



MÕJU JUHTIMISE TÖÖRIISTAKAST

NOORTEGA TEGELEVATELE ORGANISATSIOONIDELE



Co-funded by
the European Union



Agency for International
Programs for Youth
Republic of Latvia

SOCIAL
ENTREPRENEURSHIP
ASSOCIATION OF LATVIA



EESTI NOORTE-
ÜHENDUSTE LIIT



GERI
N^oRAI

Sisukord

Tööriistakasti tutvustus

Tööriist 1: probleemipuu

Tööriist 2: eesmärgipuu

Tööriist 3: huvirühmade kaart

Tööriist 4: kasusaajate teekonna kaart

Tööriist 5: muutuse teooria

Tööriist 6: mõjuindikaatorite nimekiri

Tööriist 7: uurimismeetodite nimekiri

Tööriist 8: mõju mõõtmise plaan

Tööriist 9: organisatsioonimudeli lõuend



Tutvustus



See tööriistakast aitab sul
kavandada, teostada ja
kommunikeerida positiivseid muutusi,
mida sa oma algatuse või
organisatsiooniga noorte jaoks püüad
luua.

Mis? Üheksast tööriistast koosnev komplekt, mis on loodud spetsiaalselt organisatsioonide positiivse mõju planeerimiseks, mõõtmiseks ja suurendamiseks ning oma tegevuste negatiivsete tagajärgede vähendamiseks.

Kellele? Sulle. Seda juhul, kui oled aktiivne mõnes organisatsioonis, mis töötab noortega ja noorte jaoks. Näiteks noorteühenduses, mille sihiks on aidata oma liikmetel areneda või sotsiaalses ettevõttes, mis pakub noortele teenuseid.

Aga kui ma ei tööta noortega? Tööriistad on sellegipoolest igati sobilikud ka sinu tegevuste mõju planeerimiseks ja mõõtmiseks! Kuid olgu öeldud, et kõik tööriistakastis leiduvad näited puudutavad just noori, kuna nemad on selle peamiseks huvirühmaks.

Kellelt? Peamistelt sotsiaalse mõju mõõtmist, noortevaldkonda ja sotsiaalset ettevõtlust arendavatelt organisatsioonidelt Baltimaades. Lisainfot leiad altpoolt.

Kes rahastab? Projekti "BALTIC: YOUTH: IMPACT" kaasrahastab Euroopa Komisjoni Erasmus+ programm.

Selle tööriistakasti abil saad olla oma tegevustes veelgi edukam!

Kui sa seda loed, siis oled tõenäoliselt aktiivne mõnes organisatsioonis, mille **eesmärk on noorte elu positiivselt mõjutada.**

Võib-olla soovid aidata noori, kellel on olnud eakaaslastega võrreldes vähem võimalusi, pakkuda noorteorganisatsiooni liikmetele väärtuslikke teadmisi ja oskusi või avada hoopis noortes peituvat loovust?

Tööriistakast on loodud selleks, et aidata sul planeerida, tegutseda, tulemusi mõõta ja nendest õppida, arendustööd teha... ja seejärel seda kõike uuesti ja paremini korrata! Teisisõnu aitab see sul teadlikumalt oma tegevusega positiivseid muutuseid luua.

Nii saavutad oma tegevustest **selgema pildi** ja oskad **teha paremaid valikuid.**

Samuti aitab see sul **oma meeskonda tõhusamalt kaasata** ja **tegevust inimestele väljaspool organisatsiooni selgitada.**

Kokkuvõttes jätab maha jälje, mille üle võid uhkust tunda!

Proovi ja kasuta julgelt ühtainsat, mitut või kõiki tööriistu korraga!

Võid võtta ette **ambitsioonika teekonna, mille käigus proovid kõiki tööriistu**, alustades probleemipuust ja lõpetades organisatsioonimudeli lõuendiga.

Teine võimalus on valida välja üksainus tööriist, mis tundub sinu hetkevajadustele kõige paremini vastavat. Kui tunned näiteks vajadust paremini mõista, kuidas noori oma tegevustesse tõmmata ning suurema mõju nimel läbi erinevate etappide kaasatuna hoida, siis peaksid alustama kasusaajate teekonna kaardi täitmisest.

Siit leiad iga tööriista lühikirjelduse.

PROBLEEMIPUU

Probleemipuu aitab sul lahendatavat probleemi mõista ja kommunikeerida, analüüsisid selle põhjuseid ja tagajärgi.

ORGANISATSIOONIMUDELI LÕUEND

Selle lõuendiga saad kujundada ja kommunikeerida, kuidas sinu organisatsioon ühiskonnale väärtust loob ning tegevuste elluviimiseks vajalikke finants- ja inimressursse hangib. **NB!** See põhineb osaliselt kõigil teistel tööriistadel.

MÕJU MÕÖTMISE PLAAN

Mõju mõõtmise plaan aitab sul planeerida ja jälgida, kes ja kuidas kogub teavet, lähtudes valitud mõjuindikaatoritest ja kasutades selleks sobivaid uurimismeetodeid.

EESMÄRGIPUU

Eesmärgipuu aitab sul mõne ühiskondliku probleemiga seonduvat mõjueesmärgi planeerida ja kommunikeerida, analüüsisid selle saavutamise eeldusi ja mõju.

MUUTUSE TEOORIA

Muutuse teooria aitab sul planeerida ja kommunikeerida oma teekonda probleemi või ühiskondliku vajaduse mõistmisest kuni organisatsiooni tegevuste abil edu saavutamiseni. **NB!** See põhineb osaliselt teistel tööriistadel, sealhulgas probleemipuul, eesmärgipuul ja mõjuindikaatorite nimekirjal.

UURIMISMEETODITE NIMEKIRI

Uurimismeetodite nimekiri aitab sul otsustada, kuidas koguda mõjuindikaatoritele vastavat teavet sellest, kas oled loomas soovitud positiivseid muutuseid.

HUVIRÜHMATE KART

Huvirühmade kaart aitab sul analüüsida ja hallata suhteid üksikisikute ja organisatsioonidega, keda sinu lahendus mõjutab või kellest sinu edu sõltub.

KASUSAAJATE TEEKONNA KART

See kaart aitab sul mõista sinu organisatsiooni tegevustes osalevate inimeste kogemusi ja kavandada samme nende suunamiseks positiivse mõju poole.

MÕJUINDIKAATORITE NIMEKIRI

Mõjuindikaatorite abil saad tuvastada, mõõta ja kommunikeerida positiivseid muutusi, mida noortega ja noorte jaoks saavutada soovid.

Kuidas see tööriistakast loodi?

Tööriistakasti aluseks on autorite endi kogemused sellega, mida on tarvis noortega tegelevate organisatsioonide positiivse mõju suurendamiseks.

Erasmus+ programmist rahastatud projekt "BALTIC: YOUTH: IMPACT" võimaldas tööriistakasti loomiseks kokku tulla Baltimaade peamistel ühiskondliku mõju mõõtmist, noortevaldkonda ja sotsiaalset ettevõtlust arendavatel organisatsioonidel. Juhtiv partner tööriistade arendamisel oli Stories For Impact; kõik teised partnerid panustasid oma ideede ja kogemustega ning aitasid tööriistu testida.

Oleme võtnud arvesse:

- teiste ekspertide poolt samadel või sarnastel eesmärkidel välja arendatud varasemaid materjale,
- projektis osalevate partnerite praktilist kogemust noorteorganisatsioonide koolitamisel ja konsulteerimisel.

Tööriistade täpne struktuur ja kujundus loodi spetsiaalselt "BALTIC: YOUTH: IMPACT" projekti raames varasemate tööriistade testimise ja edasiarendamise teel. Üldjuhul arendasime varasemaid tööriistu neid lihtsustades, et sul oleks neid hõlpsam katsetada ja kasutada.

Kuidas on lood allikate ja viidetega?

Paljud selles tööriistakastis leiduvad mõttemudelid on olnud eri versioonides kasutusel juba mitu aastakümnet. Näiteks esimest neist ehk probleemipuud tutvustati ÜRO arenguprogrammi väljaandes "[Handbook on Planning, Monitoring and Evaluating for Development Results](#)" ülemaailmselt juba 2009. aastal. [Muutuse teooria](#) mõeldi välja ja hakkas levima veelgi varem ehk 1990ndatel. Seni ühe parima valiku selliseid tööriistu leiab käsiraamatust "[Maximise Your Impact – A Guide for Social Entrepreneurs](#)" (2017).

Kuna kõnealused tööriistad on muutunud mõjuanalüüsi ja teenusedisaini spetsialistide seas üldtuntuks, ei ole me siin allikatele üldjuhul eraldi viidanud.

Oleme kombineerinud tööriistade eri versioone ja arendanud need sellisteks, millest on meie arvates kõige rohkem kasu. Lubame sul neid lahkesti kasutada, edasi arendada ja jagada tulemusi ka teistega.

Mis on täpsemalt teenusedisain?

Teenusedisain on protsess, mille abil luuakse klientidele ja teistele asjaosalistele toimivaid lahendusi ja kogemusi.

Tegemist on inimkeskse lähenemisega, mille lõppsihiks on kõigi kasutajate vajaduste rahuldamine, pidades samal ajal silmas ka suuremat pilti. Raamatu "[This is Service Design Thinking](#)" autorid on toonud välja viis hea teenusedisaini põhiprintsiipi: kasutajakesksus, koosloome, järjestatus, tõenduslikkus ja holistlikkus.

Teenusedisaini idee elluviimiseks on välja arendatud palju eri tööriistu. Aastate jooksul on neid kohandatud ja täiustatud, mistõttu on keeruline igale tööriistale konkreetset autorit välja tuua. Sestap on üldiselt leitud, et nende tööriistade puhul pole tarvis viidata.

Laia valiku teenusedisaini tööriistu leiad [siit lingilt](#). Ent need võivad sinu konkreetsete eesmärkide jaoks pisut liiga üldiseks jääda. Seega oleme valinud välja "**huvirühmade kaardi**" ja "**kasusaajate teekonna kaardi**" ning tutvustame neid sulle noorteorganisatsioonile kõige kasulikumal viisil. Sinule sobilik teenusedisain võib erineda äriettevõtete omast, kelle jaoks need tööriistad algselt loodi.

Kust pärineb organisatsioonimudeli lõuend?

Teine laialdaselt kasutatud raamistik, mida me edasi arendasime, on [ärimudeli lõuend](#)—algset üheksast kastist koosnev tööriist uute ärimudelite väljatöötamiseks ja olemasolevate analüüsimiseks. Raamistiku pakkus 2005. aastal esimest korda välja [Alexander Osterwalder](#). 2008. aastal avaldas ta selle oma raamatus ning sestpeale on eri autorid seda aina kohandanud.

Meie arendasime sellest tööriista nimega "**organisatsioonimudeli lõuend**", et esialgse raamistiku ülimalt kasulikku lähenemist saaks edukalt rakendada ka mõni noorteorganisatsioon või sotsiaalne ettevõte.

Mõju juhtimise tööriistakasti koostasid ja testisid:



Stories for Impact
(Jaan Aps, Richard Annilo and Carmen Akkermann)



Social Entrepreneurship Association of Latvia
(Regita Zeiļa and Līva Švarce)



The National Youth Council of Latvia
(Marija Cīrule and Dāniels Liecis)



Geri Norai
(Jurgita Ribinskaitė-Glatzer and Rūta Žulpaitė)



The Estonian National Youth Council
(Triin Roos)



Projekt "BALTIC: YOUTH: IMPACT" on saanud rahastust Euroopa Komisjoni Erasmus+ programmist.



Euroopa Komisjoni tugi käesoleva väljaande loomisele ei tähenda Komisjoni heakskiitu selle sisule. Väljaande sisu kajastab üksnes autorite seisukohti ja Euroopa Komisjon ei vastuta selle teabe kasutamise eest.



Tööriist 1: **probleemipuu**



Probleemipuu aitab sul lahendatavat probleemi mõista ja kommunikeerida, analüüsides selle põhjuseid ja tagajärgi.



Solveiga Skaisgirytė

([Global Citizens Academy](#))

"Meile on probleemipuu kõige kasulikum just tiimisiseste suhtlus- ja produktiivsusprobleemide, korduvate konfliktide ja muu säärase algpõhjuste mõistmisel. Ent samuti peame seda kasulikuks nende ühis- või kogukondlike probleemide analüüsimisel, mida me sotsiaalse ettevõttena lahendada püüame."





Jānis Broks

(SIA "Dzīves oāze")

"Probleemipuu võimaldab mul paremini näidata, milline võiks olla tänu meie teenusele olukord tulevikus. See laseb mul minna rohkem süvitsi, avastada erinevaid kihte ja näha, mida mu sekkumine või sekkumata jätmine kaasa võib tuua. See aitab mul õigustada teenuse hinda, sest puu näitab, milline mõju võib mu tegevustel olla."



Niisiis, millega on tegu?

Tore, et küsisid!

Organisatsioonid on selleks, et lahendada kogukonnas või ühiskonnas mingit probleemi või mingeid probleeme. **Probleemipuu aitab sul süstemaatiliselt analüüsida nende probleemide põhjuseid ja tagajärgi**, mille lahendamine on osa sinu organisatsiooni missioonist.

See lihtsasti kasutatav tööriist **toimib kõige paremini kavandamise ja/või planeerimise faasis**, ent samuti mistahes muul ajal, kui on vaja põhiprobleeme (uuesti) kindlaks teha või paremini selgitada.

Võib-olla oled üks neist inimestest, kellele ei meeldi sõna "probleem". Sellisel juhul nimeta see julgelt ümber *väljakutsete* või *vajaduste* puuks. Tööriista kasutegur sellest ei muutu.

Kõlab hästi!

Kuidas see tööriist välja näeb?

Probleemipuu

1. Millist probleemi soovid lahendada?

Vaht UKS organisatsioonisame või väline probleem.

2.

Põhjused

Miks see probleem üldse esineb?

3.

Tagajärjed

Milliseid negatiivseid tagajärgi see probleem kaasa toob?

4.

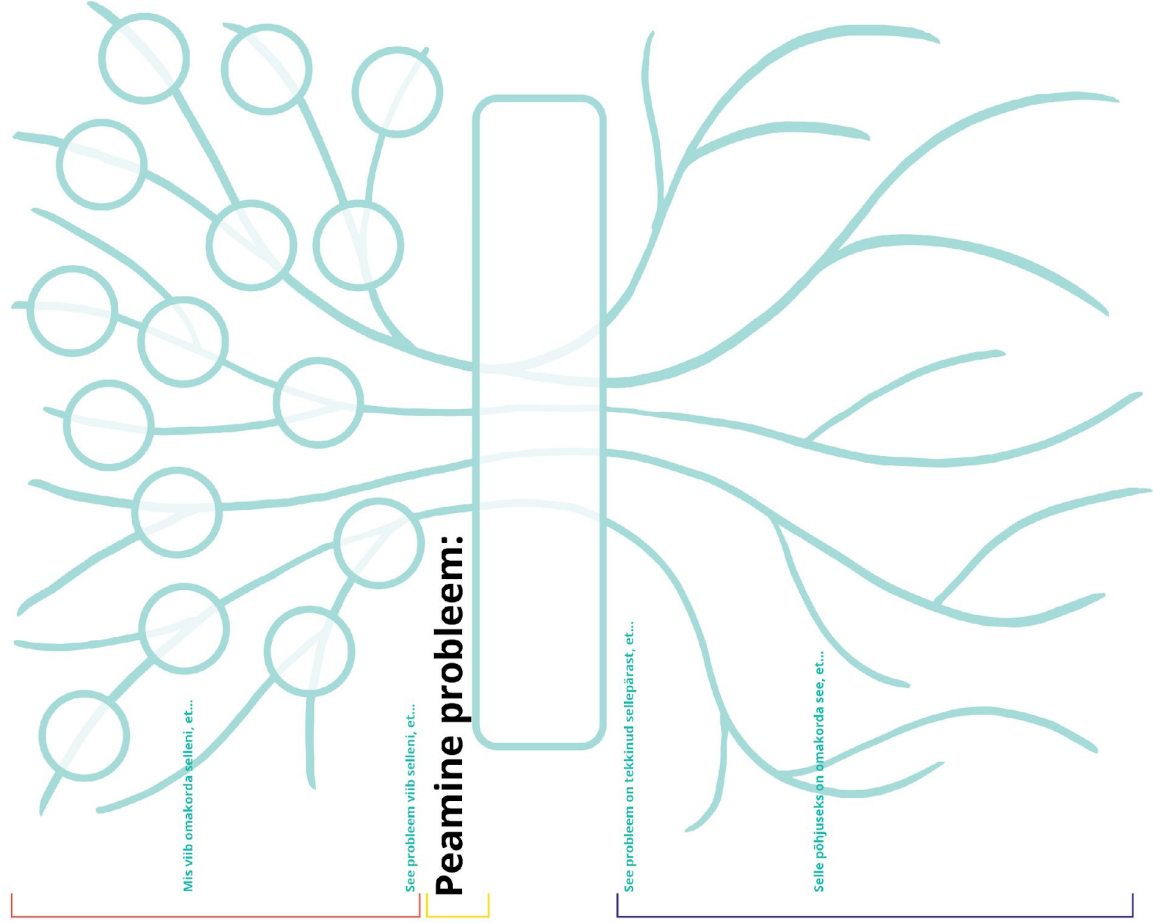
Pärasajajuste kindlakstegemist

Tõmba ring ümber nendele põhjustele, millele tegelikult organisatsioon keskendub.

5.

Antast tavalisete kindlakstegemist

Tõmba ring ümber nendele põhjustele, millele tegelikult on oma mõju välja selgitamiseks mõeldud.



1

1

2

Tundub keeruline. See hõlmab päris mitmeid samme.

Kas võiksid seda mulle lähemalt selgitada?

Ikka! Lühidalt öeldes...

See tööriist aitab sul mõista, a) miks mingi probleem üldse eksisteerib ja b) mis selle probleemi tagajärjel juhtuda võib. **Probleemi põhjuste** kaardistamisest võib olla abi mõistmisel, mida on vaja teha, et probleem kaoks. **Probleemi tagajärgede** kaardistamisest võib olla abi mõistmisel, milliseid positiivseid mõjusid järgneks, kui probleemi leevendada või see sootuks kõrvaldada õnnestuks.

Alustuseks tuleb sul määratleda põhiprobleem, millele sinu organisatsiooni missioon keskendub.

Põhiprobleemist allapoole pane kirja selle peamised põhjused, peamiste põhjuste põhjused jne, kuni mõistad põhjuseid piisavalt hästi.

Põhiprobleemist ülespoole kirjuta selle peamised tagajärjed, peamiste tagajärgede tagajärjed jne, kuni mõistad tagajärgi piisavalt hästi.

Täpsemalt...

1. Alusta sellest, et paned kirja põhiprobleemi, mida soovid lahendada.

2. Pane kirja probleemi põhjused, esitades järjest "miks" küsimusi. Mida sügavamale lähed, seda parem.

Põhiprobleem on P.

Miks on P olemas?

Vastus = Sest A.

Ja miks A?

Vastus = Sest B.

Ja miks B?

Vastus = Sest C.

jne.

3. Pane kirja tagajärjed. Milleni probleem välja viib?

Põhiprobleem on R.

Milleni R viib?

Vastus = S.

Ja milleni viib S?

Vastus = T.

jne.

4. Analüüsi probleemipuud ja tee valikuid, lähtudes oma organisatsiooni missioonist ja tegevustest.

- Kas soovid endiselt oma algselt sõnastatud põhiprobleemile keskenduda või oleks inspireerivam/realistlikum tegeleda peamiselt mõne põhjuse/tagajärjega?
- Milliste põhjuste/tagajärgedega saad ise hakkama? Millist koostööd on vaja teha, et ka teisi põhjuseid või tagajärgi kõrvaldada?

Tööriistal on eri pädevusastmetele vastavaid kasutusviise

Vali oma pädevusele vastav kindluse määr.

ALGAJALE: Kirjuta märksõnu oma (meeskonna) kogemuste, arvamuste ja sisetunde põhjal.

KESKTASEMELE: Kaasa teisi organisatsioone, küsi ekspertide arvamust ja sealhulgas selliste huvirühmade seisukohti, kellel on sinu meeskonnaga võrreldes teistsugused kogemused ja väärtused.

EDASIJÕUDNULE: Lisa ainult need põhjused ja tagajärjed, mille seost sinu põhiprobleemiga on teadusuuringutes ja -kirjanduses selgelt demonstreeritud.

Hakkan vist aru saama.

**Kas võiksin siiski kindluse mõttes ka
näidet näha?**

Loomulikult.

Siin on näide küberkiusamise ennetamise programmist.

Okei, aitäh.

Saan nüüd aru, kuidas see töötab, kuid ma pole ikka veel kindel, kas peaksin seda oma organisatsiooniga kasutama või mitte.

Miks ja millal ma peaksin seda tööriista kasutama?

Järgnevalt on kirjeldatud, kuidas see tööriist saab sind aidata

Milleks seda kasutada?

- ✓ Selleks, et **mõista paremini** probleemi/probleeme, mille lahendamine on sinu missiooniks (või siis saamaks teada, milline su missioon olema peaks).
- ✓ Selleks, et teha **teadlikke otsuseid** selle kohta, millistele probleemi aspektidele sa keskenduda saaks ja sooviks.
- ✓ Selleks, et probleemi ning selle põhjuseid ja tagajärgi veenmist vajavatele huvirühmadele **paremini selgitada ja kommunikeerida**. Võid neile oma puud näidata või kasutada seda lihtsalt esitlusteks või läbirääkimisteks argumentide ettevalmistamisel.

Ja siin on mõned näpunäited selle kohta, mis hetkedel on seda tööriista ideaalne kasutada

Millal seda kasutada?

- ✓ Missiooni ja visiooni **väljatöötamisel, ajakohastamisel** või strateegiliste valikute täpsustamisel.
- ✓ Siis, kui organisatsioon soovib **teatud teemasid või probleeme paremini mõista ja kommunikeerida**.
- ✓ Siis, kui soovid oma **tegevust muuta või laiendada**, et tegeleda rohkemate teemadega.
- ✓ Siis, kui otsid endale **koostööpartnereid** (et töötada koos organisatsioonidega, kes tegelevad probleemi selliste põhjustega ja/või tagajärgedega, mida sa ise oma organisatsiooniga lahendada ei saa või ei taha).

Aitäh, nüüd ma saan aru!



Tööriist 2: **eesmärgipuu**



Eesmärgipuu aitab sul mõne
ühiskondliku probleemiga seonduvat
eesmärki planeerida ja
kommunikeerida, analüüsisdes selle
saavutamise eeldusi ja mõju.



Tadas Bartasevicius

([MB Spanguolės dirbtuvėlės](#))

"Pea eesmärgipuud väga kasulikuks nii oma tiimi otsustusprotsessidesse kaasamisel kui ka ideede genereerimisel. Seda mudelit kasutades pakume välja ideid tegevusteks, mis aitaks lahendada neid probleeme, millega me oma sotsiaalses ettevõttes tegeleme."





Erik Mikkus

([Estonian National Youth Council](#))

"Ma käisin Raadio 2-s ühes saates rääkimas, miks noored kandidaadid pole kohalike omavalitsuste valimistel edukad. Eesmärgipuu andis mulle süstemaatilise lähenemise ja selge struktuuri ning aitas juttu ette valmistada."



Niisiis, millega on tegu?

Tore, et küsisid!

Eesmärgipuu on väga sarnane probleemipuuga.

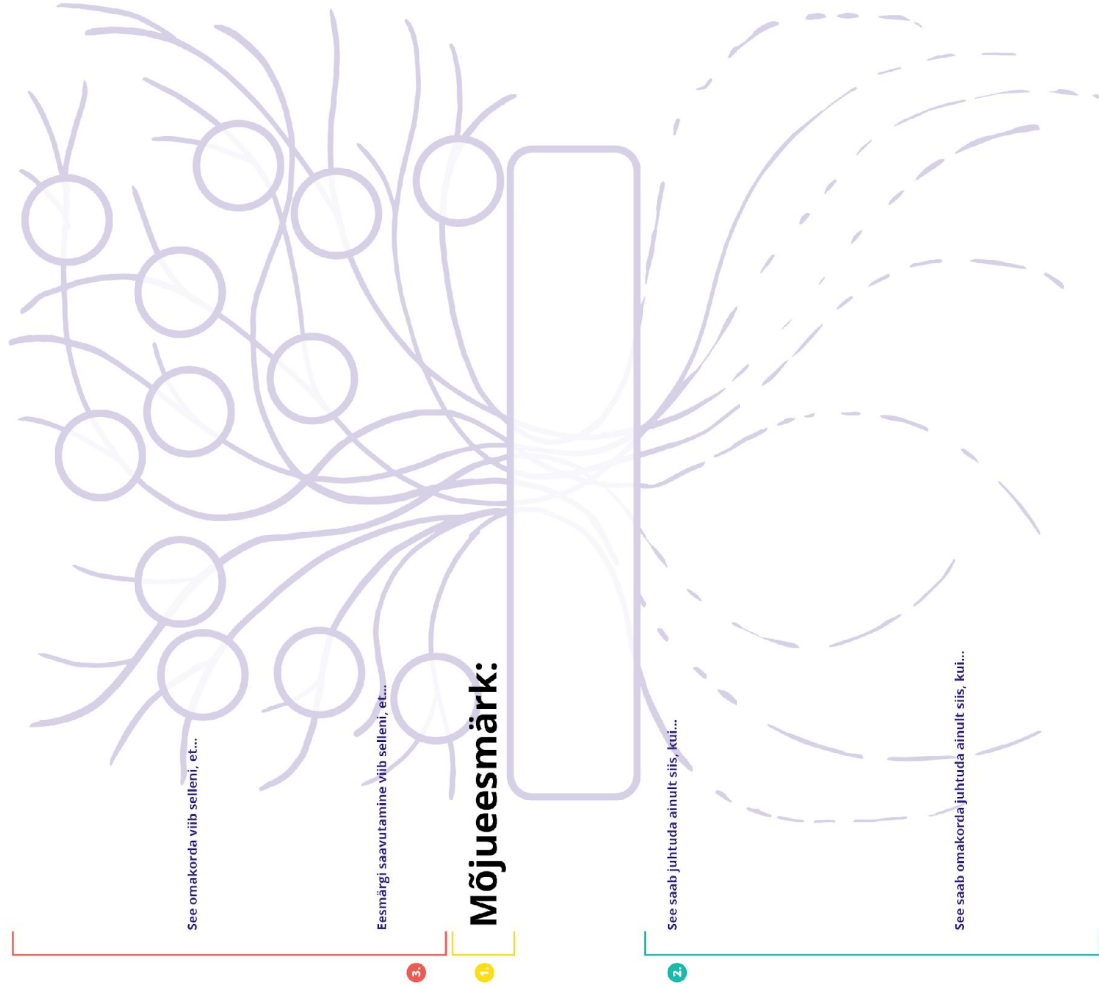
Tegemist on lihtsasti kasutatava vahendiga, mille abil saab täpsustada, **mida on sinu organisatsiooni eesmärkide saavutamiseks vaja teha ja millist mõju nende saavutamisest võib loota.**

Kõlab hästi!

Kuidas see tööriist välja näeb?

Eesmärgipuu

- 1.** Millisele eesmärgile soovid keskenduda?
Või üks eesmärk, mis oleks inspireeriv, aga ka realistlik ja konkreetne.
- 2.** Eeldused
Miks saab toimima või olemas palgas enne eesmärgi saavutamist?
- 3.** Tulemused ja mõju
Milliseid tulemusi ja mõjusid soovid parast selle protsessi läbiviimist?
- 4.** Parast eelduste kindlakstegemist
Tõmba ring ümber nendele, mida kavatsed teha ja mis on alustasid teie.
- 5.** Parast tulemuste ja mõjude kindlakstegemist
Tõmba ring ümber nendele, mida kavatsed teha, et jätaks oma mõju ja mõist, kas oled teinud ning mõju.



Tundub keeruline.

Kas sa võiksid lähemalt selgitada,
kuidas see käib?

Ikka! Lühidalt öeldes...

See tööriist aitab sul mõista:

- mida on eelnevalt vaja, et eesmärki saavutada;
- milliseid häid asju võid edu korral oodata.

Esimene punkt **aitab sul näha, mis võib sind eesmärgi täitmisel ja probleemi lahendamisel takistada**, et saaksid neid tegureid juba varakult ennetada!

Teine punkt **aitab sul mõista, milline mõju võib eesmärgi edukal saavutamisel olla**. Seda teadmist saad rakendada oma lahenduse kasulikkuse kommunikeerimisel ning selleks, et jälgida, kas oodatud mõju eesmärgi saavutamise ka tõepoolest kaasneb.

Täpsemalt...

1. **Pane kirja eesmärk**, mida soovid oma tegevuse tulemusena mingi ühiskondliku probleemi lahendamiseks saavutada. Kui sul on juba koostatud probleemipuu, võid võtta sealt põhiprobleemi ja tuletada sellest positiivse eesmärgi.

2. **Pane kirja eeldused**. Kujutle, et töötad oma eesmärgi suunas. Mis peab olema tehtud või juhtuma enne eesmärgi saavutamist? Mida on selleks vaja, et sinu plaan ettenähtud viisil toimiks? Kas eeldad millegi sellise tõesust, mis ei pruugi seda olla?

Eelduste täitmine võib tähendada näiteks lahendatava põhiprobleemi mõne algpõhjusega tegelemist või uute koostöösuhete loomist, et eesmärgi saavutamiseks vajalikke ressursse tagada.

3. **Pane kirja soovitud tulemused ja mõju**, mis eesmärgi eduka saavutamise peaks kaasnema. Mis saavad olema kõige esimesed tõenäoliselt nähtavad tagajärjed peale eesmärgi saavutamist? Millised head asjad võivad juhtuda omakorda tänu lühemaajalistele tulemustele? Jne.

4. **Analüüsi eesmärgipuid ja tee valikuid**, lähtudes oma missioonist ja tegevustest.

Kas on näiteks mingeid olulisi eeldusi, mille täitmisele sa pole veel piisavalt tähelepanu pööranud? Kas mõõdad ikka kõige olulisemaid tulemusi, mille sa eesmärgipuu abil kindlaks tegid?

Tööriistal on eri pädevusastmetele vastavaid kasutusviise

Vali oma pädevusele vastav kindluse määr.

ALGAJALE: Kirjuta märksõnu oma (meeskonna) kogemuste, arvamuste ja sisetunde põhjal.

KESKTASEMELE: Kaasa teisi organisatsioone, küsi ekspertide arvamust ja sealhulgas selliste huvirühmade seisukohti, kellel on sinu meeskonnaga võrreldes teistsugused kogemused ja väärtused.

EDASIJÕUDNULE: Lisa ainult need eeldused ja mõjud, mille seost sinu põhiprobleemiga on selgelt demonstreeritud teadusuuringutes ja -kirjanduses. Näiteks võib sulle endale küll tunduda, et võid oma tegevuse abil teatud soovitava mõju saavutada, ent kui selle võimaluse kinnituseks ei leidu uuringuid, siis ei tohiks sa seda eesmärgipuule lisada.

Hakkan vist aru saama.

**Kas võiksin siiski kindluse mõttes ka
näidet näha?**

Loomulikult.

Siin on näide küberkiusamise ennetamise programmist.

Okei, aitäh.

Saan nüüd aru, kuidas see töötab, kuid ma pole ikka veel kindel, kas peaksin seda oma organisatsiooniga kasutama või mitte.

Miks ja millal ma peaksin seda tööriista kasutama?

Järgnevalt on kirjeldatud, kuidas see tööriist saab sind aidata

Milleks seda kasutada?

- ✓ Selleks, et **probleemipuul näidatud vajadusi ja väljakutseid lihtsamini oma mõjueesmärkideks ning neid saavutavateks tegevusteks "tõlkida"**.
- ✓ Selleks, et paremini **mõista, mis peab juhtuma enne, kui saad oma eesmärged saavutada asuda**. Teisisõnu – millised eeldused peavad olema täidetud enne edu saavutamist? Selle teadmise abil saad teha jõupingutusi vastavate eelduste tagamiseks. Samas võid ka otsustada leida endale hoopis uue eesmärgi, kui näed, et sinu esialgse eesmärgi eelduste tagamine ei ole realistlik.
- ✓ Selleks, et **selgitada välja oma lahenduse täpsemad lühemaajalised tulemused ja pikemaajaline mõju**, mis aitab sul omakorda **kommunikeerida oma organisatsiooni töö väärtust**. Samuti võid otsustada vähemalt mõnda neist tulemustest ja mõjudest mõõta, et olla kindel, et sinu mõjueesmärgi saavutamine on olnud huvirühmadele ja ühiskonnale tõepoolest väärtuslik.

Ja siin on mõned näpunäited selle kohta, mis hetkedel on seda tööriista ideaalne kasutada

Millal seda kasutada?

- ✓ Siis, kui oled lahendatavate probleemide põhjal parajasti **oma mõjueesmärke ja tegevusi välja töötamas**.
- ✓ Siis, kui oled analüüsimas, kuidas **eeltingimustega tegelemise abil edu tõenäosust suurendada**. "Eeltingimustega tegelemine" tähendab tegutsemist selle nimel, et vajalikud eeldused oleksid täidetud.
- ✓ Siis, kui oled **analüüsimas, kas sinu mõjueesmärgid on saavutatavad**. Kui selgub, et mõnda põhieeldust ei ole võimalik tagada, siis peaksid tõenäoliselt vahetama oma mõjueesmärgi mõne sellise vastu, mille eeldused on lihtsamini täidetavad.
- ✓ Siis, kui oled parajasti loomas **indikaatoreid** tulemuste ja mõju mõõtmiseks (selgitades selleks välja kõik need head asjad, mis mõjueesmärgi saavutamiseks kaasnevad).
- ✓ Siis, kui sul on vaja **oma tööd organisatsioonisiselt või -väliselt selgitada** — nt seda, miks sa teatud tegevusi korraldad (selleks, et tagada eduks tarvilikke eeldusi) või milline on sinu organisatsiooni töö laiem väärtus (juhul, kui saavutad oma mõjueesmärgi).

Aitäh, nüüd ma saan aru!



Tööriist 3: **huvirühmade kaart**



Huvirühmade kaart aitab sul analüüsida ja hallata suhteid nende üksikisikute ja organisatsioonidega, keda sinu lahendus mõjutab või kellest sinu edu sõltub.

Niisiis, millega on tegu?

Tore, et küsisid!

Huvirühmade kaart aitab sinu organisatsioonil välja selgitada, kes on need huvirühmad, kellele peate keskenduma, kui soovite olla edukad.

Huvirühmad võivad olla inimgrupid (nt noored, kellega sa töötad või vabatahtlikud, kes aitavad sul tegevusi korraldada), **organisatsioonid** (nt koolid, kellega pead noorteni jõudmiseks koostööd tegema või rahastajad, kes sulle toetusi annavad) või organisatsioonide mõjukad üksikisikutest esindajad (nt mõne ministeeriumi osakonnajuhataja või suure katusorganisatsiooni juht)

See tööriist aitab sul **olulisi huvirühmi tuvastada, analüüsida ja edukalt koostöösse kaasata**. Olulised huvirühmad on need, keda sul oma mõjueesmärgi saavutamiseks mõjutada tuleb ning kelle negatiivset mõju sinu tegevustele tuleb vältida.

Kasulik oleks **täita esmalt ära eesmärgipuu** — siis on sul selgem arusaam sellest, kes on need huvirühmad, kellele sul keskenduda tuleb, et:

- **saavutada oma mõjueesmärgi**. Seda sellepärast, et tavaliselt on millegi niivõrd suure ja ambitsioonika saavutamiseks tarvis huvirühmade koostöövalmidust, rahastust ja muid samme.
- **tagada selliste eeltingimuste täitmine**, mis peavad olema edu jaoks täidetud. Seda sellepärast, et eelduste täitmine sõltub tavaliselt muuhulgas ka sinu huvirühmade sammudest.

Kõlab hästi!

Kuidas see tööriist välja näeb?

Huvirühmade kaart

Millisesse kasti iga huvirühm kuulub?



Need, kellel on SUUR mõju sinu organisatsiooni mõjuesmärgi saavutamisele	Need, kellel on VÄIKE huvi sinu organisatsiooni mõjuesmärgi saavutamise vastu	Need, kellel on SUUR huvi sinu organisatsiooni mõjuesmärgi saavutamise vastu
<i>Taga nende rahulolu.</i>	<i>Jälgi neid (aga pinguta seejuures minimaalselt).</i>	<i>Töta nendega põhjalikult - nemad peaksid olema sinu peamine prioriteet.</i>
Need, kellel on VÄIKE mõju sinu organisatsiooni mõjuesmärgi saavutamisele		<i>Hõia neid kursis ja alita neil osalelda.</i>

Kes on huvirühmade kaardistamise põhjal sinu kõige olulisemad huvirühmad? Mida saad praktiliselt teha, et maksimeerida nende positiivset mõju ja minimeerida nende võimalikku negatiivset mõju sinu mõjuesmärgi saavutamisele?

- 1.
- 2.
- 3.
- ...

Okei.

Kuidas ma peaksin alustama?

Tegutse nii:

1. **Selgita välja ja kaardista tegevused**, mida sul oma mõjueesmärkide saavutamiseks ette tuleb võtta. Lisa tegevused, mis on vajalikud sinu mõjueesmärkide saavutamise eelduste täitmiseks. Neid eeldusi saad kindlaks teha eesmärgipuu abil.

2. **Tee ajurünnak ja pane kirja kõik huvirühmad**, kes on või võivad olla sinu mõjueesmärgi saavutamise seisukohast olulised. Kes võivad mõjutada sinu tegevuse edukust? Keda sina oma tegevusega mõjutad?

Nagu juba öeldud — **huvirühmad võivad olla inimgrupid** või **organisatsioonid** või organisatsioonide **mõjukad üksikisikutest esindajad**.

**Ja mida tuleks teha nende nelja
tühja lahtriga tööriistas?**

3. Eelmisel sammul sooritatud ajurünnakuga tuvastasid **mitmeid eri huvirühmi. Märgi nende nimed huvirühmade kaardi tabelis sobivatesse lahtritesse.** Huvirühmasid on mugav paigutada näiteks (virtuaalsete või füüsiliste) märkmepaberitega: üks leht iga huvirühma kohta.

Täpse asukoha saab määrata skaala abil. Näiteks üles vasakule nurka tuleks tabelis paigutada huvirühmad, kelle **huvi** on sinu mõjueesmärgi saavutamise suhtes kõige väiksem, kuid **mõju** selle saavutamisele kõige suurem (nt potentsiaalsed osalejad, kellel on hetkel sinu organisatsioonist veel negatiivne kuvand).

Kõigile huvirühmadele sobiva koha leidmine võib võtta aega ja eeldada meeskonnaga läbiarutamist, kuna **meeskonnaliikmetel võivad olla erinevad seisukohad** huvirühmade suhtelise huvi ja mõju osas.

**Ja mida tuleks teha tööriista
alumise osaga?**

4. Analüüsi oma huvirühmade kaarti ja otsusta, milliseid samme tuleks ette võtta, et mõjutamist vajavaid ja sinu edukust mõjutavaid huvirühmi hallata.

Siin on sulle abiks kaks küsimust:

- Kes on sinu kõige olulisemad huvirühmad?
- Mida on sul võimalik praktiliselt teha, et maksimeerida nende positiivset mõju ja minimeerida nende negatiivset mõju sinu mõjueesmärgi saavutamisele?

**Olgu — kas võiksid seda kõike
selguse huvides veelkord korrata?**

Ikka! Lühidalt öeldes...

Otsusta, mida soovid saavutada: **loo eesmärgipuu ja pane paika oma mõjueesmärk.**

Seejärel **kaardista oma huvirühmad:**

- keda soovid mõjutada,
- kes võivad sind su eesmärkide saavutamisel toetada või takistada.

Huvirühmad võivad olla sarnaste omadustega **inimeste rühmad** või **organisatsioonid** või organisatsioonide **mõjukad üksikisikutest esindajad.**

Koosta huvirühmade nimekiri. Seejärel **jaota nad järgnevasse nelja kategooriasse ja pane kirja konkreetsed meetmed**, mida nendega vajadusel rakendada.

1. Need, kes saavad sind olulisel määral aidata või takistada JA tunnevad su tegevuste vastu tõelist huvi.

Pinguta enim just nende inimeste või organisatsioonide kaasamise ja rõõmsaks tegemise nimel. Või kui tegemist on kellegagi, kes soovib sind su mõjueesmärgi saavutamisel takistada, siis planeeri vajalikke ennetavaid meetmeid.

2. Need, kes saavad sind olulise määral aidata või takistada, AGA ei tunne su tegevuste vastu erilist huvi.

Veendu, et need inimesed või organisatsioonid oleks sinu tööga rahul, kuid ära näe nendega liiga palju vaeva — lõppude lõpuks pole nad ju eriti huvitatud.

3. Need, kes ei saa sind eriti aidata ega takistada, AGA tunnevad su tegevuste vastu tõelist huvi. Kuna neil on huvi, siis hoia neid kursis — kuid ära näe sellega liiga palju vaeva, sest nad ei saa sind eriti aidata.

4. Need, kes ei saa sind eriti aidata ega takistada JA ei tunne su tegevuste vastu erilist huvi. Pinguta nende inimestega suhtlemisel kõige vähem, kui üldse.

Tööriistal on eri pädevusastmetele vastavaid kasutusviise

ALGAJALE: Kirjuta märksõnu oma (meeskonna) kogemuste, arvamuste ja sisetunde põhjal.

KESKTASEMELE: Kaasa kaardi koostamisse ka huvirühmade esindajad.

EDASIJÕUDNUTELE: Uuri oma huvirühmasid lähemalt ja erista huvirühmade siseseid segmente nende mõju ja huvi määra alusel. Uurimistöö võib hõlmata intervjuusid, fookusgruppe ja ekspertarvamuste küsimist.

Hakkan vist aru saama.

**Kas võiksin kindluse mõttes siiski ka
näidet näha?**

Loomulikult.

Siin on näide küberkiusamise ennetamise programmist.

Huvirühmade kaart

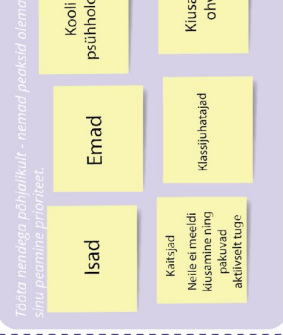
Millisesse kasti iga huvirühm kuulub?

Need, kellel on SUUR mõju sinu organisatsiooni mõjueesmärgi saavutamisele

Need, kellel on VÄIKE huvi sinu organisatsiooni mõjueesmärgi saavutamise vastu

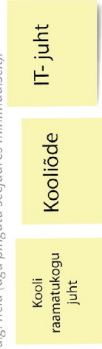
Need, kellel on SUUR huvi sinu organisatsiooni mõjueesmärgi saavutamise vastu

Taga nende rahulolu.

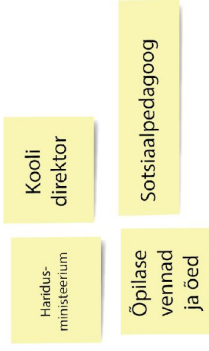


Need, kellel on VÄIKE mõju sinu organisatsiooni mõjueesmärgi saavutamisele

Järgi neid taga pinguta seejuures minimaalselt.



Hoida neid kursis ja alta nell osaleeda.



1.

Kiusajad

2.

Pealhvataajad

Jäevad erapooletuks, ei sekku, neid võib tõlgendada kiusajate vaikivate heakskiitjana

3.

Klassijuhatajad

...

Kes on huvirühmade kaardistamise põhjal sinu kõige olulisemad huvirühmad? Mida saad praktiliselt teha, et maksimeerida nende positiivset mõju ja minimeerida nende võimalikku negatiivset mõju sinu mõjueesmärgi saavutamisele?

Okei, aitäh.

Saan nüüd aru, kuidas see töötab, kuid ma pole ikka veel kindel, kas peaksin seda oma organisatsiooniga kasutama või mitte.

Miks ja millal ma peaksin seda tööriista kasutama?

Järgnevalt on kirjeldatud, kuidas see tööriist saab sind aidata

Milleks seda kasutada?

- ✓ Selleks, et mõista, **kes on täpselt need erinevad inimrühmad ja organisatsioonid, keda sul tuleb kaasata ja mõjutada**, et oma mõjueesmärke saavutada – nt noored, kellega sa otseselt töötad, või täiskasvanud, kelle tegevus mõjutab vahetult neid noori, keda soovid aidata.
- ✓ Selleks, et **seada huvirühmad vastavalt nende mõju ja huvi määrale sinu mõjueesmärgi saavutamise suhtes tähtsuse järjekorda**. Selle vahendi abil saad valida, milliseid meetmeid võiks iga huvirühma puhul rakendada ja kui palju aega neile kulutada.
- ✓ Selleks, et **võtta vastutus oma tegevuste eest, mis võivad mingeid inimrühmi negatiivselt mõjutada**. See on eriti oluline seoses selliste huvirühmadega, kellel endal puudub võim neid negatiivsete tagajärgedega tegevusi otseselt mõjutada (nt noored, kes areneks teistes programmides kiiremini ja raiskavad seega sinu tegevustes osaledes oma potentsiaali; või siis noored, kes osalevad sinu tegevustes teiste täiskasvanute, nt vanemate või sotsiaaltöötajate käsul).

Ja siin on mõned näpunäited selle kohta, millistel hetkedel on seda tööriista ideaalne kasutada

Millal seda kasutada?

- ✓ Enne lühiajaliste eesmärkide ja tegevuste paikapanemist (nt pärast mõjueesmärgi valimist ja mõjueesmärgil põhineva eesmärgipuu täitmist).
- ✓ Siis, kui soovid veenduda, et oled teadlik kõigist riskidest ja võimalustest, mis on seotud selliste inimeste ja organisatsioonidega, kellel võib olla huvi ja/või võim mõjutada sinu mõjueesmärgi saavutamist.

Aitäh, nüüd ma saan aru!



Tööriist 4:
**kasusaajate teekonna
kaart**



Kasusaajate teekonna kaart aitab sul
mõista sinu organisatsiooni
tegevustes osalevate inimeste
kogemusi ja kavandada samme
nende positiivse mõju poole
suunamiseks.



Rūta Žulpaitė

(Geri Norai)

“Kasusaajate teekonna kaart on tööriist, mida võiks kasutada üsna regulaarselt oma üldise sihtrühma mõistmiseks, aga ka uue projekti või tegevuse algatamisel ja planeerimisel. Kuna enamasti on iga projekt või tegevus suunatud veidi erinevatele teenusesaajatele, siis on väga oluline seda analüüsida ja tegevusi vastavalt kohandada. Samuti saab tööriista kasutada ühe tegevusena mitteametlikel tiimikohtumistel ja team building’u jaoks.”



Niisiis, millega on tegu?

Tore, et küsisid!

Mõjusate tegevuste kavandamiseks ja optimeerimiseks **on vaja mõista kasusaajate vajadusi, muresid ja kogemusi.**

Sinu kasusaajad on inimesed, kes saavad su tegevustest (otsest või kaudset) kasu.

Tavaliselt on **sinu kasusaajad need huvirühmad, keda sinu mõjueesmärgi saavutamine kõige enam mõjutab.** Teisisõnu – oma mõjueesmärki saavutades aitad sa nende ellu positiivseid muutusi tuua.

Kasusaajate teekonna kaart on visuaalne esitus nende inimeste kogemustest, kes osalevad tegevustes, mida sa oma organisatsiooni mõjueesmärgi saavutamiseks korraldad.

Tööriistast on abi:

- mõjueesmärgi saavutamiseks loodava lahenduse kavandamise alguses
- millal iganes on vaja hinnata ja täiustada organisatsiooni tegevust, vaadates, kuidas tegevustesse kaasatud inimesed tegelikult sinuga kokku puutudes tunnevad, mõtlevad ja käituvad.

Kõlab hästi!

Kuidas see tööriist välja näeb?

Kasusaajate teekonna kaart

Kelle vaatenurgast sa seda teekonda kirjeldad?

	1. ETAPP	2. ETAPP	3. ETAPP	4. ETAPP	5. ETAPP
Millistesse tegevustesse on kasusaaja igas etapis kaasatud?					
Ideaalne stsenaarium: mida kasusaaja igas etapis kogeb?					
Realistlik stsenaarium: mida kasusaaja igas etapis kogeb?					
Halvim stsenaarium: mida kasusaaja igas etapis kogeb?					
Mida me saame igas etapis teha, et vältida halvimat stsenaariumi ja luua eeldused realistliku või lausa ideaalse stsenaariumi teostumiseks?					

Okei, kenad värvid.

Aga millest peaksin alustama?

1. Vali välja mõni rühm/segment kasusaajaid, kes sarnanevad mingi omaduse poolest — näiteks vanuse, soo, huvide või sotsiaalmajandusliku olukorra alusel. Seejärel määratle üks selle rühma tüüpiline esindaja. Ole nii konkreetne kui võimalik.

Teenusedisainis nimetatakse sellist tüüpilist esindajat persoonaks. Persoonade loomisest saad lähemalt lugeda [siit lingilt](#).

**Ja siis täidan valgusfoorid? Vasakult
paremale?**

Jah.

2. Kirjuta etapi kaupa üles terve kasusaaja teekond, mille jooksul nad sinu organisatsiooniga lävivad.

Alates esimesest hetkest, kui nad sinust kuulevad, kuni viimase hetkeni, kui nad sinust veel mõtlevad! Võta arvesse ka etappe, mida sinu tegevus ei hõlma, kuid mis kasusaaja kogemust sellegipoolest oluliselt mõjutada võivad. Protsess võib olla nii pikk või lühike kui vaja ning sõltub sinu organisatsioonist ja valitud huvirühmast. Mida rohkem üksikasjalikke etappe sa lisad, seda rohkem teadmisi sa tõenäoliselt saad.

3. Pane iga etapi juurde kirja **ideaalne olukord**, mis kirjeldab parimaid võimalikke kogemusi, mida kasusaajad selles etapis võivad saada; **halvim stsenaarium**, mis kirjeldab kõige tüüpilisemaid negatiivseid olukordi, ja **realistlik, kõige optimaalsem stsenaarium**, mis kirjeldab kogemusi, mida enamik sellist tüüpi kasusaajaid kogeb. Märgi iga etapi juurde mõtted, emotsioonid jne, mida soovid, et sinu huvirühma liikmetel oleks.

4. Kontrolli, mis osas sinu ideaal erineb tegelikkusest. **Selgita välja tegevused, mille abil saad liikuda oma ideaali suunas**, küsides: "Mida saame igas etapis teha, et vältida halvimat stsenaariumi ning luua eeldused realistliku või lausa ideaalse stsenaariumi teostumiseks?".

**Kas sa võiksid juhised veel üks kord
kokku võtta?**

Ikka! Lühidalt öeldes...

Mõttele oma peamisele huvirühmale (kasusaajatele), kelle ellu soovid positiivseid muutuseid tuua. Mõttele keskmisele inimesele sellest rühmast. Nüüd aseta end tema kingadesse ja mõttele — milline on tema kogemus sinuga, algusest kuni päris lõpuni? Milline näeks välja ideaalne stsenaarium? Milline on halvimal võimalik stsenaarium? Milline aga realistlik?

Mida tuleks nende kogemuste juures suurema positiivse mõju saavutamiseks muuta? Teisisõnu — mida peaksid tegema teisiti, et oma mõjueesmärki paremini saavutada?

Tööriistal on eri pädevusastmetele vastavaid kasutusviise

Vali oma pädevusele vastav analüüsi sügavuse aste.

ALGAJALE: Kirjuta märksõnu oma (meeskonna) kogemuste, arvamuste ja sisetunde põhjal.

KESKTASEMELE: Kaasa vähemalt mõned kasusaajate esindajad ajurünnakusse ja/või vaatle neutraalselt, kuidas protsess tegelikkuses toimib (nt mis leiab aset värbamise ajal või sinu üritustel).

EDASIJÕUDNUTELE: Tee põhjalikumaid uuringuid (nt lisaintervjuusid, fookusgrupe, vaatlusi või küsitlusi), et mõista oma kasusaajate eri segmentide teekonda ja kogemusi.



Hakkan vist aru saama.

**Kas võiksin kindluse mõttes siiski ka
näidet näha?**

Loomulikult.

Siin on näide küberkiusamise ennetamise programmist.

Kasusaajate teekonna kaart

Sihtrühm: Küberkiusajad  Populaarne Paul  Tal on klassis kõrge staatus

Paul kiisab kaasõpilasi nii füüsilises maailmas kui ka virtuaalses keskkonnades. Ta teeb seda selleks, et saada tunnustust.

	1. ETAPP	2. ETAPP	3. ETAPP	4. ETAPP	5. ETAPP
Millistesse tegevustesse on kasusaaja igas etapis kaasatud?	Sissejuhatav kohtumine klassiga (15 min)	Esimene mängusessioon	Teine mängusessioon	Kokkupuude mängu moraaliga	Kokkuvõttev kohtumine
Ideaalne stsenaarium: mida kasusaaja igas etapis kogeb?	Õpilased on ootusärevil! See on õpilaste jaoks vaheldus tavapärasest koolielust	"Kuidas ma selles võita saaksin?"	Tegevused teiste inimestega, seega kõik saavad osaleda Eriilmelised strateegiad, missioonid ja ülesanded	"Kas see on tõesti, kuidas kiusamise ohvrid end tunnevad?" "Kas Mari, Markus ja Christo tunnevadki end nii halvasti?"	"Ma peaksin tõesti rohkem arvestama teiste inimeste tunnetega. Kiusamisega vist ikka väga kaugele ei jõua."
Realistlik stsenaarium: mida kasusaaja igas etapis kogeb?	Mängu mängitakse koolitundide ajal (mitte pärast kooli)	Mängus on avalik edetabel, et konkurentsi elavdada Mängude graafika ja ülesehitus on võrreldav teiste tänapäevaste populaarsete mängudega	Mittelineaarsed süžee-elementid, mis suurendavad mängija autonoomiat	Mängu moraal ei esitleta otse. Selle asemel laseb mäng mängijal ise järeldusteni jõuda.	Mängus osalejad panevad end kirja järgmiseks vestluseks korraldajatega, et näha, kas mängu mõju on kauakestev
Halvim stsenaarium: mida kasusaaja igas etapis kogeb?	"Kes oled sina, et öelda mulle, mida teha?" "Rohkem kodutööd!?" "Mul on kama kaks!"	"Call of Duty graafika on oluliselt parem!" "See on igav!"	"Tegevuste sisu kordub ikka väga palju!" "Vaatan salaja hoopis TikTokit."	"Ma vihkan, kui mulle öeldakse, mida ma tegema peaks!" "Ma olen selle mängu jaoks liiga lahe"	"Võib-olla ma siis täna jätan Markuse rahule, las puhkab, aga kuskil kahe nädala pärast olen selle mängu täiesti ära unustanud." "See oli täielik ajaraisk!"
Mida me saame igas etapis teha, et vältida halvimat stsenaariumi ja luua eeldused realistliku või lausa ideaalse stsenaariumi teostumiseks?	Korralda mängude sessioonid koolitundide ajal, mitte pärast kooli	Leia mäng, millel on hea graafika Kui soovid ise mängu luua, palka kõrgekvaliteetseid arendajaid ja disainereid	Väli / loo mäng, mille tegevused ei oleks korduvad ning mis on sihtrühma jaoks piisavalt väljakutsuv	Ära ütle mängijale otse, mis õige tegevus on. Selle asemel, lase mängijal jõuda enda järeldusteni või aita neil seda teha viimases sessioonis.	Paku mängijatele võimalus osaleda vestluses mõne kuu pärast. Selleks, et mõista mängu mõju pikemas perspektiivis.

Okei, aitäh.

Saan nüüd aru, kuidas see töötab, kuid ma pole ikka veel kindel, kas peaksin seda oma organisatsiooniga kasutama või mitte.

Miks ja millal ma peaksin seda tööriista kasutama?

Järgnevalt on kirjeldatud, kuidas see tööriist saab sind aidata

Kasusaajate teekonna kaart võib sul aidata mõista nende inimeste **vajadusi ja kogemusi**, keda sa oma tegevusse kaasad ja keda sinu tegevus mõjutab.

Kuna vahend visualiseerib kasusaaja teekonna igat sammu, **suunab see sind oma tegevusi väga praktiliselt kavandama** — mõtlema, mis võiks toimida hästi, mis võib minna valesti, mida võiks täiustada. Tööriista kasutamisel on soovitatav koguda kasutajatelt tagasisidet, veendumaks, et su oletused nende mõtete, tunnete ja kogemuste kohta on õiged.

Kasutajate teekonna kaart aitab eri tüüpi organisatsioonidel analüüsida, **kuidas oma lahendustega praktilisel tasandil suuremat mõju avaldada** — nt kuidas vähendada osalejate poolel teel väljalangemist. Tööriist on abiks mistahes lahenduse kavandamise alguses ning ka siis, kui on vaja hinnata ja täiustada organisatsiooni käimasolevaid tegevusi.

Siin on veel mõned põhjused selle kasutamiseks

Milleks seda kasutada?

✓ Kaart aitab sul **välja selgitada, milliseid meetmeid tuleks kasusaajate kogemuste täiustamiseks rakendada** (nt vältida selliste inimeste kaasamist, kes ei saaks tegevustest kasu, vähendada väljalangemist ja pakkuda järeltegevusi pikemaajalise mõju suurendamiseks).

Kui paned kirja kogu protsessi, kuidas üks või teine oluline huvirühm sinuga lävib, **saad paremini aru:**

1) Millised kasusaajate teekonna lõigud sind hetkel soovitud tulemusi ja mõju saavutamast takistavad? Seda teades saad rakendada meetmeid segavate tegurite kõrvaldamiseks. Need võivad olla ka lõigud, mis ei ole seotud sinu tegevusega, kuid mis sinu õnnestumist sellegipoolest mõjutavad.

2) Millised antud protsessi aspektid võivad olla kasusaaja jaoks positiivsed või negatiivsed? Seda teades saad rakendada meetmeid, et vältida negatiivseid olukordi ja tugevdada positiivseid kogemusi.

Ja siin on mõned näpunäited selle kohta, mis hetkedel on seda tööriista ideaalne kasutada

Millal seda kasutada?

✓ Siis, **kui oled parajasti oma tegevusi kavandamas** ja mõtled sealjuures kogemustele, mida sa oma kasusaajatele erinevates kokkupuutepunktides sinuga sooviksid, et

- võimaldada neile positiivseid kogemusi,
- maandada negatiivsete kogemuste riske.

✓ Millal iganes soovid **oma tegevusi analüüsida ja täiustada**, et tegevustesse kaasatud kasusaajate kogemuste mõistmise ja täiustamise teel suuremat mõju saavutada.

Aitäh, nüüd ma saan aru!



Tööriist 5: **muutuse teooria**



Muutuse teooria aitab sul planeerida ja kommuniqueerida oma teekonda mõne probleemi või ühiskondliku vajaduse mõistmisest kuni organisatsiooni tegevuste abil edu saavutamiseni.

NB! See põhineb osaliselt teistel tööriistadel — eriti probleemipuul, eesmärgipuul ja mõjuindikaatorite nimekirjal.



Laura Sukaruka

(Kanepes Kultūras centrs)

"Muutuse teooria võimaldab sul näha tervikpilti sellest, mida sul tuleb teha ja mida mitte — sest väga sageli me kõigepealt teeme ja alles siis mõtleme, kuidas tehtut oma raamistikku sobitada. Meie jaoks on kommunikatsioon väga oluline. Muutuse teooria lasebki meil näha laiemat pilti ja seda, kas kõik need tegevused ja tulemused vastavad meie suuremale visioonile."



Niisiis, millega on tegu?

Tore, et küsisid!

Kuidas enne tegutsema asumist aru saada, kas sinu plaan mõjueesmärgi saavutamiseks on tõepoolest teostatav? Kasuta **muutuse teooria** tööriista, et kaardistada hoolikalt kõik oma sammud — alates probleemidest, mida soovid lahendada kuni mõjueesmärgini, mida soovid saavutada.

Muutuse teooriat võib kasutada mistahes organisatsioon millal iganes vaja, kuid kõige kasulikum oleks luua teooria kohe lahenduse kavandamise alguses. Samuti võib tööriist olla suureks abiks siis, kui sul on tarvis oma organisatsiooni lühidalt, kuid põhjalikult tutvustada.

Tööriista nimetatakse muutuse *teooriaks*, sest **see aitab sul luua teooria selle kohta, kuidas sa oma tegevusega positiivseid muutusi lood.**

Täpselt nagu iga teistki teooriat **saab ja tuleb ka sinu muutuste teooriat praktikas testida**, enne kui saad öelda, et see on tõene.

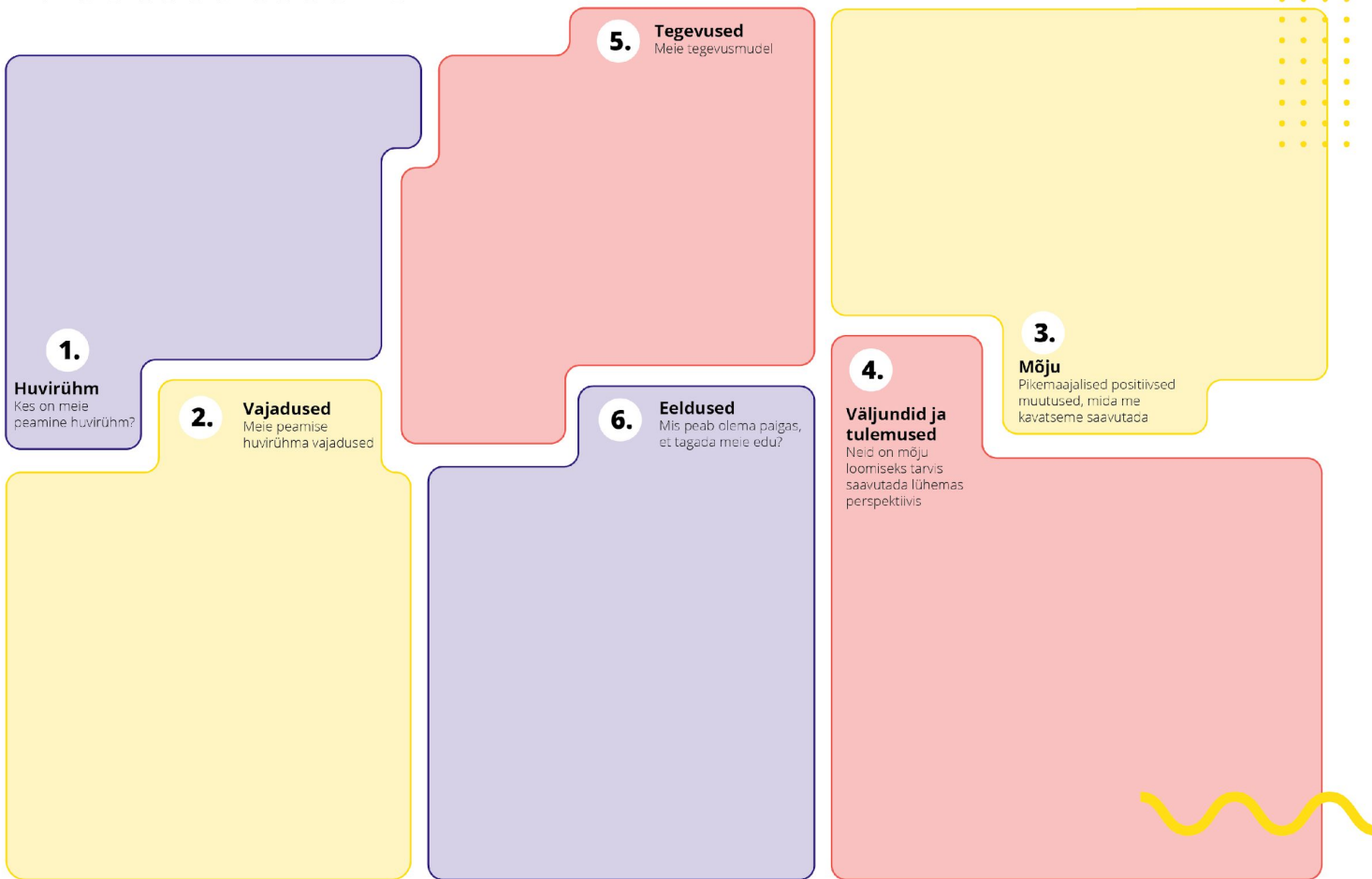
Kõlab hästi!

Kuidas see tööriist välja näeb?

Sellest on kaks versiooni.

Siin on esimene.

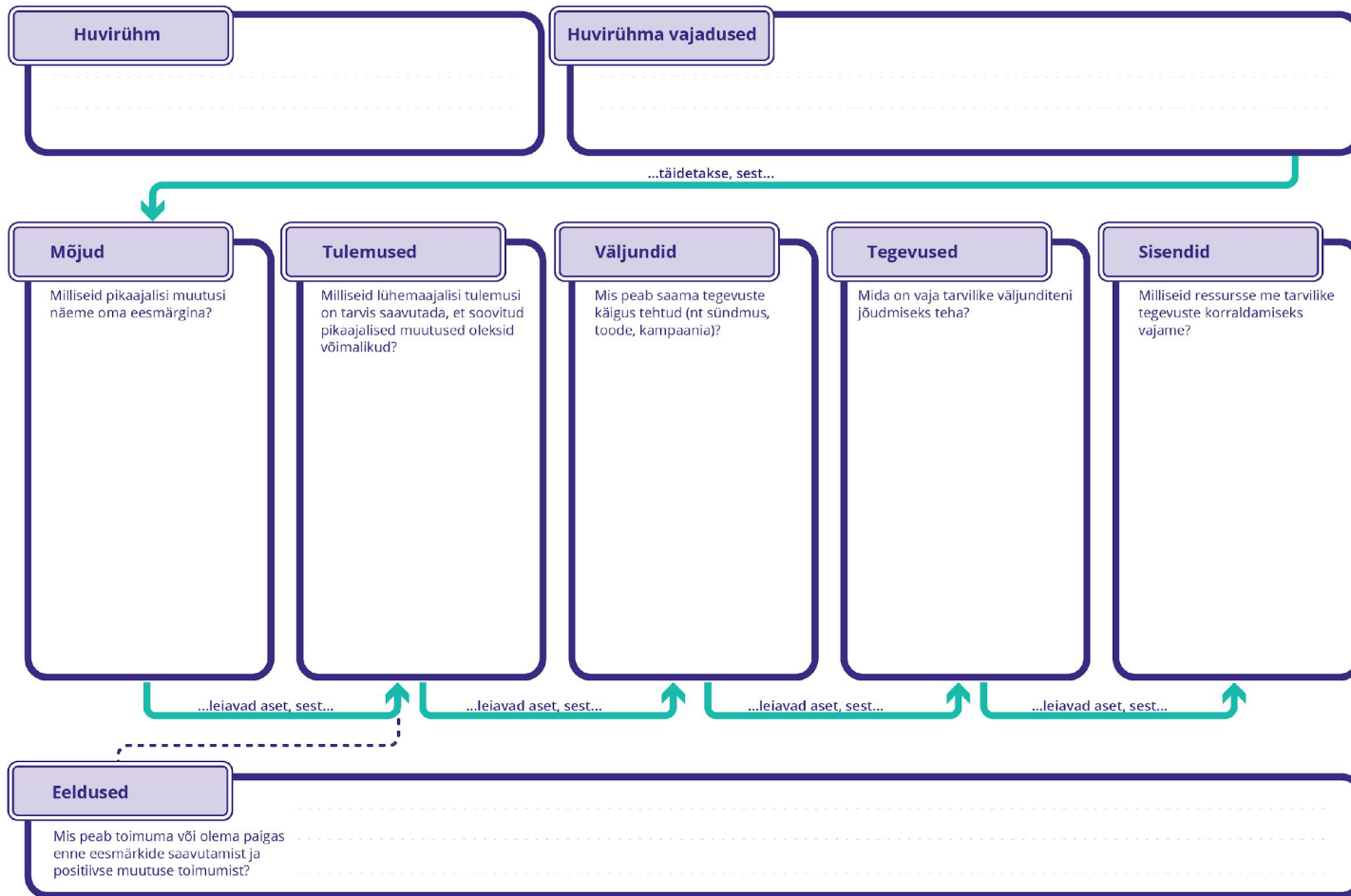
Muutuse teooria



Ja siin on teine.

*See on vähem lihtsustatud ja
põhjalikum.*

Muutuse teooria



Uhh, tundub keeruline.

Kas sa võiksid mulle seda lähemalt selgitada?

Ikka! Selgitan sulle kiirelt su mõttekulgu muutuse teooria loomisel.

Mõttele oma tegevustele.

Nüüd mõttele mõjule, mida soovid saavutada.

Kuidas sinu tegevused soovitud mõjuni viivad?

Millised on kõik vahepealsed sammud enne mõjuni jõudmist? Pane need vastavalt juhendile kirja.

See ongi sinu muutuse teooria.

Selgitan sulle pisut ka tööriista kahe versiooni vahelist erinevust

Esimene (6 lahtriga) versioon on lihtsam. Seda on hea kasutada siis, kui sul ei ole eriti aega või kui sul on tarvis koostada ettekanne organisatsioonivälistele huvirühmadele. Seda versiooni on üsna lihtne lugeda ja mõista ka kõrvalseisjal.

Teine (7 lahtriga) versioon on põhjalikum. Seda on parem kasutada siis, kui sul on vaja täpsemalt planeerida või analüüsida, mida sinu organisatsioon tegema peaks või teinud on.

Valides, kui süvitsi minna, mõtle ka sellele, miks sa üldse otsustasid muutuse teooria luua. Mida konkreetsem ja üksikasjalikum see on, seda parem.

Võid koostada **ühe muutuse teooria terve oma organisatsiooni jaoks** või — juhul, kui soovid võtta tööriistast maksimumi — **eraldi teooriad iga kasusaajate rühma jaoks**. Keskmisel noorteorganisatsioonil on tavaliselt 1-3 kasusaajat ja nõnda võib olla mõistlik koostada ka vastav arv muutuse teooriaid.

Okei, tundub mõistlik.

Aga siiski — kuidas ma neid täitma peaks?

Tore, et küsised! Nimelt on muutuse teooriat kasulik täita teatud kindlas järjekorras.

1. Täida lahtrid:

- 6 lahtriga muutuse teooria puhul lahtrite ülal paremas nurgas leiduvate numbrite järjekorras;
- 7 lahtriga muutuse teooria puhul vastavalt juhtnoolte suunale vasakult paremale.

Kasuta selleks kogu teavet, mille oled eelmiste tööriistade kasutamisel üles märkinud.

2. Tee kindlasti vahet väljundite (*outputs*) ja tulemuste (*outcomes*) vahel. Väljundid on tegevused või asjad, mis viivad tulemuste saavutamiseni. Näiteks viisakas veebileht on *väljund*, mis toob kaasa suurema nähtavuse, mis on omakorda *tulemus*. Tulemused ei kirjelda seega seda, *mida* sa teed, vaid seda, *mis juhtub* tänu su tegevustele.



Muutuse teooria tasub KIRJA PANNA sellises järjekorras:

Huvirühm:

Keda me tegelikult aidata püüame?

Huvirühma liikmete vajadused:

Millist abi nad vajavad?

Pikaajaline muutus:

Milline oleks ideaalne lõpptulemus, mis rahuldaks neid vajadusi?

Tulemused:

Mis peab juhtuma, et selle lõpptulemuseni jõuda? Kes ja kuidas peab muutuma?

Väljundid:

Milline on meie jaoks parim viis nende muutuste tekitamiseks? Mida me tahame saavutada?

Tegevused:

Mida me peame konkreetselt tegema, et nende saavutusteni jõuda?

Eeldused:

Mis meid meid oma väljundite ja tegevustega tulemuste saavutamisel pidurdada või takistada võib?



Seevastu LUGEDA ja TEOSTADA tuleks seda hoopis sellises järjekorras:

Huvirühma liikmete vajadused

ja sinu soov neid positiivselt mõjutada on kõige aluseks!

Eeldused

peavad olema täidetud enne tegevuste elluviimist. Muidu ei õnnestu sul oma tegevustega mõjuesmärgi saavutada.

Tegevused

viiakse ellu väljundite saavutamiseks.

Väljundid

viivad (loodetavasti) tulemusteni.

Tulemused

viivad (loodetavasti) pikaajaliste muutusteni.

Pikaajalised muutused

(loodetavasti) piisavad, et rahuldada huvirühma liikmete vajadusi.

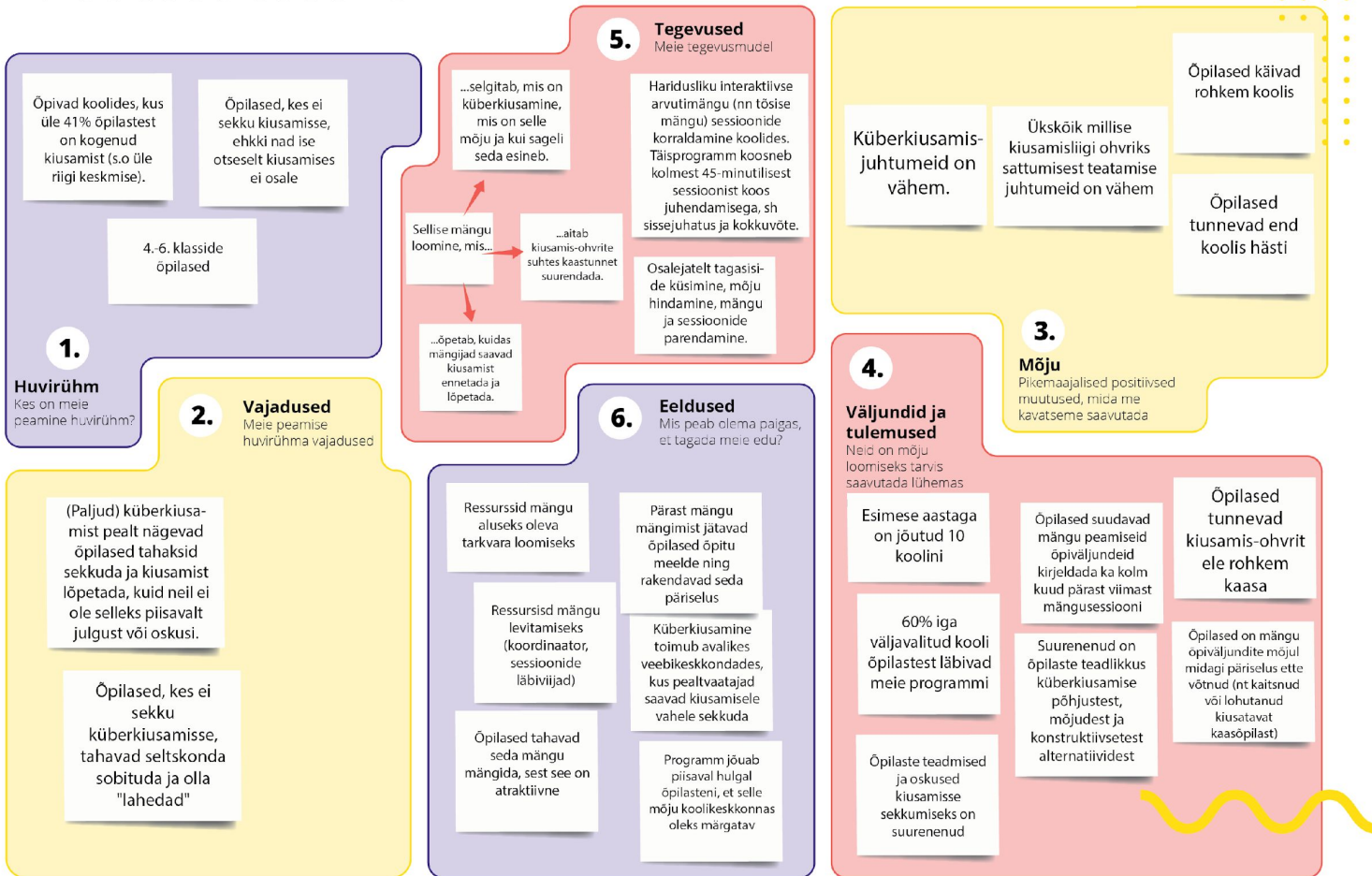
Hakkan vist aru saama.

**Kas võiksin siiski kindluse mõttes ka
näidet näha?**

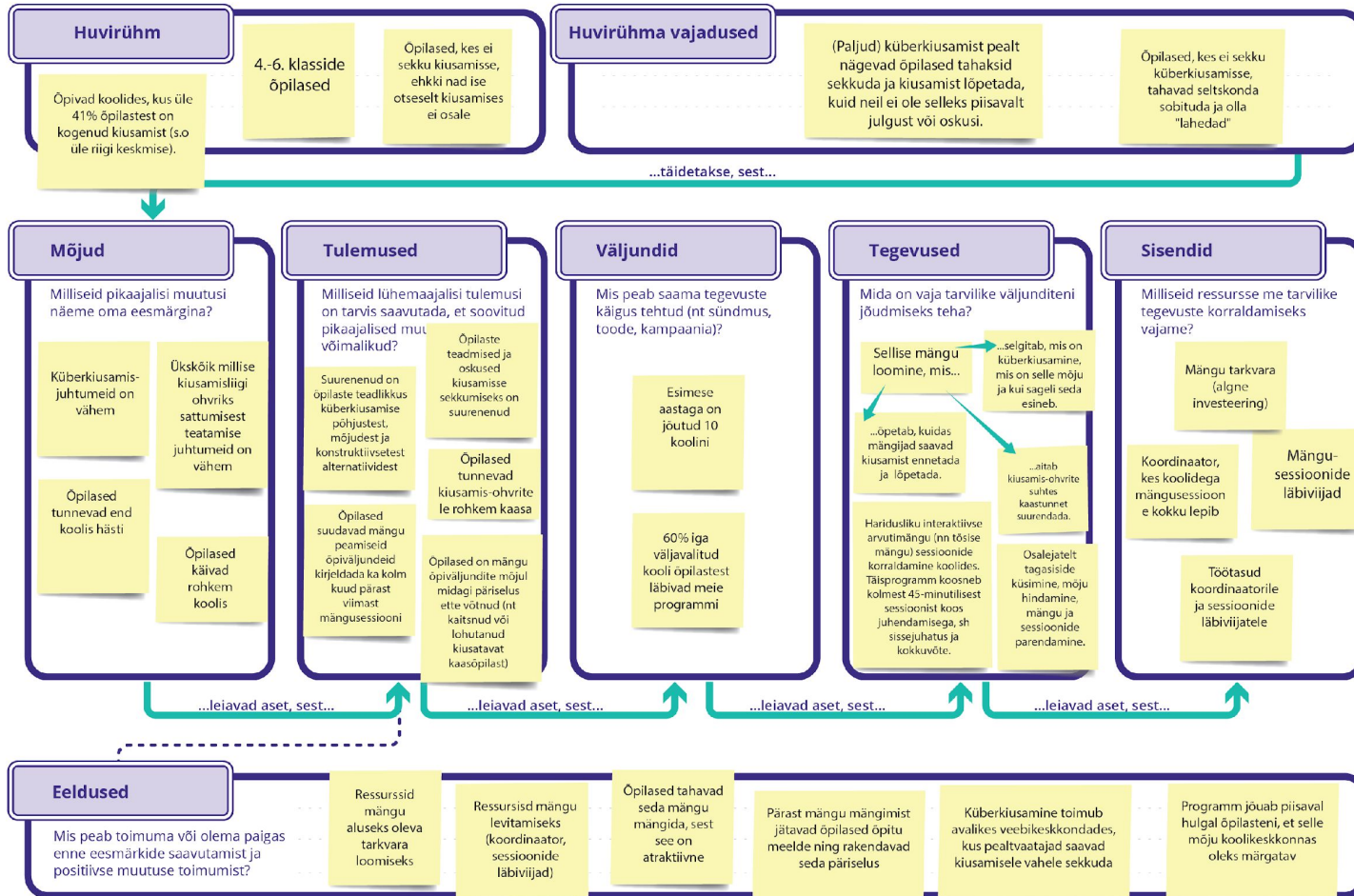
Loomulikult.

Siin on kaks näidet küberkiusamise
ennetusprogrammi kohta.

Muutuse teooria



Muutuse teooria



Okei, aitäh.

Saan nüüd aru, kuidas see töötab, kuid ma pole ikka veel kindel, kas peaksin seda oma organisatsiooniga kasutama või mitte.

Miks ja millal ma peaksin seda tööriista kasutama?

Järgnevalt on kirjeldatud, kuidas see tööriist saab sind aidata

Miks seda kasutada?

✓ See tööriist võtab ülevaatlikult kokku **kõik olulised aspektid**, mis on seotud sinu organisatsiooni mõju planeerimise ja juhtimisega.

✓ Selle abil saad teha kindlaks, **millistele sinu töö aspektidele tuleks mõju juhtimise seisukohalt kõige rohkem tähelepanu pöörata**. Näiteks:

- Kui selgelt oleme määratlenud oma huvirühma?
- Kui hästi mõistame oma huvirühma vajadusi?
- Kui täpselt oleme määratlenud soovitud tulemused ja mõjud?
- Mis on tarvilikud ja piisavad tegevused, et liikuda huvirühma praeguste vajaduste juurest positiivsesse tulevikku?
- Millised eeldused peavad olema täidetud, et meie tegevused edukalt mõju luua saaks?

✓ Tööriista lihtsam/lühem versioon **aitab sul ka oma eesmäärke, tegevusi ja mõju kommunikeerida**.

Ja siin on mõned näpunäited selle kohta, millistel hetkedel on seda tööriista ideaalne kasutada

Millal seda kasutada?

- ✓ Siis, kui sul on tarvis **teiste tööriistade** (nt probleemipuu, eesmärgipuu, huvirühmade kaardi) **infot ühte kohta kokku koondada**.
- ✓ Siis, kui su meeskonnaga liituvad uued inimesed — sest muutuse teooria abil saad neile **oma organisatsiooni tõhusalt tutvustada** ning veenduda, et uued tulijad mõistavad suurt pilti.
- ✓ Siis, kui sul on tarvis oma organisatsiooni mingitele välistele osapooltele tutvustada (näiteks projektitaotlustes).
- ✓ Siis, kui soovid **oma meeskonnaga aeg-ajalt veenduda**, et olete endiselt oma strateegiat järgimas või näha, kas midagi on muutunud või peaks muutma. Selle tarbeks on väga kasulik aeg-ajalt oma muutuse teooria juurde naasta.

Aitäh, nüüd ma saan aru!



Tööriist 6:

mõjuindikaatorite nimekiri



Mõjuindikaatorite abil saad tuvastada, mõõta ja kommuniqueerida positiivseid muutusi, mida sa noortega ja noorte jaoks saavutada soovid.

Niisiis, millega on tegu?

Tore, et küsisid!

Indikaatorid *näitavad*, kas oled noorte ellu soovitud positiivseid muutusi toomas. Teisisõnu — indikaatorid näitavad, kas su organisatsioon liigub oma positiivset mõju taotleivate tegevustega õiges suunas.

Indikaatorite valimine ja kasutamine on hädavajalik, kui soovid alustuseks määratleda, milles su organisatsiooni mõju konkreetselt seisnema peaks ning seejärel selle mõju hindamiseks informatsiooni koguda. Indikaatorite nimekiri tuleks koostada enne mõju mõõtmist, et oleks teada, mille kohta üldse infot koguda.

Siinsed indikaatorid puudutavad just noorte elus toimuvaid muutusi, kuna käesolev tööriistakast on mõeldud põhiliselt noortega tegelevate organisatsioonide toetamiseks. Kui sa töötad mõnes muus valdkonnas, võid leida siit insipratsiooni omaenda indikaatorite nimekirja koostamiseks.

Kõlab hästi!

Kuidas see tööriist välja näeb?

Mõjuindikaatorite nimekiri

Milliseid muutusi loodad noorte ellu tuua?

1. Näiteid LÜHIAJALISTEST mõjudest, mida sinu organisatsioonil võib olla:

1.1. Lühema aja jooksul noortega toimuvad muutused

- Aja- ja energiakasutus
- Sotsiaalsete kontaktide arvus ja iseloomus
- Kuuluvustundes
- Teadmistes
- Oskustes/kogemustes
- Hoiakutes ja väärtustes
- Käitumises
 - Rohkem soovitatavat käitumist
 - Vähem ebasoovitavat käitumist
- Mobiilsuses (Eesti-siseses, rahvusvahelises)
- Vaimses tervises
- Füüsilises tervises
- Noori ümbritsevas (füüsilises või digitaalses) keskkonnas

1.2. Positiivsed muutused, mis ei pruugi noori endid vahetult mõjutada

(nt noorte erilaliidude mõju kogu valdkonna arengule)

Noortega toimuvad negatiivsed muutused, nt:

Negatiivsema tajutud osalemiskogemus

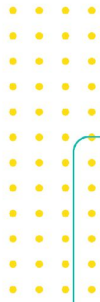
Noore kaasamine alternatiiviga võrreldes vähem mõjusasse programmi

2. Võimalikud PIKAAJALISED mõjud, mida sinu organisatsioonil võib olla:

2.1. Noortega toimuvad muutused, mis väljenduvad pikema aja jooksul:

- Kvalifikatsioonis
- Sissetulekus
- Haridustaseme lõpetamises
- Kodanikuaktiivsuses täiskasvanutena (nt vabatahtlik töö)
- Tööhõive staatuses

3. Midagi muud:



Nii et tegemist ongi lihtsalt
nimekirjaga?

Mida ma sellega tegema peaksin?

Lühidalt:

Kasuta nimekirja menüü või kataloogina, kust valid välja need indikaatorid, mis sinu soovitud muutustega kõige paremini klapiivad. Seejärel otsusta, kuidas valitud indikaatoreid täpsemalt sõnastada. Viimaks pane paika indikaatoritega seonduvad eesmärgid ja alusta vastava teabe kogumist.

Erinevad kasutusviisid

Kui oled alles alustanud, siis ei pruugi sul olla veel võimalik koguda infot sellest, kas noorte olukord või käitumine on muutunud. Alusta seega infost, mida on võimalik koguda (nt osalejate endi arvamused selle kohta, kas su programm parandab nende väljavaateid) ning määra täpsemad indikaatorid ja uurimismeetodid hiljem.

Täpsemalt:

1. Vali nimekirjast välja need indikaatorid, mis kirjeldavad kõige paremini positiivseid muutusi, mida sooviksid luua või negatiivseid muutusi, mida sooviksid ära hoida.
2. Tööta iga valitud indikaatori kallal, et muuta see konkreetsemaks ja panna see täpselt vastama mõnele muutusele, mida soovid saavutada ja mõõta. Lisa lõplikud sõnastused ühtlasi oma muutuse teooria "tulemuste" ja "mõju" lahtritesse.
3. Määra iga indikaatori jaoks mõõdetav eesmärk, nt mida sooviksid saavutada ja mis ajaks.
4. Otsusta, mis viisil sa iga indikaatoriga seotud edenemisest ja tulemustest teavet koguma hakkad

Paraku ei sobi mulle siinsetest indikaatoritest mitte ükski.

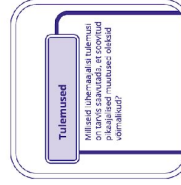
Kas ma ei võiks enda omi välja mõelda?

Kuidas koostada omaenda indikaatorite nimekirja?

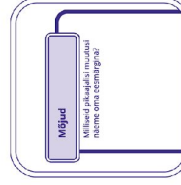
Uute indikaatorite väljatöötamisel on suureks abiks teised siinses tööriistakastis leiduvad mallid, eriti



Eesmärgipuu
Üldine osa



"Tulemused" lahter
muutuse teoorias,



"Mõju" lahter
muutuse teoorias,

Kuidas tead, et valitud mõjuindikaator on sobiv?

Milline näeb välja üks sobiv indikaator?

Mida see tähendab?

**ALTERNATIIVIDEST
PAREM**

Indikaator peab väljendama positiivse muutuse olemust paremini kui mistahes teine indikaator.

ASJAKOHANE

Indikaator peab mõõtma tegureid, mida organisatsioon oma tegevustega oluliselt mõjutada saab.

SELGE

Indikaator peab olema üheselt mõistetav.

MÕÕDETAV

Andmed indikaatori jaoks peavad olema saadaval või sobivate uurimismeetoditega kogutavad.

Hakkan vist aru saama.

**Kas võiksin siiski kindluse mõttes ka
üht näidet näha?**

Loomulikult.

Siin on näide küberkiusamise ennetamise programmist.

Mõjuindikaatorite nimekiri

Milliseid muutusi loodad noorte ellu tuua?

1. Näiteid LÜHIAJALISTEST mõjudest, mida sinu organisatsioonil võib olla:

1.1. Lühema aja jooksul noortega toimuvad muutused

● Aja- ja energiakasutus

● Sotsiaalsete kontaktide arv ja iseloomus

● Kuuluvustundes

~~● Teadmistes~~

~~● Oskustes/kogemustes~~

~~● Hoiakutes ja väärtustes~~

~~● Käitumises~~

~~● Rohkem soovitatavat käitumist~~

~~● Vähem ebasoovitavat käitumist~~

● Mobilisatsioonis (Eesti-siseses, rahvusvahelises)

~~● Vaimses tervises~~

~~● Füüsilises tervises~~

● Noori ümbritsevas (füüsilises või digitaalses) keskkonnas

1.2. Positiivsed muutused, mis ei pruugi noori endid vahetult mõjutada

(nt noorte erilialilidi mõju kogu valdkonna arengule)

Noortega toimuvad negatiivsed muutused, nt:

● Negatiivsema tajutud osalemiskogemus

● Noore kaasamine alternatiiviga võrreldes vähem mõjusasse programmi

2. Võimalikud PIKAAJALISED mõjud, mida sinu organisatsioonil võib olla:

2.1. Noortega toimuvad muutused, mis väljenduvad pikema aja jooksul:

● Kvalifikatsioon

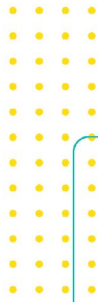
~~● Haridustaseme lõpetamises~~

● Tööhõive staatuses

● Sissetulekus

● Kodanikuaktiivsuses täiskasvanutena (nt vabatahtlik töö)

3. Midagi muud:



Okei, aitäh.

Saan nüüd aru, kuidas see töötab, kuid ma pole ikka veel kindel, kas peaksin seda oma organisatsiooniga kasutama või mitte.

Miks ja millal ma peaksin seda tööriista kasutama?

Siin on mõned näpunäited:

Miks seda kasutada?

✓ Selleks, et mõista, kas projekt liigub õiges suunas ja kas sellel on soovitatav mõju. Indikaatorite tulemusi oma eesmärkidega võrreldes on sul võimalik otsustada, kas ja mida muuta.

Millal seda kasutada?

✓ Peale seda, kui oled ära otsustanud, milliseid probleeme soovid lahendada, millist positiivset muutust tuua ja kes on need huvirühmad, keda sul tuleb mõjutada.

✓ Enne kui hakkad otsustama, kuidas koguda teavet oma tegevuse mõju kohta.

Aitäh, nüüd ma saan aru!



Tööriist 7:

uurimismeetodite nimekiri



Uurimismeetodite nimekiri aitab sul
otsustada, kuidas koguda
mõjuindikaatoritele vastavat teavet
sellest, kas oled loomas soovitud
positiivseid muutuseid.

Niisiis, millega on tegu?

Tore, et küsisid!

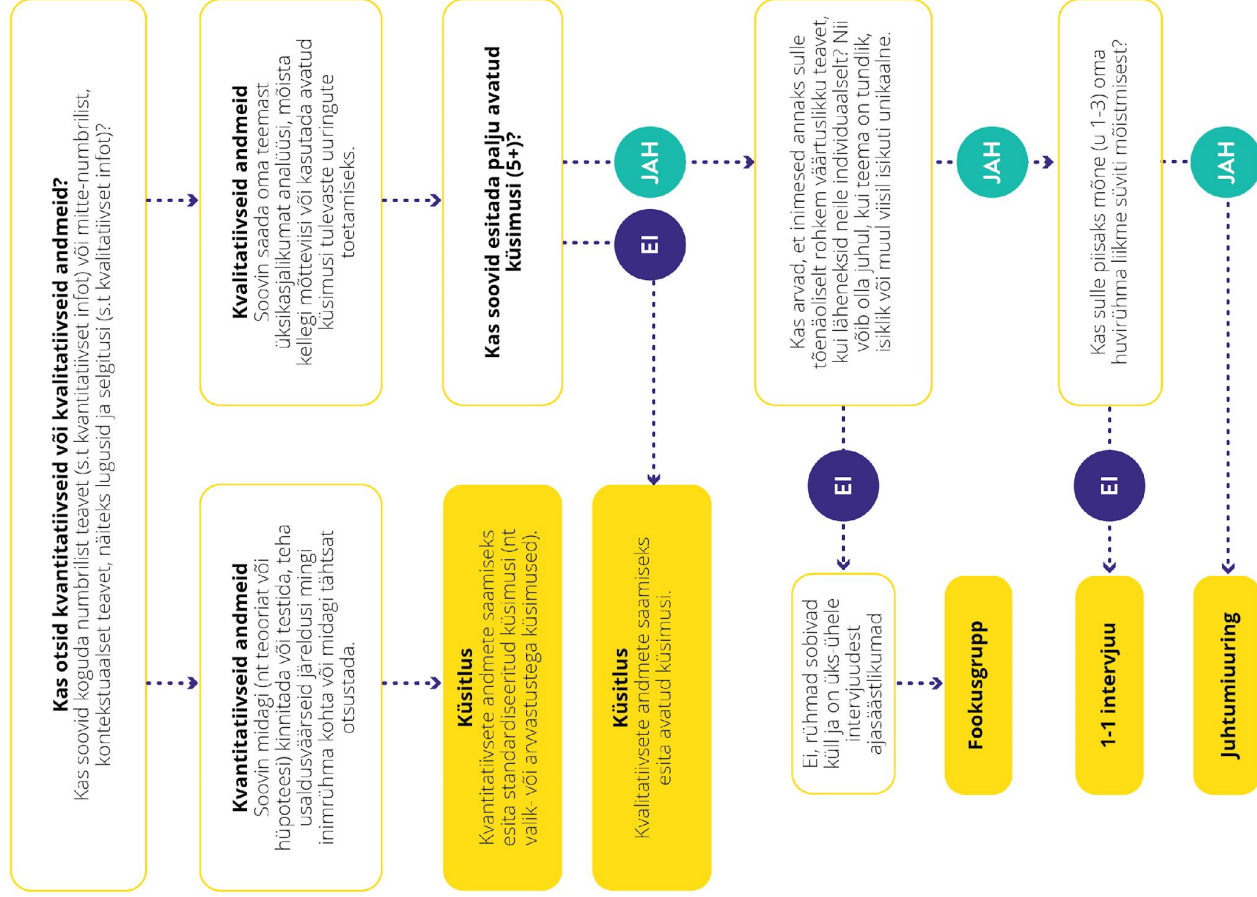
Uurimismeetodite nimekiri koosneb — nagu nimigi ütleb — erinevatest uurimismeetoditest, millega saad koguda infot oma organisatsiooni mõju kohta.

Üks võimalus on kasutada nimekirja peale seda, kui oled oma mõjuindikaatorid juba välja valinud. Teine võimalus on teha esmalt mõningast uurimistööd, mis aitaks mõista, milliseid indikaatoreid valida, ja seejärel valida sobivad meetodid ka nende indikaatoritega seotud info kogumiseks.

Kõlab hästi!

Kuidas see tööriist välja näeb?

Uurimismeetodite nimekiri



Nii et tegemist on otsustuspuuga?

Kuidas ma seda täpsemalt kasutama peaksin?

Jah, see on otsustuspuu. Kasuta seda nii:

1. Liigu skeemil esitatud küsimuste järgi ja vali nende abil organisatsiooni mõju hindamiseks välja mõni uurimismeetod (või mitu).
2. Järgi iga meetodi puhul juhiseid ja kontrollnimekirja, et selle abil tõhusalt mõju hinnata.

Kui sul on vaja mõne meetodi kohta lisateavet, otsi seda julgesti internetist! Igal meetodil on oma iseärasused, millega tasub kursis olla — näiteks fookusgrupi läbiviimine eeldab väga oskuslikku modereerimist.

Erinevad kasutusviisid

Alusta kõige lihtsamatest meetoditest (vii läbi mõned intervjuud või koosta lihtne küsitlus).

Kui sul on rohkem ressursse, siis liigu edasi keerukamate võimaluste juurde (nt korralda fookusgrupp või koosta põhjalik küsimustik, mis koosneb ekspertide soovitatud küsimustest).

Suurepärane!

Tahaksin siiski paremini mõista, kuidas neid vahendeid oma mõju juhtimisel ja mõõtmisel kasutada.

Kas sa võiksid neid ükshaaval selgitada?

Ikka!

Üks-ühele intervjuud

See meetod sobib ideaalselt igasse tegevuste etappi. Näiteks võid intervjuuerida noori, et koguda infot:

- nende vajadustest ja väljakutsetest (et luua selle abil probleemipuu),
- sellest, kuidas nad on su tegevustes osalenud ja kui rahul nad on (et luua kasusaajate teekonna kaart),
- sellest, kas su tegevused on aidanud neil kogeda oma elus mingeid positiivseid muutusi (et mõista oma mõju)

[Oluline on meeles pidada](#), et intervjuud esindavad alati vaid ühe isiku vaatepunkti. Võib juhtuda, et paljudel teistel olid hoopis teistsugused kogemused kui intervjuueritul. Ühestainsast intervjuust võib küll väga palju teada saada, kuid ühe inimese öeldu põhjal ei tohiks kunagi väita midagi mõju kohta.

Fookusgrupid

Fookusgruppe on ideaalne kasutada siis, kui sul on tarvis koguda inimestelt sellist informatsiooni, mida saab hõlpsamalt kätte just arutelu või kogemuste vahetamise käigus.

Näiteks võib juhtuda, et oled oma kasusaajate probleemid ära kaardistanud, kuid vajaksid lisaks paremat arusaamist nende probleemide algpõhjustest. Sellisel juhul on fookusgrupp suurepärase formaat, mille raames nende põhjuste üle noorte või ekspertidega arutada. Samuti võid gruppi kutsuda oma kasusaajaid, et nad arutleksid mõju üle, mida sinu organisatsiooni tegevustes osalemine neile on avaldanud.

Oluline on meeles pidada, et fookusgruppi peab läbi viima väga hea moderaator, kes oskab arutelu kindlakäeliselt, kuid taktitundeliselt tüürida ja grupis osalejate vahelisi konflikte vältida. Pea ka meeles, et osalejad ei pruugi tahta grupis eraelulistest üksikasjadest rääkida. Isiklikumatel teemadel küsimiseks on palju sobivamaks meetodiks individuaalintervjuu.

Juhtumiuuringud

Juhtumiuuring on ideaalne meetod, kui sul on tarvis süvitsiminevat arusaama ühe inimese või inimrühma kogemustest või toimunud sündmusest.

Juhtumiuuringu korraldamine eeldab tavaliselt info kogumist mitmetest erinevatest allikatest, sealhulgas elektroonilistest failidest, intervjuudest või isegi füüsiliselt kohal viibimisest ja vaatlemisest. Juhtumiuuringu peamiseks eeliseks on, et see annab sulle võimaluse mõnda oma töö tüüpilist või ebatüüpilist aspekti süviti mõista ja kommunikeerida. Juhtumiuuringuid võib teha nii “heade” kui ka “halbade” näidete kohta.

[Oluline on meeles pidada](#), et juhtumiuuringu kommunikeerimisel tuleks alati öelda, kas juhtum esindab tüüpilist näidet sinu mõjust või mitte. Võib-olla ongi sul vaid üksainus õnnestunud näide ja kõik muu luhtus. Sellisel juhul tuleks seda ausalt tunnistada.

Küsitlused

Küsitlus on ideaalne meetod juhuks, kui sul on tarvis koguda teavet sedavõrd suurelt hulgalt üksikisikutelt, et sul pole neid võimalik ühekaupa intervjueerida või fookusgruppidesse kutsuda. Küsitlus on iseäranis kasulik siis, kui kavatsed küsida nn suletud küsimusi (nt jah/ei vastustega või 1st 10ni skaalaga).

[Oluline on meeles pidada](#), et iga küsimustikku tuleks esmalt testida, veendumaks, et vastajad mõistavad küsimusi sinu soovitud viisil. Küsitlus annab tavaliselt üksnes piiratud vastuseid "miks?"-küsimustele, kuna sellele formaadile omased lühivastused ei anna teavet millegi sügavamate põhjuste kohta. Üksikasjalikuma info kogumiseks võid korraldada üks-ühele intervjuusid või fookusgruppe.

Hakkan vist aru saama.

**Kas võiksin kindluse mõttes siiski ka
näidet näha?**

Loomulikult.

*Siin on näide küberkiusamise
ennetamise programmist.*

Mõetmise planeerimine lähtuvalt valitud uurimismeetoditest

Lisaks uurimismeetoditele täpsustab allolev mõõtmisplaan indikaatorid, mida iga meetodiga mõõta plaanitakse

Tagasiside-küsimustik

Et saada arvu-
andmeid oluliste
indikaatorite kohta

10-minutilise
küsimustik netis

Enne
programmi

3 kuu pärast

Pärast
programmi

6 kuu pärast

MIKS?

Et anda küsimustiku
vastustele konteksti
juurde

MIS?

30-minutilise
intervjuu

MILLAL?

Enne
programmi

3 kuu pärast

Pärast
programmi

6 kuu pärast

1-1 intervjuud

Intervjuud on siin
parem meetod kui
fookusgrupid, kuna
tahame küsida isiklikult
väga tundlikke küsimusi
(kiusamise ja kiusatav
olemise kohta).

Pärast
programmi

6 kuu pärast

KEDA KÜSITLEME?

Programmis osalejad ja
kiusamise ohvrid

20% õpilastest, kes
küsimustikele vastavad

Võrdle tulemusi
enne ja pärast
programmi

Pane kirja, kuidas
programmi saaks
paremaks muuta

Tee tulemustest
kokkuvõtte sise- ja
väliskommunikat
siooniks

Tee
tulemustest
kokkuvõtte

Leia 3-5 juhtumit
või tsitaati, mida
saad kasutada mõju
kommunikeerimisel

Püüa leida
põhjendusi
küsimustike
tulemustele

Pane kirja, kuidas
saaks lähtuvalt
intervjuudel
põhinevatest
järeldustest
programmi saaks
paremaks muuta

Uurimismeetodite valimine ja mõõtmise planeerimine

Lisaks uurimismeetodite valikule kajastab see plaan ka indikaatoreid ja mõõtmistegevusi.



Tagasiside-küsimustik

Et saada arvilisi andmeid oluliste indikaatorite kohta

10-minutilise küsimustik netis

Enne programmi

3 kuu pärast

Pärast programmi

6 kuu pärast

MIKS?

Et anda küsimustiku vastustele konteksti juurde

MIS?

30-minutilise intervjuu

MILLAL?

Pärast programmi

3 kuu pärast

6 kuu pärast

1-1 intervjuud

Intervjuud on siin parem meetod kui fookusgrupid, kuna tahame küsida isikult väga tundlikke küsimusi (kiusamise ja kiusalav olemise kohta).

KEDA KÜSITLEME?

Programmis osalejad ja kiusamise ohvrid

20% õpilastest, kes küsimustikele vastavad

Võrdle tulemusi enne ja pärast programmi

Pane kirja, kuidas programmi saaks paremaks muuta

Tee tulemustest kokkuvõtte sise- ja väliskommunikat siiooniks

Võimalusel võrdle tulemusi teiste sarnaste programmidega

Tee tulemustest kokkuvõtte

Leia 3-5 juhtumit või isitaati, mida saad kasutada mõju kommunikatsioonil

Püüa leida põhjendusi küsimustike tulemustele

Pane kirja, kuidas saaks lahtuvalt intervjuudel põhinevatest järeldustest programmi saaks paremaks muuta

Okei, aitäh.

Saan nüüd aru, kuidas see töötab, kuid ma pole ikka veel kindel, kas peaksin seda oma organisatsiooniga kasutama või mitte.

Miks ja millal ma peaksin seda tööriista kasutama?

Järgnevalt on kirjeldatud, kuidas see tööriist saab sind aidata

Milleks seda kasutada?

- ✓ Selleks, et koguda andmeid oma mõju mõistmiseks.
- ✓ Selleks, et leida viise oma projekti mõju mõõtmiseks. Samuti annab tööriist soovitusi, kuidas piiratud ressursside tingimustes tõhusaid valikuid teha.

Ja siin on mõned näpunäited selle kohta, millistel hetkedel on seda tööriista ideaalne kasutada

Millal seda kasutada?

- Siis, kui oled otsustanud, milliseid indikaatoreid soovid oma mõju mõõtmiseks kasutada.
- Enne kui hakkad oma mõju kohta teavet koguma.

Aitäh, nüüd ma saan aru!



Tööriist 8: **mõju mõõtmise plaan**



Mõju mõõtmise plaan aitab sul planeerida ja jälgida, kes ja kuidas kogub teavet, lähtudes valitud mõjuindikaatoritest (ja kasutades selleks sobivaid uurimismeetodeid).

Niisiis, millega on tegu?

Tore, et küsisid!

Mõju mõõtmise plaan aitab sul järge pidada, kuidas sinu mõju mõõtmise tegevused edenevad.

Tegemist on sisuliselt kalendri ja kontrollnimekirja kombinatsiooniga — see aitab sul esmalt otsustada ja seejärel jälgida, kes ja kuidas kogub kokku valitud mõjuindikaatoreid puudutava info.

Plaan tuleks koostada enne mõju hindamisega seotud tegevuste läbiviimist.

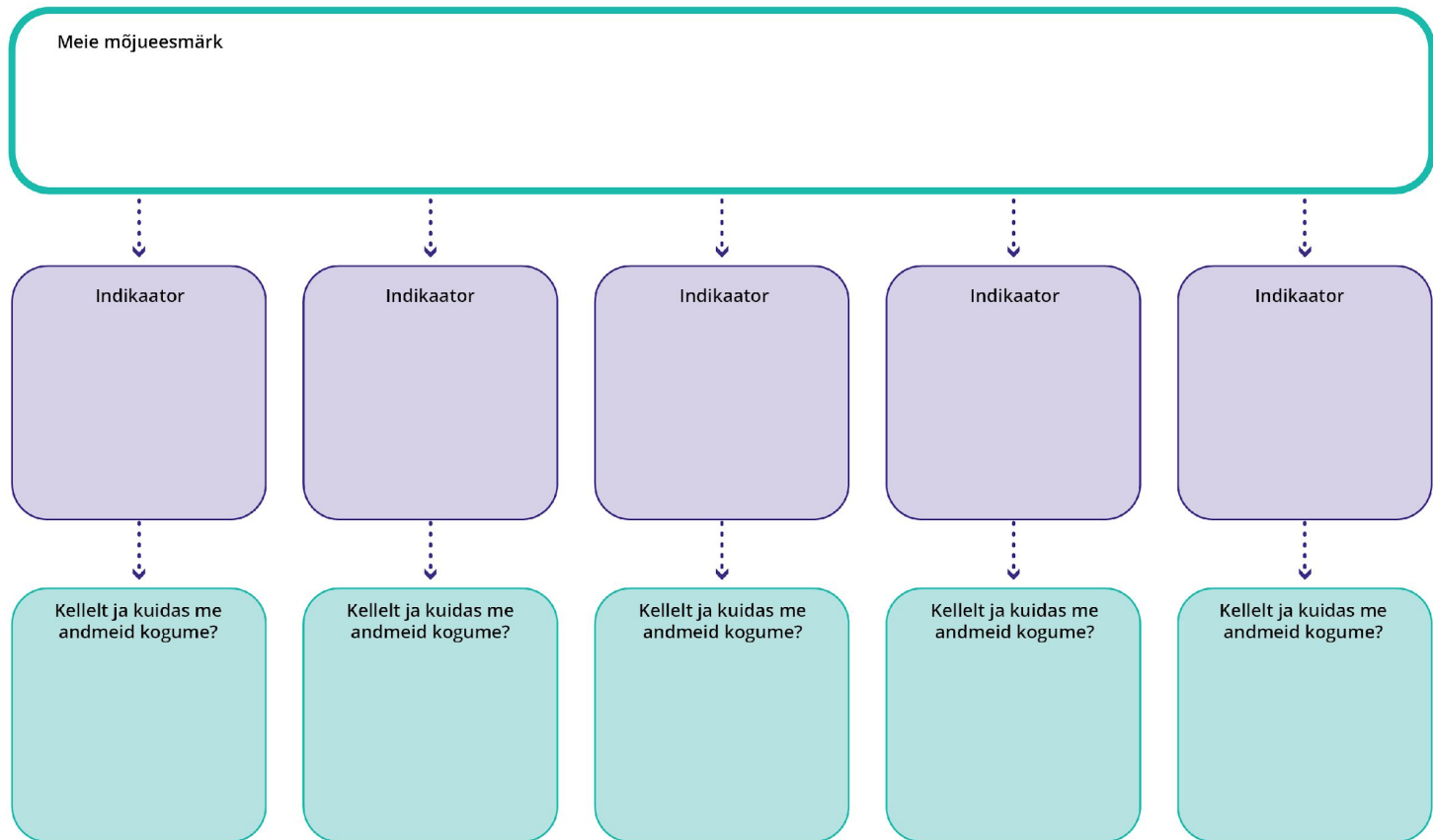
Kõlab hästi!

Kuidas see tööriist välja näeb?

See koosneb kahest omavahel seotud vahendist:

“suurt pilti” näitavast armatuurlauast ja Exceli näidistabelist.

Mõju mõõtmise plaan



Exceli näide

Kes sellega tegeleb?	Ajavahemik 1	Ajavahemik 2	Ajavahemik 3	Ajavahemik 4	Ajavahemik 5	Ajavahemik 6
Inimene A		Konkreetne algusaeg			Konkreetne lõpuaeg	
Inimene B	Konkreetne algus- ja lõpuaeg					Konkreetne algus- ja lõpuaeg
Inimene C						Konkreetne algus- ja lõpuaeg

Okei, see tundub natuke keeruline...

Kuidas need kaks erinevad ja kuidas nad omavahel seotud on?

Tore, et küsisid!

Planeerimist alustades tuleks kasutada mõju mõõtmise armatuurlauda. See aitab sul suuremat pilti näha, eesmärke ja indikaatoreid tähtsuse alusel järjestada ning uurimismeetodeid valida.

Exceli näidistabel võimaldab sul aga teha konkreetseid ettevalmistusi vastavalt sellele, mida sa kavatsed mõõta. Sellega saad määrata oma meeskonnaliikmetele konkreetsed ülesanded ning tähtajad.

Ent kuidas need kaks malli omavahel seotud on?

Kui sul ei ole veel selget ettekujutust sellest, kes, miks, millal ja milliseid mõju mõõtmise tegevusi läbi viib, on hea kasutada alustuseks armatuurlauda. Seejärel saad kasutada oma armatuurlauda sisendina Exceli tabeli loomiseks, millega oma edenemist jälgida.

Sellegipoolest võid kasutada ka ainult emba-kumba, kui tunned, et nii sobib sinu organisatsioonile paremini.

Kas sa võiksid täpsemalt selgitada, kuidas neid kasutada?

Loomulikult!

Niisiis, lühidalt öeldes peaksid sa tegema järgmist.

Alusta mõõtmisplaani armatuurlaua täitmisest.

1. Pane kirja oma mõjueesmärk – see on siis nimelt too eesmärk eesmärgipuust, millele sa kavatsed keskenduda. Sul võib neid olla mitu, kuid parem on valida alustuseks üks ja keskenduda sellele (teiste eesmärkide jaoks võid vajadusel luua eraldi armatuurlauad).
2. Mõtle, milliseid aspekte sa selle eesmärgi puhul mõõta saad (ja soovid). Ideede genereerimiseks ja kategoriseerimiseks võid kasutada mõjuindikaatorite nimekirja (tööriist number 6). Lisa need indikaatoritena armatuurlauale.
3. Lisa iga indikaatori juurde viis, kuidas sa selle kohta andmeid kogud. Siin võib olla abi uurimismeetodite nimekirjast (tööriist number 7).

Seejärel kasuta Exceli tabelit, et minna üksikasjalikumaks

1. Kirjuta armatuurlaualt tabelisse oma mõju mõõtmise indikaatorid ja vastavad uurimismeetodid (vajadusel piilu inspiratsiooni leidmiseks veelkord uurimismeetodite nimekirja). Lisaks pane kirja:
 - kes ja millal üht või teist indikaatorit uurib;
 - kes ja millal uurimistöö tulemusi analüüsib ja järelduste põhjal otsuseid teeb.
2. Võid kasutada mistahes projektijuhtimise ja ajaplaneerimise tööriista, mis sul organisatsioonis juba kasutusel on. Mallid, sealhulgas ka Exceli näidistabel, näitavad sulle üksnes seda, milline võiks olla üldine ülesehitus.
3. Tegutse oma plaani järgi. Vajadusel võid seda uuendada (nt kuupäevi) või muuta (nt meetodeid).

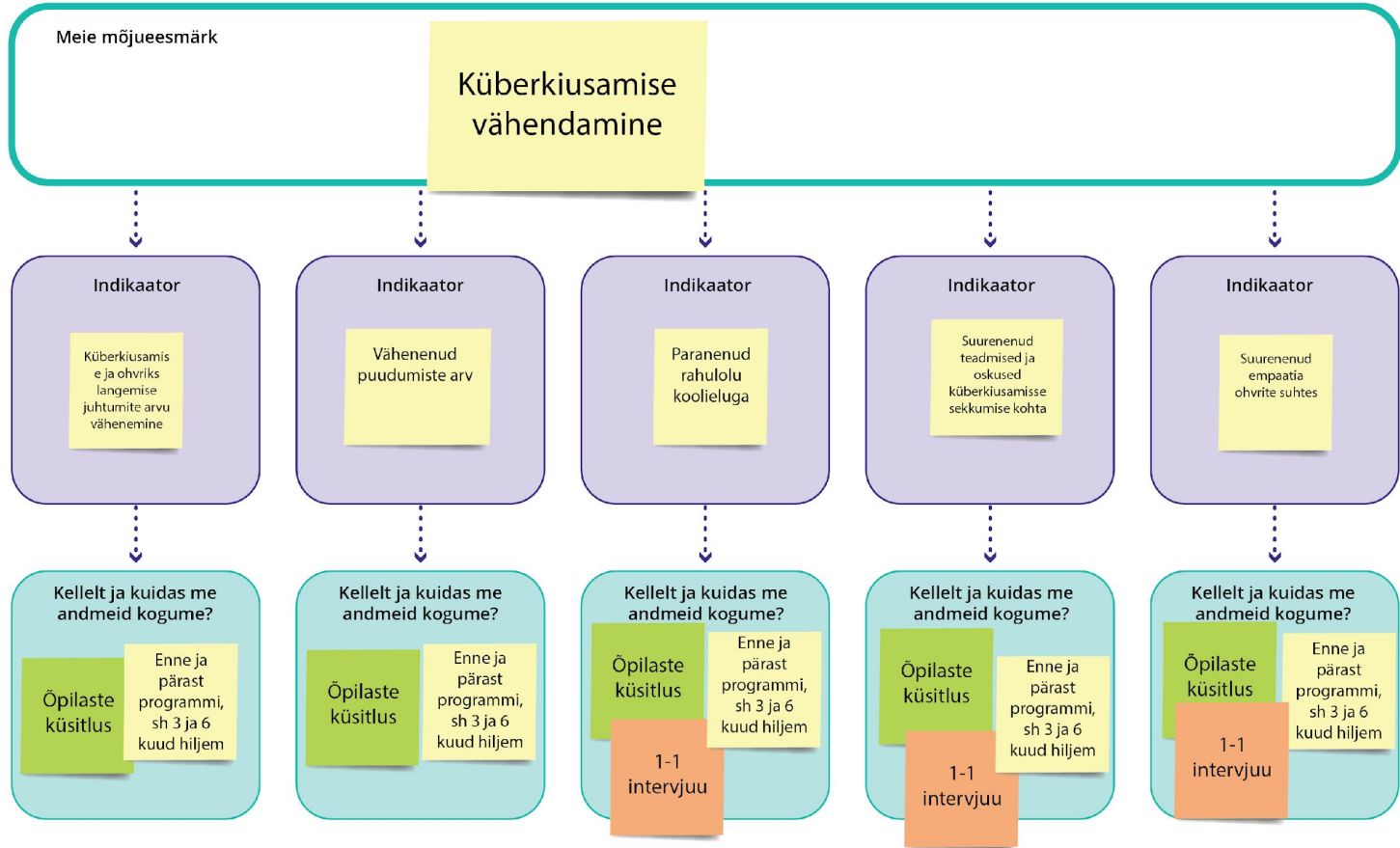
Hakkan vist aru saama.

**Kas võiksin siiski kindluse mõttes ka
näidet näha?**

Loomulikult.

Siin on näide küberkiusamise ennetamise programmist.

Mõju mõõtmise plaan



Exceli näide



Okei, aitäh.

Saan nüüd aru, kuidas see töötab, kuid ma pole ikka veel kindel, kas peaksin seda oma organisatsiooniga kasutama või mitte.

Miks ja millal ma peaksin seda tööriista kasutama?

Järgnevalt on kirjeldatud, kuidas see tööriist saab sind aidata

Milleks seda kasutada?

Selleks, et planeerida, kuidas iga mõjuindikaatori osas infot kogutakse ja analüüsitakse — s.o kes teeb mida ja mis ajaks.

Ja siin on veel mõned nõuanded:

Kuidas seda kasutada?

Ühilda mõõtmise planeerimine oma organisatsiooni tavapärase planeerimisprotsessidega. Ära hoia seda eraldi, sest mõju poole püüdlemine peakski olema su tegevuste kese.

Kasuta saadud tulemusi, sealhulgas mõõtmisprotsessi käigus kogutud arve, lugusid ja perspektiive. Arutage leide näiteks oma meeskonnakoosolekul ning kommunikeerige oma edulugusid ja õppetunde ka organisatsioonist väljapoole.

Aitäh, nüüd ma saan aru!



Tööriist 9:
organisatsioonimudeli
lõuend



Organisatsioonimudeli lõuendiga
saad kujundada ja kommuniqueerida
seda, kuidas sinu organisatsioon
ühiskonnale väärtust loob ning oma
tegevuste elluviimiseks vajalikke
finants- ja inimressursse hangib.

NB! See põhineb osaliselt kõigil teistel tööriistadel.

Lõuend... Ma arvan, et olen sellest kuulnud.

See on ärimudeli lõuend, eks?

Jah ja ei!

Ärimudeli lõuend on laialdaselt kasutatav strateegilise juhtimise tööriist. Selle peamine eesmärk on aidata uusi ärimudeleid arendada ja olemasolevaid dokumenteerida.

Tänaseks leidub mitmeid eri struktuuriga lõuendeid, kuid levinuim neist on Alexander Osterwalderi esialgne versioon. Tegemist on skeemiga, mis koosneb üheksast lahtrist ja aitab inimestel mõista nendevahelisi seoseid: väärtuspakkumine, kliendisegmendid, kliendisuhted, kanalid klientideni jõudmiseks, võtmepartnerid, põhiresursid, põhitegevused, kulud ja tulud. See aitab ettevõtjatel oma ärimudelit visualiseerida ja kommunikeerida või siis potentsiaalseid uusi ärimudeleid uurida.

Võib-olla mõtled, miks ei saaks sama vahendit kasutada ka noorteorganisatsiooniga?

Ärimudeli lõuendi kasutamine on ettevõtete seas tõepoolest üldlevinud. Siiski ei sobi see tavaliselt (noorte)organisatsioonide või vabaühenduste jaoks. Asi on selles, et iga ettevõtte olulisim eesmärk on teenida kasumit — see ongi ühe äriettevõtte edu mõõt. Ärimudeli lõuend aitab neil planeerida, kuidas oma tegevusi veelgi paremini teha, et sellega veelgi suuremat tulu teenida.

Mõeldes nüüd aga noorteorganisatsioonidele või noortega töötavatele sotsiaalsetele ettevõtetele, siis nende esmane eesmärk on luua muutust. Loodav muutus võib puudutada üksnes organisatsioonide liikmeid või ühiskonda laiemalt, kuid igal juhul nähakse raha enamasti vahendina, mitte omaette eesmärgina. Samuti võivad sedalaadi organisatsioonide võimalused, ressursid jms olla äriettevõtete omadest üsna erinevad, mistõttu poleks mõistlik kasutada mõlema puhul sama lähenemist.

Aga kuidas siis positiivset mõju loovate organisatsioonide lõuend välja näeb?

Tore, et küsisid!

Organisatsioonimudeli lõuend on **sinu organisatsiooni ülevaatlik mudel!** See aitab sul näha ja näidata, mida ja kuidas sa soovid saavutada. See koondab endas kõigi eelnevate tööriistade infot, lisades juurde veel teisigi olulisi aspekte, mis puudutavad näiteks su organisatsiooni rahalisi vahendeid ja partnerlusi.











Oluline on, et organisatsioonimudeli lõuend laeb sul analüüsida eraldi nii kasusaajaid kui ka neid huvirühmasid, kes varustavad sind su mõjueesmärkide saavutamiseks tarvilike ressurssidega. Lõuendi täitmise järel näed selgelt oma organisatsiooni juhtimise ja sisulise töö tugevaid ja nõrku külgi.

Kõlab hästi!

Kuidas see tööriist välja näeb?

Organisatsioonimudeli lõuend

"SUUR PILT": Milline on meie organisatsioonimudel positiivsete muutuste loomiseks?

1. Huvirühmad	2. Vajadused/probleemid	3. Lahendus	4. Teekond huvirühmadeni
			
			
5. Eduindikaatorid	6. Koostööpartnerid ja ressursid	7. Kulud	8. Tuluallikad
			
			

Hmm... mida need südame ja tööriistade piktogrammide tähistavad?

Organisatsioonimudeli lõuend



Kui lahter on tähistatud südamega, kirjuta sinna vastav info oma kasusaajate kohta.

Kasusaajad on inimesed, kes su tegevustest kasu saavad — näiteks noored, kes osalevad sinu korraldatud programmides, või sinu organisatsiooni liikmed.



Kui lahter on tähistatud tööriistadega, kirjuta sinna vastav info oma ressurssidega varustajate kohta.

Ressurssidega varustajad on inimesed, kes annavad sinu organisatsioonile raha, aega või materiaalseid vahendeid, mis võimaldavad sul oma kasusaajatele tegevusi korraldada — näiteks rahastajad, koostööpartnerid või vabatahtlikud, kes aitavad sul oma põhitegevust ellu viia.

Olgu — mida siis täpsemalt nendesse lahtritesse kirjutada tuleks?



Organisatsioonimudeli lõuend

"SUUR PILT": Milline on meie organisatsioonimudel positiivsete muutuste loomiseks?

1. Huvirühmad	2. Vajadused/probleemid	3. Lahendus	4. Teekond huvirühmadeni
<p>Kelle vajadusi sa täidad? Kes sinu tegevusest kasu saavad?</p>	<p>Kasusaajate seisukohast: milliseid vajadusi sinu lahendus täita aitab? Miks nad on valmis osalema?</p>	<p>Kirjelda lahenduse kontseptsiooni kasusaajate seisukohalt. Milliseid põhielemente ja tegevusi su lahendus hõlmab?</p>	<p>Milliseid kanaleid pidi sa kasusaajateni jõuad?</p>
<p>Kes sind lahenduse elluviimiseks tarvilike ressurssidega varustab?</p>	<p>Ressurssidega varustajate seisukohast: milliseid eesmärke sa neil saavutada aitad? Miks nad on valmis panustama?</p>	<p>Kirjelda, kuidas sa kaasad ressurssidega varustajaid ja kuidas sa nendega suhtled. Nt projektitaotluste kirjutamine, vabatahtlike programmi juhtimine, teenuste müük.</p>	<p>Milliseid kanaleid pidi sa ressurssidega varustajateni jõuad?</p>








Organisatsioonimudeli lõuend

"SUUR PILT": Milline on meie organisatsioonimudel positiivsete muutuste loomiseks?

5. Eduindikaatorid	6. Koostööpartnerid ja ressursid	7. Kulud	8. Tuluallikad
<p>Milliseid indikaatoreid pead jälgima, et mõista, kas sinu lahendusel on kasusaajatele soovitud positiivne mõju?</p> <p>Milliseid indikaatoreid pead jälgima, et mõista, kas sinu suhted sind ressurssidega varustajatega on head?</p>  	<p>Milliseid partnerlussuhteid ja ressursse (rahalisi vahendeid, oskusteavet) on sul vaja, et saaksid oma lahendust kasusaajatele pakkuda?</p>	<p>Millised on peamised lahenduse ülalpidamisega seotud kulud?</p>	<p>Millised tuluallikad katavad lahenduse pakkumisega seotud kulusid?</p>

Organisatsioonimudeli lõuend

"SUUR PILT": Milline on meie organisatsioonimudel positiivsete muutuste loomiseks?

1. Huvirühmad	2. Vajadused/probleemid	3. Lahendus	4. Teekond huvirühmadeni
 	 	 	 
5. Eduindikaatorid	6. Koostööpartnerid ja ressursid	7. Kulud	8. Tuluallikad
 			

 Kirjuta siia info kasusaajate kohta

 Kirjuta siia info ressurssidega varustajate kohta

**Kas annaksid palun veel pisut nõu,
kuidas seda kasutada?**

Ikka.

Siin on täpsemad juhised:

1. Täida kõik lahtrid kas parajasti kehtiva informatsiooniga (kui sinu organisatsioon on juba olemas) või nägemusega oma tulevasest organisatsioonist (kui oled uut algatust käivitamas).
2. Seejärel alusta olukorra analüüsimist (kui sinu organisatsioon on juba olemas) või oma oletuste paikapidavuse kontrollimist (kui oled uut algatust käivitamas).

NB! Tööriista võib vabalt kohandada vastavalt oma vajadustele.

Erinevad kasutusviisid

Vali oma pädevusele vastav ettevalmistuste tase.

ALGAJATELE. Täida lõuend enda ja oma meeskonna teadmiste põhjal.

KESKTASEMELE & EDASIJÕUDNUTELE. Kasuta ettevalmistumiseks kõiki mõju mõõtmisega seotud analüütilisi tööriistu (probleemipuu, lahenduste puu jne, mis viivad muutuste teooriani) ja muid dokumente, mida sinu organisatsioon oma tegevuse juhtimiseks kasutab (nt kommunikatsiooniplaan).

Hakkan vist aru saama.

**Kas võiksin siiski kindluse mõttes
näha näidet mõnest organisatsioonist
ja nende valitud meetoditest?**

Loomulikult.

Siin on näide küberkiusamise ennetamise programmist.

Organisatsioonimudeli lõuend

"SUUR PILT": Milline on meie organisatsioonimudel positiivsete muutuste loomiseks?



Kirjuta siia info kasusaajate kohta

Kirjuta siia info ressurssidega varustajate kohta

Okei, aitäh.

Saan nüüd aru, kuidas see töötab, kuid ma pole ikka veel kindel, kas peaksin seda oma organisatsiooniga kasutama või mitte.

Miks ja millal ma peaksin seda tööriista kasutama?

Miks see tööriist eriti kasulik võib olla?

Organisatsioonimudeli lõuend on **sinu organisatsiooni kokkuvõtlik mudel**, mis näitab seost teie mõju, tegevuste ja vajalike ressursside vahel! See aitab su meeskonnal näha ja teistele näidata, kes te olete ja kas te liigute õiges suunas. **Lühike, üksikasjalik ja visuaalne ülevaade teie organisatsioonist** aitab mõista, millised on teie eesmärgid, kes on teie huvirühmad, milline on teie väärtuspakkumine, kust tulevad teie ressursid jne.

Kui sa täidad lõuendi enne uue organisatsiooni loomist, saad selle abil selgelt kaardistada, mida organisatsioon tegema hakkab ja mida ta selleks vajab. Kui sinu organisatsioon on juba olemas, siis on lõuend abiks **organisatsiooni juhtimise analüüsimisel ja täiustamisel**, aidates sul välja tuua tugevusi, nõrkusi ja võimalusi. Lõuendi võib luua kas päris nullist või siis teistest tööriistadest pärit teabe põhjal.

Kas sul on kunagi olnud raskusi teistele inimestele (nt uutele meeskonnaliikmetele, rahastajatele või isegi sõpradele) oma organisatsioonist lühikese ja selge ülevaate andmisel? Lõuend **võib olla ühtlasi imeliselt kasulik kommunikatsioonivahend**, näidates kõike sinu organisatsiooni juures olulist ühel leheküljel.

Miks ja millal peaksid seda kasutama?

Milleks seda kasutada?

- ✓ Selleks, et teada, kas see, kuidas sa organisatsioonis tegevusi ja ressursse kombineerid või kombineerida plaanid, on mõistlik.
- ✓ Selleks, et teada, mis on sinu organisatsiooni peamised osad, mida säilitada, parandada või muuta.
- ✓ Selleks, et oma organisatsiooni tööd teistele paremini selgitada.

Millal seda kasutada?

- ✓ Kui sul on kavas luua uus organisatsioon, siis aitab lõuend sul realistlikult ette kujutada, mida oleks sul tegevuste edukaks läbiviimiseks vaja.
- ✓ Kui su organisatsioon on juba olemas, siis võid täita lõuendi esmalt praeguse olukorra põhjal ja seejärel kasutada seda vahendina oma tegevuste ja mõju täiustamiseks (või selgel ja lühidal kujul teistele kommunikeerimiseks).

Aitäh, nüüd ma saan aru!



Terminoloogia



Terminoloogia 1

Tegevus = miski, mida sa oma organisatsiooniga mõjueesmärgi saavutamiseks praktiliselt teed. Tegevuste korraldamine ei tähenda automaatselt, et luuakse mingit mõju

Oletus = miski, mida sa usud tõsi olevat, kuid mida tuleb veel "päriselus" järele kontrollida

Kasusaajad = inimesed, kes sinu tegevustest (otseselt või kaudselt) kasu saavad

Tagajärg = miski, mis juhtub probleemide / soovimatu olukorra tõttu

Põhiprobleem = kõige olulisem probleem, mida püüad lahendada

Soovitud mõju = muutused, mida oma huvirühmadele soovid (vt ka "mõjueesmärk")

Ekspertarvamus = asjakohaste eriteadmistega või varasemate kogemustega inimese arvamus mingi teema kohta

Rahalised tingimused = isiku rahaline olukord, materiaalne heaolu.

Fookusgrupp = rühm inimesi (optimaalselt 5-8 inimest, kuid see võib varieeruda), kes esindab ja väljendab huvirühmade seisukohti ja kogemusi.

Eesmärk = miski, mida soovid saavutada

Mõju = igasugune sinu tegevuste toime mõne üksikisiku, inimrühma või looduskeskkonna suhtes

Mõju hindamine = mõju mõõtmise ja analüüsimise protsess

Terminoloogia 2

Mõjueesmärk = positiivne muutus, mida soovid luua

Indikaator = näitaja, mille abil mõõdetakse mõju

Mõjutamine = toime, mõju (vt ka mõju)

Interaktsioon = olukord, mille käigus suhtled mingil viisil oma huvirühmadega (või siis reageerite üksteisele)

Huvi = miski, millest sinu tegevustesse kaasatud inimesed "huvituvad"

Intervjuu = küsimuste küsimine (tavaliselt näost näkku) mõnelt huvirühma liikmelt või huvirühma esindavalt grupilt

Pikaajaline eesmärk = muutus, mida soovid näha mõne aasta pärast

Suhtluse haardeulatus = inimeste ja gruppide hulk, kelleni oma kommunikatsioonitegevustega jõuad; kõige tõhusamad meediumid, kampaaniad jne.

Mõõtmine = mõõtmisakt

Missioon = miskit suurt, mida soovid saavutada või ära teha

Vaatlus = kvalitatiivne mõju mõõtmise tehnika, kus väline osapool jälgib mingit sinu korraldatavat tegevust

Terminoloogia 3

Optimeerimine = millegi (nt erinevate protsesside, lähenemisviiside) lihtsamaks, kiiremaks ja/või jätkusuutlikumaks muutmin.

Tulemus (*outcome*) = miski, mis muutus tänu sellele, mida sa tegid

Väljund (*output*) = miski, mille sa ära või valmis tegid (sõltumata sellest, kas see muutis midagi või mitte).

Poliitiline taust = inimese poliitilised hoiakud, nt maailmavaade, väärtused, arvamused aktuaalsetel teemadel jne

Eeldus = miski, mis peab olema paigas enne kui saad alustada tööd oma eesmärkide saavutamise nimel (nt ressursid, hoiakud jne)

Psühholoogiline olukord = inimese vaimne heaolu ja probleemid

Kvalitatiivne = kirjelduslike omaduste kujul (mitte koguseliselt) mõõdetav

Kvantitatiivne = arvudega, koguseliselt mõõdetav

Esindaja = isik mõnest sinu huvirühmast, kes väljendab millegi kohta huvirühma arvamusi

Uurimismeetod = selgelt organiseeritud viis kvalitatiivsete või kvantitatiivsete andmete kogumiseks ja analüüsimiseks

Ulatus = see, kui kaugemale sinu organisatsioonil/projektil on realistlik jõuda

Terminoloogia 4

Segmendid = osad suuremast grupist

Huvirühm = inimeste rühm, kellega või kelle heaks sa töötad ja keda sinu tegevus otseselt mõjutab

Strateegilised eesmärgid = raamid, mis aitavad keskenduda teie organisatsiooni fookusele

Strateegia = süstemaatiline plaan millegi suure saavutamiseks

Küsitlus/küsimustik = küsimuste kogum, millel on konkreetne eesmärk (nt mõõta oma mõju huvirühmadele või saada neilt tagasisidet oma tegevuse täiustamiseks).

Süstemaatilised ülevaated ja metaanalüüsid = (teaduslikud) tekstid, mis annavad oma hinnangu teiste artiklite/programmide/meetodite kohta.

Kasutajakogemus = milline on kasutaja teekond sinu teenust/lahendust kasutades (nt kasutaja emotsioonid, reaktsioonid).

Kasutaja teekond = kõik, mida sinu huvirühmad teevad, alates nende esimesest kokkupuutest sinuga kuni hetkeni, mil nad enam sinuga (otseselt) ei suhtle.

Väärtuspakkumine = miski, mida soovid saavutada; viis, kuidas soovid kellegi elu või heaolu muuta/mõjutada.

Visioon = ideaalne olukord, mida sa näha sooviksid (visioon on tavaliselt laiem ja üldisem kui missioon).