

Eesmärkide sõnastamisest,
tegevuste valimisest ja tulemuste
mõõtmisest

23. oktoober 2017

Marleen Pedjasaar

EMSL



Visioon

Eesmärgid

Tegevused

Visioon

- Mis on juhtunud, kui oleme oma missiooni saavutanud ehk et milline peaks maailm olema mingi aja pärast?
- Näiteks: Meie visioon on, et ükski inimene ei kannataks koduvägivalla käes.

Eesmärgid

- Eesmärk peab olema sõnastatud kui soovitud seisund
- Eesmäärke võib olla mitu
- Näiteks: 1) Iga ohver teab, kuhu vägivallajuhtumi korral pöörduda; 2) Ohvrid saavad kiiret ja kvaliteetset nõustamist; 3) Ohvrid julgevad abi saamiseks pöörduda meie ühingu poole

Tegevused

- Mida teen, et oma eesmäärke saavutada?
- Iga eesmärgi juures võib olla mitu tegevust ja mõnikord aitab sama tegevus saavutada mitut eesmärki.
- Näiteks - eesmärk: Iga ohver teab, kuhu vägivallajuhtumi korral pöörduda; tegevused: loome tugeva partnervõrgustiku teiste ühendustega, teeme välikampaania, jagame infovoldikuid

Kriitilised edutegurid

EMSLi näide

Suutlik meeskond:

- Eesmärkide täitmiseks vajalikud kompetentsid on meeskonnas kaetud.
- Töötajad on pühendunud
- Vabatahtlike ja praktikantide arv kasvanud

Liikmed ja võrgustik:

- EMSLi tegevused lähevad liikmetele korda.
- Liikmete osalus vabaühenduste liidu tegevuses kasvab.
- Me võrgustikud on hästi juhitud ning kui osaleme teiste võrgustikes, siis mõtestatult.

Nähtavus ja mõju:

- Partnerite ring on laienenud.
- Kommunikatsiooni-sammud me juhitud teemadel on läbimõeldud.

Asjatundlikkus:

- Analüüs ja teadmispõhisus on tegevuste ja ettepanekute taustaks.
- Hästitoimivad tööpraktikad.
- Rahvusvahelise kogemuse kasutamine.

Rahastusmudel on mitmekesine ja piisav:

- Omatulu osatähtsus käibest püsib vähemalt 20%
- Püsivad tasakaalustatud rahastusallikad

Areng ja õppimine:

- Katsetame uusi töövõtteid ja lahendusi.
- Oleme vabaühendustele eeskujuks, mh. kaasamises, juhtimises, jms.

Kust king pigistab? Mis takistab meid
tegemast veelgi paremat tööd? Mis
hoiab meid tagasi eesmärkide
saavutamisel?

Kuidas arenguvajadusi analüüsime?

Meetodid

- Regulaarne tagasiside kogumine, hindamine
- Oma tegevuse tulemuslikkuse hindamine
- Organisatsiooni positsioneerimine ja võrdlemine teiste sarnastega
- McKinsey võimekuse hindamise tööriist
- SWOT

Info on igal pool olemas, korja ainult üles

- Tagasiside üritustelt
- Vestlused liikmete/kasusaajate/sihtrühmaga
- Ausad arutelud meeskonnaliikmetega
- Fookusgrupid

Mis on edu, ebaedu taga?

Kuidas info talletame?

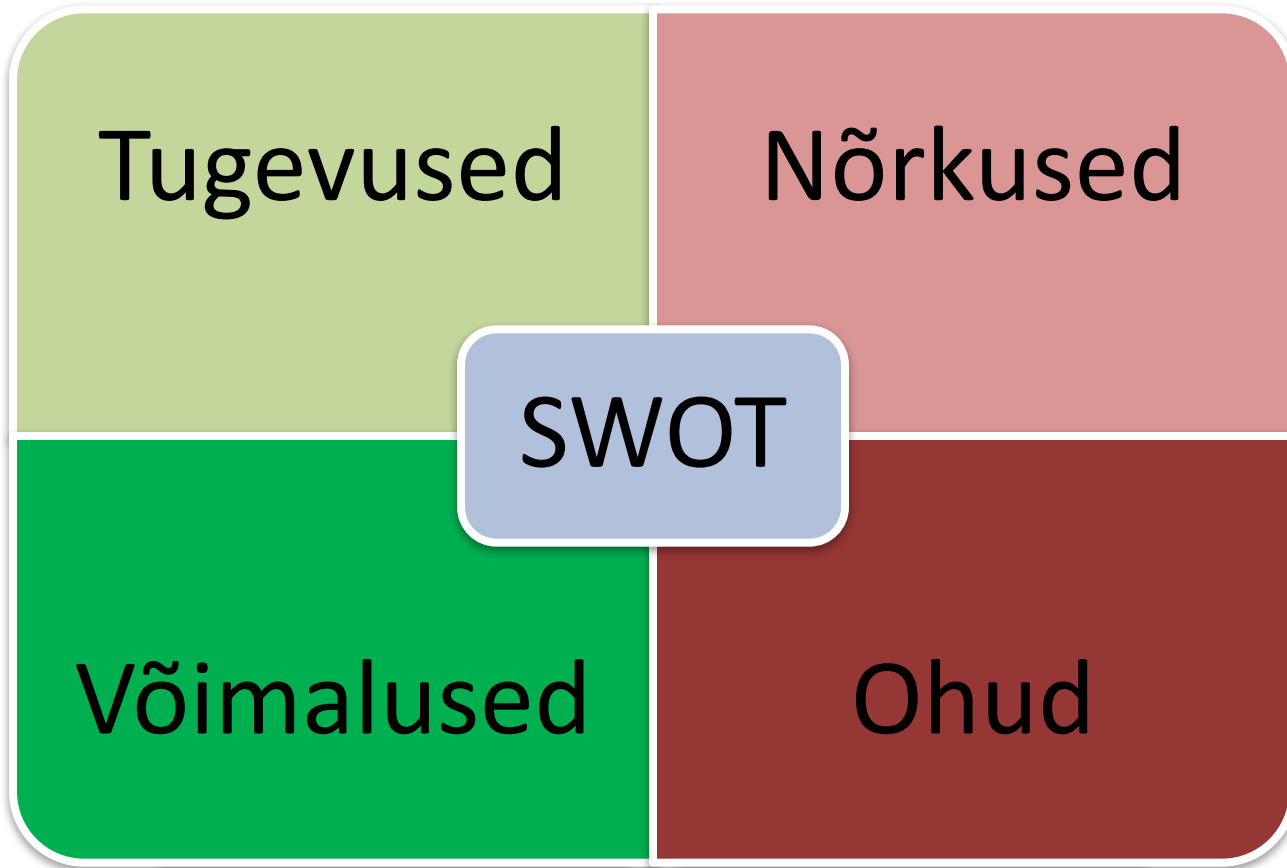
Kuidas seda hiljem kasutame?

McKinsey võimekuse hindamise tööriist

	TASE 1: selge vajadus parandada	TASE 2: baastase saavutatud	TASE 3: keskpärane suutlikkus	TASE 4: kõrgtasemeline suutlikkus
Strateegia				
Tegevused				
Inimesed				
Juhtimine				
Infotehnoloogia				
Finantsjuhtimine				
Rahastamine				
Nõukogu				
Õigusküsimused				
Kommunikatsioon				

Sisemised

Välimised



SWOT

SISEKESKKOND



Eesmärgid: mission, visioon, eesmärgid
Strateegia: mõju hindamine ja väljundid
Vahendite jaotumine – kuhu me raha läheb?
Tegevused: projektid, teenused, teavitused
Struktuur: juhtimine, töötajad, ülesehitus
Toimimise tõhusus: tagasiside, koolitus, tööjaotus, projektid, inimesed, avatus

VÄLISKESKKOND



Poliitiline
Majanduslik
Ühiskondlikud muutused
Tehnoloogilised
Loodus

Kuidas eesmärkide saavutamist
mõõta?

S (*specific/simple/sensible*) – konkreetne valdkond, milles areng/muutus peab toimuma. Mida tahad saavutada? Miks on see oluline? Kes on kaasatud?

M (*measurable*) – mõõdetav. Kui palju? Kui mitmed? Kuidas tean, et olen eesmärgi saavutanud?

A (*achievable/attainable/agreed*) – saavutatav. Kuidas saan eesmärgi saavutada? Kui realistlik see on?

R (*relevant/realistic/resourced*) – relevantsus. Kas sellega on oluline tegeleda (just praegu)? Kas eesmärk tundub pingutust väärt?

T (*time-related*) – ajaliselt seotud. Millal eesmärgi saavutan?

**Peter Drucker*

Eesmärkide mõõtmiseks on vaja seada
indikaatorid

Milline on hea indikaator?

Hea indikaator

- Annab sulle info, mida otsid
- Mõõdab seda, mis on oluline
- Mõõdab ainult neid muutusi, mis tekivad sinu tegevuse tulemusena
- On usaldusväärne (allikad!)
- Mõõdab kas koguselist või kvalitatiivset muutust
- Baasandmed on sulle kättesaadavad
- Kogukonnale arusaadav/kogukonna poolt toetatud

Miks on indikaatoreid vaja seada?

Kuidas indikaatoreid jaotada?

- Mõjuindikaatorid – mõõdame pikema aja tagant
- Tulemusindikaatorid – mõõdavad tulemuse saavutamist (justkui mõju väiksemal skaalal)
- Tegevusindikaatorid – rohkem kvantitatiivsed

Kuidas indikaatoreid valida?

- Kvalitatiivsed
- Kvantitatiivsed
- Olemasolevad andmed, andmete tõlgendus
- Kuidas/millal ise andmeid koguda?

1. ÜHINGU EESMÄRGID JA NENDE MÕÕTMINE

Ühingu eesmärgid (põhikirjas / strateegias / arengukavas): <i>NB! Mõeldud on ühingu eesmäärke, mitte käesoleva projekti omasid</i>			
1. 2. 3.			
Mõõtmise indikaatorid Mille järgi hindate eesmärkide saavutamist	Algtase Mis tasemel olete hetkel eesmärgi täitmisel	Tase projekti lõpuks Mis tasemel olete projekti lõpuks eesmärgi täitmisel	Tase 2 aastat peale projekti lõppu mis tasemel prognoosite end olevat eesmärgi täitmise osas 2a peale projekti lõppu
Juhul kui indikaatoreid ei ole välja töötatud, siis suunduge 1. osa viimase kasti juurde ja jätke see lahter tühjaks			

Aitäh ja jõudu tööle!