5 – 2 vastajat; 4 – 1 vastaja; 3 – 4 vastajat; 2 – 2 vastajat; 1 – 1 vastajat)

Saadi kogemusi edaspidiseks coachinguks; teadmisi, kuidas ühenduses asju korraldatakse; aimu 3-tasandilisest juhtimisest (üldkoosolek, juhatus, tegevjuht). Siiski pigem saadi kinnitust, mis põhiasjad peavad kindlasti korras olema, et edukalt tegutseda.

Eriti toodi välja, et ühenduste juhid asjalikud ja toredad. „Ideid saab andekate inimeste kohtumisest alati.“

Sain arenguprogrammi tulemusel hea partnerorganisatsiooni: keskmine 3,3 (5 – 2 vastajat; 4 – 4 vastajat; 3 – 3 vastajat; 1 –1 vastajat)

Mitmel partneril jätkub koostöö organisatsiooniga ka pärast konkreetse projekti lõppemist nii teenuse pakkumise kaudu, ühise poliitikakujundamisega kui ka teineteisega lihtsalt koos asju tehes. Ühel puhul leidis partner, et puutepunkte peale selle projekti ilmselt palju ei ole. Üks kommentaar oli väga tore: „Ühendus oli igati avatud ja aus ning tema esindajatega oli lust koostöös olla“.

III Nõuanded EMSLile kui uute organisatsioonidega sarnast programmi alustame:

Siin on koos nii ühenduste kui parterite arvamused.

Vajadus programmi järgi: peaaegu kõik osalejad rõhutasid, et sellist programmi sarnase meetodiga tuleb jätkata ning et EMSL saab kasutada saadud tulemusi läbirääkimistes riigiga reaalseste probleemide lahendamiseks kodanikuühendustes.

Osalejate suhtumine: rõhutati, et oluline oleks organisatsiooni motiveeritus tegeleda just arenguvajadustega, et programmi ei võetaks lihtsalt võimalusena tasuta koolitusteks ja tasuta äriabiks. Organisatsioon peab ise jõudma teatud tasemele ja end arendama, aga seal peaks ikka neile teada andma, et kuidas oma arenguga tegeleda, kuidas organisatsioon areneb jne. Alguses selgitada siiski rohkem ja põhjalikumalt, et mis selle programmi raames juhtub ja mis ees ootab.

Memo ja konsultandi hindamine: Memo oli väga kasulik, seda oodati ja sai kasutada. Ise asja sees ei oska ju alati vaadata ega jõua arusaamani, et mida teha. Mitmed osalejad leidsid, et EMSLi memo oli liiga pikk ja nad ei jõudnud seda materjali läbi töötada. Samas ei saa ju vähemaga ka kõike seda ära öelda. Soovitati olla konkreetsem ja püüda kiiremini välja selgitada, millele keskenduda ning leida võimalikult kiiresti vastava teema nõustaja või partner. Palju abi on ilmselt sellest, kui keegi EMSL-ist vm saab olla organisatsiooni-siseste olulisemate arutelude juures. Nii saab hindaja ise parema pildi, oskab paremini hinnata ja aitab kohe ka arutelusid koos hoida ja kiiremini olulisemad arenguvajadused sõnastada, millega programmi käigus tegelema hakata. EMSL on valinud õige tee – ei sekku organisatsiooni tegemistesse, vaid annab nõu ja pakub tuge, olles samal ajal väga paindlik.

Koolitused: soovitati kaaluda koolitust teemal, millised on iga organisatsiooni arenguetapid, sest nii oskaks ühendused end ette valmistada, et teatud asjad tulevad niikuinii. Muudatuste juhtimise koolitus; delegeerimine; vastuseisuga toimetulek; veebilahenduste koolitus; inimeste arendamine; liikmeskonna arendamise seminar. Soovitati kindlasti jätkata, et koolitusprogramm pannakse kokku koos koolitajatega, mis annab parima tulemuse. Rohkem võiks teemadele aega pühendada. Mõningaid teemasid ei saa 1 päevase koolitusega katta. Parem vähem aga praktilisemalt ja sisukamalt.

Hindamine: ühele inimesele on selline hindamine ja järelvalve väga mahukas töö. Seetõttu tasuks kaaluda mitmeliikmelise tiimi kasutamist; siis saab ka nt vahehindamisi rohkem teha. Oleks hea, kui organisatsioon hindaks ennast ise nt iga 4-6 kuu tagant (tulenevalt näeks ka eksperdid kas organisatsioon vajab rohkem tuge vms). Alguses kohalkäimine oli hea, aga peaks jätma pikemad vahed kokkusaamistele, et ühendused jõuaksid ise ka midagi ära teha.

Partner: Organisatsioonid tuleks oma partneritega võimalikult varakult kokku viia, et koostöö saaks kesta kauem. Samuti tuleks kindlustada, et nii organisatsioon kui partner saavad kohtumiste eesmärgist võimalikult täpselt ja sarnaselt aru – see võimaldab teha eeltööd, et tagada kohtumise maksimaalne kasutegur. (EMSL sellega nõus ei ole). Partneri suhtes 10 tundi võib vähe olla. Leppida eelnevalt selgemini kokku, kuidas/kes hüvitab lisakulud - eelkõige transpordi (alati pole võimalik neid oma elarvesse mahutada)

Projekti pikkus: tule silmas pidada, et igal projektis osaleval ühendusel oleks võimalus osaleda kaks aastat. Muutused võtavad aega ja seda tuleb võimaldada nii organisatsioonile kui ka konsultandile, aga vahepeal nõuda tagasisidet (nagu Kristina seda tegi), sest muidu jääb tegevus hoopis soiku.

Projekti ülesehitus:

Kokku võiks panna enam vähem samas arengujärgus olevad organisatsioonid (nt eraldada vanemad ja kogenumad tegijad ning noored); grupis võiks olla ca 3-5 organisatsiooni juhid, kellele luua tihe koostöövorm, mis ka edaspidi jääks toimima (organisatsioonide juhid saaksid headeks sõpradeks, hakkaksid üksteist toetama ning tekiks keegi n.ö. professionaalne mentor). Kui nad on mõlemad osalenud, kaaluda nt nendevahelise mentorlust arendada või et programmis osalenud ühenduste eestvedajaid saaksid partneriteks uutele ühendustele.

Akadeemilisi õppimisvorme (lektor versus õpilased) kasutada nii vähe kui võimalik – juhtimisõpetust tahaks saada aruteluna võrdsete vahel.

Meeldis, et oimus programmi lõppüritus, sellega sai see projekt hästi kokku võetud. Ja see meeldib ka, et toimub viimane kohtumine hindajaga, kus saab kõik südameilt rääkida ja silmast silma vastastikku

tagasisidet anda. Ilma kriipsu alla tõmbamata jääks asjast kuidagi poolik mulje, kuigi tösi, enesearendamine selle programmiga ju ei lõpe.

Suuremat tähelepanu pöörata ühenduste omavahelistele heade praktikate jagamisele, mida ka teised ühendused saaksid oma töös kasutada.

Projekti lisaväärtus: Alguses tehtud memo oli kasulik ja andis kindlust, millega organisatsioon peab tegelema. Ja arengukava on ka olemas. Tore oleks kui jätkuks koostöö nende teiste osalejatega ning üldse oleks hea olnud hea uurida teisi Eestis tegutsevaid organisatsioone ning saada teada kuidas neil juhtimine on korraldatud ja seda, mis on toimunud ja mis mitte (nt konkreetsete juturingid oma kogemuste arutamisele, mida võiks juhtida keegi juhtimisspetsialist, kes saaks praktilisi kogemusi raamatutarkusega siduda. Sellest õpiks väga palju).

EMSLi lähenemine: Kui on tegemist organisatsioonidega, kus on liikmeteks nägemis- või liikumispuudelisid, tuleb arvestada, et keskkond, kus toimuvad koolitused, kohtumised, seminarid oleksid ligipääsetavad. Samuti peaks olema see transport, millega tuleb sõita koolitamisele, ligipääsetav ratastoolis sõitjale. Toitlustamisel, mis on mõeldud püstijala tegutsemiseks, võiks olla ka paar madalat lauda ja tooli neile, kellel on probleem seismisega. Soovitati saata osalejatele mingi „roheline nupuke“ või kinkida kalender, et kus ühendusel oleksid programmiga mingi identiteet.

Ülikoolide kaasamine: Kindlasti peaks jätkama ja ülikoole saaks kaasata sarnaselt EAS-i innovatsiooni osaku põhimõttele kus 100% ülikooli nõustamisest (max 50 tuh) saab ettevõtte taotleja toetusena. Ühendustel võiks samasugune võimalus olla.

Suhtlemisvorm: Omavahel võiksid osalejad arutada, kuidas neil läheb. Vahest peaks nõu tiimide liidrid olema. Nt Tuulike (VTA) kutsus kooki sööma ja rääkima, kuidas neil on läinud ja milles arenenud. Tulevikus oleks osalejate nõusolekul mõne nõu interaktiivsema suhtluskeskkonna luua, kus lisaks partneri nõustamisele saavad osalised ja huvilised ka jooksvalt programmiseseid kogemusi ja õppetunde jagada. Vajalikud olid ka sellised väiksemad grupis kokkusaamised (nt liikmete kokkusaamine kaubandus- ja tööstuskojaga). Soovitati luua teemade kaupa foorum, kus ühendused saavad ise edasi suhelda ja kutsuda sinna eksperte (nt teemale vastab Kristjan Otsman). Soovitati kaaluda ka juhtide ümarlauda, mis jätkuks peale projekti.

Projekti materjalid: EMSL võiks välja töötada konkreetset ühenduste intervjuerimiseks mõeldud diagnostilise küsimustiku (või kui on olemas, siis pakkuda seda informatsiooni mentoritele), mis annaks struktureeritumal kujul ülevaate organisatsiooni võimekusest ja probleemidest. Selline küsimustik aitaks vähendada ka ajakulu, mis kontakti alguses kulub organisatsiooni tegelike probleemide tuvastamiseks (sellise ülddiagnoosika läbiviimise funktsioon võiks jääda EMSL-ile) ning võimaldaks pisut paremini valida ka partnerit/eksperti, keda organisatsiooni juurde saata. Diagnostiline küsimustik peaks olema pigem abimaterjal intervjuerijale (st. seda ei täida mitte organisatsioon ise, vaid intervjuerija intervjuu käigus ja taustmaterjalidega tutvudes) ning hõlmama kõiki olulisemaid organisatsiooni toimimise põhialuseid (nt. juhtimine, struktuur, finantsid, teenused, kliendid/liikmed, strateegia jne.). Samas ei tohiks küsimustikust saada süvauuring, vaid pigem hõlmav kaardistus – lühikesed konkreetset hinnangud (etteantud skaaladel?) erinevate valdkondade kohta koos võtmeressursside/-probleemide väljatoomisega.

IV Soovitused organisatsioonidele, kes tulevikus sarnases programmis osalema hakkavad:

Neid soovitusi saab EMSL ühenduste valimisel ja ettevalmistamisel kasutada.

Programm pakub palju ja seda kõike tuleks kasutada ning olla aktiivselt seotud. Muidu jäävad teadmised lüklilikuks. Küsida ikka julgelt abi – küll öeldakse, kui liiga palju tahate.

Mida rohkem ise panustad, seda rohkem programmist kasu saad. Ausus ja avatus analüüsida oma organisatsiooni olukorda on esmatähtsad.

Püüda hoiduda laialivalgumisest; keskenduda ühele asjale korraga; vajadusel visata mõni asi nurka ja teha kõige olulisem asi täiega ära, sest kõigega ei jõua niikuinii tegeleda. Oluline on töötada konkreetse kava järgi järjekindlalt.

Kindlasti tuleb olla valmis kõike detailideks lammutama, läbi analüüsima ning asju ümber sõnastama ja mõtestama. Läbi pideva eneseküsitlemise on võimalik arenguvajadusi tunda ning arengusse panustada. EMSLi poolt pakutavad välishindajad ja –nõustajad maksavad avalikus ja ärisektoris suurt raha ja selle projektiga said ühendused saate oluliseks investeeringuks suhteliselt odava aga kvaliteetse lahenduse.

Osaleval organisatsioonil on enda arendamiseks tarvis aega ja vahendeid, sellega tuleb arvestada ja nende leidmisega tasub vaeva näha. Muidu tekib kiirustamine ja programmi nõuetega täitmise hilinemine.

Julgeda küsida, julgeda kurta oma vajakajäämist osas, julgeda rääkida asjadest nii, nagu nad on. Alles siis saab midagi muuta, kui pilt on selge.

Kui ühendusel veel pole juhti, siis selle programmi alguses/raames tasub see endi seast kindlasti valida. Muidu pole arendamisest väga kasu, kuna info on killustatud ja koolitustel käimiseks pole kellelgi erilist motivatsiooni.

Soovitame organisatsioonidel aktiivselt osaleda erinevates programmi raames pakutavates tegevustes, sest igaüks neist aitab täita isemoodi eesmärke. Usume, et programm on väärt sellesse aja- ja inimressursi panustamist, mistõttu organisatsioonide enda huvides on selles osalemist tõsiselt võtta. Lisaks soovitame ühendustel oma erasektori partneritega võimalikult varakult kontakteeruda ning sõlmida suhted, mis kestaksid edasi ka pärast programmi lõppu.

Konkreetsed soovitused enne kui osaled:

vaata üle oma organisatsiooni tegevuskava ja hinda, kas Teil (organisatsioonil, inimestel jne) on reaalselt aega vastava programmiga tegelemiseks (sh tahtmist, pühendumist ja raha)

suhtle oma organisatsiooni juhtkonna ja aktiivsemate liikmetega - mis võiksid olla nende ootused vastavale programmile (kas nemad üldse näevad selleks vajadust?)

otsusta, kes on Sinu organisatsioonis peamiseks kontaktisikuks, kes ühtlasi ka vastutab kogu protsessi eduka toimumise eest

peale organisatsiooni analüüsi kättesaamist, koosta tegevuskava oma eesmärkide seadmiseks

hinda organisatsiooni arengut iga 4 kuu tagant ning sea uued eesmärgid ja tegevused lähtudes esialgsest tegevuskavast

jäädvusta oma küsimusi ja muresid ning leia neile vastuseid

ole järjekindel ning tea, et osad muutused võtavadki rohkem aega kui algselt plaanitud

kasuta vastavat võimalust maksimaalselt, kuna teist korda sellist võimalust ei pruugi saada.

V Soovitused alustavale partnerile, kes tulevikus sarnases programmis osalema hakkab

Esiteks teha võimalikult vara selgeks, kas ja kui palju partneri abi tegelikult üldse vajatakse.

Teiseks, tutvuda korralikult ühenduste eripäraga, saada aru nende probleemidest ja olla avatud; tee ühendus endale selgemast selgemaks ja ära karda küsida lihtsaid ja informatiivseid küsimusi.

Kolmandaks, arutada koos läbi tulemused, milleni soovitakse läbi programmi jõuda

Neljandaks, võtta asja rahulikult ja kannatlikult, kuid süstemaatiliselt; pöörata rohkem tähelepanu sellele, milliseid küsimusi lahata/ probleeme lahendada – st. sõnastada paremini ülesandepüstitus, probleem, sest kui ei tea, mida otsid, on seda paganama raske leida .

Viiendaks, võta seda tööd kui vastastikust õppimist, sest ka sina arened selle koostöö käigus.

Osalejad leidsid, et olid programmi rahul, suuri peavalusid enam ei ole; ainus küsimus on, et mis on ette võetud, saaks ka tehtud; programm aitas pilti selgemaks saada ja mitmed vajadused said ise rahuldatud. Programmi peaks jätkuma ja osalejad leidsid, et EAS võiks olla partneriks. Esiteks, EASiga läbi rääkida, nt et see kes osaleb programmis, saab taotlema raha enda arenguga seotud küsimuste lahendamiseks (nt pangad saavad taotlema 20,000 EEK).

Kokkuvõttes leiti, et programm oli väga edukas ja väga kasulik. Programmis ei olnud möödalaskmisi ega tarbetuid samme; meeldis kiire ja korrektne asjaajamine. Võibolla tasuks programmi läbinud organisatsioonidega mingi aja järel korra kokku tulla ja uuesti üle vaadata, kuhu on jõutud ja millised on uued arenguvajadused, sest ega areng nüüd seisma ei jää. Kui ühing on aidatud uuele tasemele, siis seal seisab ta silmitsi hoopis uue olukorraga ja uute probleemidega, millest varem unistadagi ei osanud.