

Projekt "Kõik inimesed on väärtuslikud"

Meeskonna ja projektijuhtimise arutlev koolitus 12.09.2012

Iga projekt saab alguse Ideest.

Olgu see siis hea või mitte kõige parem idee aga kõige aluseks on siiski idee. Iga idee paneb peas käima erinevad protsessid, mis viivad selleni, et üks hetk tekib tahtmine asi teoks teha. Olenevalt ideest on soovitatav kokku panna piisavalt suur meeskond, kes antud idee teoks teeks.

Meeskond peab olema motiveeritud.

Mida rohkem sa oma meeskonnaga kõiki projektiga seotud asju jagada ning neile võimalust annad kaasa lüüa seda enam tunnevad nad ennast osada meeskonnast. Kindlasti ära unusta meeskonna liikmeid kiita ning nende arvamust küsida ja sellega ka arvestada.

Idee peab läbi tegevuste ellu ärkama.

Selleks, et idee jõuaks oma õige vormini on vaja teha erinevaid tegevusi. On need siis seotud planeerimisega (eelarve, tegevuskava, riskid) või reaalsed tegevused (koosolekud, erinevad sündmused).

Sisukord:

Kuidas kulges ja kuhu jõudsime arutleva koolitusega

- Seltskonnamängud
- Projektist

Meeskonna ja projekti juhtimise etapid:

- Projekti idee
- Meeskonna loomine, kaasamine ja motivatsioon
- Rahastamine, fondid ja riskide vältimine
- Turundus ja reklaam e. sihtgrupini jõudmine
- Kindasti jäta meelde ;)
- NB!

Materjali koostas:

Ragnar Tammeleht - ragnar@meego.ee
MTÜ Kollane Maasikas - www.meego.ee



"Käesolev projekt on ellu viidud Euroopa Ühenduse programmi Euroopa Noored toetuse abil ning selle projekti sisu ei pruugi tingimata kajastada Euroopa Ühenduse või Euroopa Noored Eesti büroo seisukohti ega hõlma nendepoolset vastutust".

Kuidas kulges ja kuhu jõudsime arutleva koolitusega

Seltskonnamängud:

Arutlevat koolitust alustasime tutvumismänguga "Pimekohting", milles läbiviija pakub välja küsimuse ning osalejad on jagatud kahe inimese "paaridesse" ja igaüks küsib antud küsimust oma "paariliselt", et tundma õppida oma vastas istuvat inimest.

Koolituse tutvumismäng "Pimekohting" lõpptulemusena jõudis Pavel järeldusele: "Ameti, kellena laps ennast tulevikus näeb peegeldab isiksuse sisemist soovi". (**Pavel**)

Näiteks:

- Tuletõrjuna või loomaarstina töötada sooviv laps mõtleb inimeste abistamisele ja päästmisele, mis näitab hästi, et antud lapsest võib kasvada inimene, kes töötab näiteks noortega, puuetega inimestega jne. ehk kohas kus abivajajatele olla kasulik ja toetav.
- Kosmonaudiks või lenduriks saada sooviv laps aga vajab tulevikus piisavalt vabadust, et täide viia omi ideid. Talle ei meeldi olla pikalt kinni ühes kohas ja soovib pidevalt edasi kaugemale liikuda.

Seltskonna mängudega saab väga hästi luua tutvust ja sidet projekti meeskonna seas. Mänge on erinevaid ning neid saab ka ümber teha vastavalt seltskonna suurusele ja eripärale. Näiteks "Pimekohtingu" mängus võib läbiviija ise luua "paarid" kindlate parameetrite põhjal aga samas ka võib lubada suurema seltskonna puhul mängijatel ise valida "paarilisi". Ka võib mängu muuta vastavalt seltskonnale .. näiteks "Pimekohtingus" rääkimise asemel võib hoopis joonistada lasta "vastused" üksteisele.

Projektist:

Tutvustatud sai Euroopa Noored poolt rahastatud projekti "Kõik inimesed on väärtuslikud", mille ühe osana ka antud koolitus läbi sai viidud. Projekti "Kõik inimesed on väärtuslikud!" laiemaks eesmärgiks on ühiskonna sidususe suurendamine, erivajadustega noortele uute innovaatiliste võimaluste pakkumine ning julgustamine osalema aktiivselt igapäevaselt ühiskonna elus. Projektiga soovime ühiskonda (sh. eriti noori) panna rohkem mõtlema sellele, et ka puuetega noortel on palju oskusi ja tuleks vaadata kaugemale, kui ainult puuet. Otseseks mõjuks on antud projektis osalevate noorte mõttemaailma muutumine - puudega noored näevad, et nad ka saavad asjadest osa võtta ning noored näevad, et puudega noored ei olegi nii palju teistsugused.

Antud projektiga soovime panna noori sh. erivajadustega noori ise aktiivselt ja loovalt kaasa rääkima ühiskonnas ning tähelepanu juhtima sellele, et ka erivajadustega inimesed on täisväärtuslikud kodanikud ja neid ei tohi eemale peletada vaid peaks kaasama erinevatesse tegevustesse ning ühiskonda kuna ka neil on omad oskused.

Antud projektist võib tekkida koolides vastupidine efekt, et puudega noored küll saavad ja tahavad kooli hakata tulema aga hakatakse vastupidist väitma ehk "sinu pärast" me muretseme ja kardame, et sul on selliseid vajadusi, mida me ei suuda rahuldada ja see kõik ikka sinu heaks ning ära pigem kooli tule. See kõik on tekitatud koolide mugavusest, et kui pole inimesi siis ei pea ka tegutsema ja asja muutma. Mida rohkem aga diskussiooni tekitada seda rohkem inimesed hakkavad asjale mõtlema ning arvestama nagu ka seksuaalkasvatuse puhul oli kunagi küsimus vanemate seas, et kuidas ma küll oma lapsele räägin kondoomist ja seksuaalhaigustest aga nüüd on sellega harjutud ning lapsevanema jaoks ei ole kondoomi võtmine messidel enam selline probleem. Ka vajab diskussiooni teema, et mida üldse tarvis ehk kas suudetakse ilma inimesteta keda muudatused puudutavad õiged muudatused sisse viia... Kas meie ikka teame milline on õige kaldtee kalle ning kas üks lift kooli peale on piisav või ei? Projekti idee ongi diskussiooni äratamine, et kooli noorte poolt tuleks initsiatiiv enda kooli arendada nii, et kõik soovijad saavad tulla ja rahulikult oma kooliaja mööda saata. "Idu tuleb

panna noorte pähe idanema ning loodetavasti läheb lumepall veerema”.

“Puuetega inimesed on sildistatud ja distantsil” (Pavel) Näiteks pimedate ühing hoiabki täiesti eemale ning ei püüagi ennast siduda nägijatega vaid elavad nagu omas maailmas. Ka on suureks mureks see, et erinevaid projekte viiakse läbi raha mitte sisu pärast ehk tehakse projekt ära - seega linnuke on kirjas ning ei uurita kas mõju oli või probleem lahenes. Projektide läbi viimisel tuleb probleemi rohkem rõhutada ning mõelda ühiskonna suuremale mõjule. Näiteks on projekt “Suitsuvaba klass”, kus klassid võistlevad selle nimel, et saada “auhind” aga kas antud projektis on mõeldud ka sellele, et mis väljaspool seda hetke toimub ning et see mõjuks ka siis. Siit võibki järeldada, et Eesti ühiskond on siiski veel liiga primitiivne, et vajab “auhindu” mõtlemaks sellele, et elada tervislikumalt, teisi austavamalt ja aitamaks neid kes abi vajavad ning tunnustamist vajatakse just selleks, et veel ei saada aru, et see kõik neile endile vajalik.

Ka hoitakse inimesi täiesti teadlikult teadmatuses. Näiteks viidi Sotsiaaltöö kursus “Lootuse külla” kus nad veetsid terve päeva ning alles pärast öeldi neile, et enamus sealsetel elavatel inimestel on HIV. Kui tegu on tulevaste sotsiaaltöötajatega siis peaks ju kohe algul info noortele jagama.

Näiteks Pärnus on ka suureks probleemiks rahvuste vahelised kokkupõrked. See on põhjustatud sellest, et pärnus on ainult üks vene kool ning kui noortel koolipäev lõppeb siis nad satuvad ühte bussi. Bussist maha tulles aga paljud kiruvad, et olen ma jõudnud vene maale? Ja arvatakse, et nad on kõik pätid ja kaabakad. See kõik aga on põhjustatud stereotüüpidest, mida ühiskond aina edasi kannab. On ju igaühel oma arusaam nii soomlasest, venelasest, lasnamäelasest, invaliidist jne. aga kas neist oleks võimalik kuidagi ka lahti saada?

Meeskonna ja projekti juhtimise etapid

PROJEKTI IDEE:

Olgu see siis hea või mitte kõige parem idee aga iga projekti aluseks on siiski idee. Iga idee paneb peas käima erinevad protsessid, mis viivad selleni, et üks hetk tekib tahtmine asi teoks teha. Kuigi kõik ideed on väärt teoks saamist siis tuleb need korralikult läbi mõelda.

Ideed ja projektid võivad olla täiesti seinast sein näiteks võib tulla väga hea peo idee või siis tänavalastele ühiselamu ehitamise mõte.

Kindlasti enne, kui midagi teoks tegema hakkad, võiks mõelda:

- Kas antud ideest saab keegi midagi juurde - kui ei saa sina, sinu sõber või tuttav, mõni abi vajaja ja ka mitte ühiskond midagi juurde siis kas on mõtet asja teoks teha? Iga enese arendamise võimalus on hea aga lihtsalt linnukese kirja paneku pärast ei tasu asju teha.
- Kas sul on olemas aeg ning ka tead inimesi, kes võiks olla sinu projekti meeskonnas? Ega sul ei ole hetkel käsil liiga palju erinevaid tegemisi ning kas on sinu tutvusringkonnas ikka piisavalt palju inimesi, kellele antud idee täide viimine võiks pakkuda huvi.
- Kes on antud projekti sihtgrupp ning kuidas sa nendeni jõuad? Kindlasti tuleb läheneda igale sihtgrupile oma viisi ehk kanaleid pidi, mida antud sihtgrupp kõige rohkem kasutab.
- Kuidas sa leiad vajadusel finantsi, et projekt täide viia nii, et sul ei tekiks võlga? Finantsid tuleb väga kiirelt ja kindlate lepingutega paika saada muidu võib tekkida, et sul puudub võimalus arveid maksta ja seega rikud väga palju suhteid ettevõtetega ning inimestega.
- Milline on sinu tegevuste järjekord? Iga asi on üksteisega seotud ja seda eriti projektide puhul ehk iga tegevus mõjutab järgnevat ning igat asja peab tegema õiges järjekorras.

MEESKONNA LOOMINE, KAASAMINE JA MOTIVATSIOON:

Selleks, et iga meeskond töötaks on vaja kindlate rollidega inimeste olemasolu, mille kasutatavaima mudeli loojaks on Meredith Belbin. Meeskond ei koosne lihtsalt inimestest, vaid ta peab olema ka ühes taktis hingav organ, mis arvestab samas ka kõikide indiviidide arvamustega ning on kõiki kaasav. Meeskonna juures vaadeldakse täpsemalt selle olemust ja meeskonnatöö vajalikkust nii meeskonna kui ka indiviidi seisukohast.

Meeskonna kui sellise jaoks kindlat definitsiooni ei ole leitud, kuid see on arenev ja tõhusalt tööd tegev inimeste grupp, mis vastutab koostöö tulemuste eest. Inglise keeles tähistab meeskonda sõna TEAM, lahtikirjutatult „*Together everyone achieves more*“ ehk „*Koos saavutab igaüks rohkem*“. (Virovere – 2008: 111).

Meeskonnatöö kindlaks tunnuseks on „meie“ kasutamine – me arutlesime, me otsustasime, me saavutasime, kuid samas tuleb arvestada ka sõnaga „mina“ (Virovere – 2008: 111). „Mina“ roll on meeskonnatöö juures samuti väga oluline, sest iga arvamus peaks olema meeskonnas ära kuulatud ja aktsepteeritud. Ühest mõttest võib sünergia tulemusel kujuneda hoopis uus ja arenenum mõte. Selline koostöö näitab ka seda, et meeskond on arenemisvõimeline ja edasiliiuv.

Üks Inglismaa tuntuim ja müüdavaim ärijuhtimise autor ja kõneleja Robert Heller on öelnud: „*Tõeline meeskond on elav, pidevalt muutuv ja arenev üheskoos töötavate inimeste rühm. Meeskonna liikmed arutavad koos oma eesmärgid, hindavad ideid, teevad otsuseid ja töötavad ühiste eesmärkide nimel*“ (Heller - 2000).

„*Meeskonda eristabki grupist peamiselt pühendatus konkreetsele ühisele eesmärgile või ülesandele ja eriti selle ülesande täitmisele*“ (Virovere – 2008: 113). Ühtne eesmärk ja selle tutvustamine meeskonnale on tarvilik, et kõik saaks aru oma ülesannetest projekti arenemisel ja edukamaks muutumisel. Ka annab ühtse eesmärgi selgitamine juurde kindlust, et kõik on vajalikud ettevõtte toimimisel.

Meeskondade loomisel tuleb meeles pidada, et eduka meeskonna tagab erinevate käitumismallidega inimeste tasakaal, mitte professionaalsete oskuste tase. Maailmas enim kasutatavamaks mudeliks on Meredith Belbini loodud üheksa rolliga meeskonnarollide mudel. Need üheksa saab jagada kolmeks põhigrupiks – tegutsejad, suhete loojad ja mõtlejad. Samas võivad osad inimesed ka mitmesse rolli sobida ning edukas meeskond ei pea olema vähemalt üheksa inimese suurune (IMG Koolitus 2009).

Meredith Belbini poolt loodud meeskonnarollid jagunevad järgnevalt (IMG Koolitus 2009, Brooks 2008: 114-115):

- **Tegutsejad – kujundaja, teostaja, viimistleja.**
 - Kujundaja on meeskonnale tarvilik, sest ta on nõudlik, dünaamiline. Pingelises olukorras on just tema see, kes aitab raskustest üle saada võttes juhtrolli endale ning julgustades teisi tegutsema. Küll aga kipub ta sihilikult esile kutsuma pingeid ja haavama teiste tundeid.
 - Teostaja parimaks omaduseks on tema distsiplineeritus, usaldusväärsus ning just tema on meeskonna ideede elluviija. Kahjuks on ta veidi liiga paindumatu ja uute asjade kasutusele võtmisega läheb tal aega.
 - Viimistleja on hoolas ja ülipüüdlik, kes käib üle kõik asjad ning parandab ära kõik vead ja puudused. Samas peab ta kõige paremini kinni tähtaegadest, kuid kipub liiga palju muretsema ning ei delegeeri ülesandeid teistele meeskonnaliikmetele.
- **Suhete loojad – koordineerija, meeskonnatöötaja, võimaluste otsija.**
 - Koordineerija on enesekindel ning kõige küpsema olekuga, mis teeb temast väga hea juhi. Ta selgitab väga hästi eesmärgid, toetab otsustamist ning delegeerib ülesandeid edasi arusaadavalt. Teda võib tihti pidada manipulaatoriks, kuna suudab lükata enamiku oma tööst teistele.
 - Meeskonnatöötaja on leebe, koostööaldis, tähelepanelik ning üritab olla kõikidega sõber. Ta kuulab kõikide juttu ja püüab lepitada inimesi, kes on sattunud eriarvamustele. Kahjuks liigne püüdlikkus maksab kätte kriitilisel momendil, sest siis on ta otsustusvõimetu.
 - Võimaluste otsija tegutseb väga entusiastlikult ning uurib uusi võimalusi luues kontakte väljaspool meeskonda. Sama kiiresti, kui ta tegutsema hakkab, kaob ka tema huvi peale esmase tuhina möödumist. Üheks suureks miinuseks on liigne optimistlikkus.
- **Mõtlejad – innovaator, hindaja, asjatundja.**
 - Innovaatorile on antud hea kujutlusvõime, mis tekitab loomingulisust ja eripära ning aitab lahendada keerukaid probleeme. Kõrvale jätab ta kõik väheolulise ja pisiasjad olles pidevalt liigselt hõivatud, et meeskonnal oleks võimalik temaga efektiivselt suhelda.

- Hindaja on terane ja mõtleb strateegiliselt läbi kõik võimalused. Ta ei ole suuteline teisi kaasa haarama ja inspireerima.
- Asjatundja on oma erakordsete teadmiste ja oskustega väga sihikindel ning pühendunud. Tema tegevusala jääb väga kitsasse ringi, kus ta takerdub liigselt detailidesse.

„Märgake meeskonnaliikmete õnnestumisi, väljendage nende üle rõõmu. Sellega võimendate, julgustate ja suurendate soovitud käitumiste esinemissagedust“ (Saue 2008: 59).

Väga tähtsaks elemendiks töötava meeskonna juures on kaasamine. Kaasamine näitab inimestele, et nad on võrdväärsed liikmed ja osa tervest meeskonnast, mis liigub ühtse eesmärgi suunas. Kaasavas meeskonnas ei näidata kellegi poole näpuga, vaid inimesi tuuakse nimeliselt välja ainult tunnustamiseks. Kaasav meeskond kuulab kõigi ideid, ei sega vahele, kui keegi räägib ning võtab otsused vastu üheskoos.

Kaasamine koosneb kolmest komponendist – huvirühmade informeerimisest, nendega konsulteerimisest ja huvirühmade osalusest otsustusprotsessides. Kõik kolm komponenti erinevad üksteisest iseloomu poolest. Informeerimine on ühepoolne tegevus, kus ettevõtte teavitab oma töötajaid tagasisidet saamata. Informeerimiseks võib lugeda näiteks nädalikirja, kus antakse teada ettevõtte tulevastest otsustest ja tegevustest. Konsulteerimine on aga kahepoolne suhe, kus töötajad saavad arvamust avaldada. Siiski ainult selles ulatuses, kui palju nendelt küsitakse. Konsulteerimise alla võib lugeda näiteks personali koosolekuid, kus lepatakse kokku tulevaste ühisürituste aegu ning kõik saavad kaasa rääkida, mis kuupäev neil oleks võimalik üritusele tulla. Osalus seisneb partnerluses ettevõtte ja personali vahel. Osaluse juures jääb lõplik sõna küll ettevõtte juhtide otsustada, aga töötajad saavad aktiivselt kaasa lüüa ning algatada ja kujundada vastuvõetavaid otsuseid (Praxis 2005: 5).

Toimiv kaasamine leiab aset siis, kui kõigil on võimalik otsustusprotsessi sekkuda täpselt nii palju, kui nemad seda soovivad. Teisisõnu, need, kes soovivad aktiivselt kaasa lüüa, saavad otsustamisele kaasa aidata erinevatel koosolekutel ja need, kellel on soov, saavad info kindlast kohast kätte. Peamiselt on kaasamist uurinud Euroopa Liit (EL) ning Majandusliku Koostöö ja Arenguorganisatsioon (OECD). Läbiviidud uuringute põhjal on OECD sõnastanud kaasamise põhimõtted (Praxis 2005 : 7-8).

1. Kaasamine peab olema piisavalt paindlik, et seda saaks kasutada erinevates olukordades. Läbiviijatel peab olema piisavalt suur õigus otsustada kasutatavate vormide ja vahendite osas ning kindlasti peavad kõik huvigrupid olema kaasatud.
2. Kaasamine on seda tõhusam parimate lahendusvariantide leidmisel, mida varem on kättesaadavaks tehtud vajalik informatsioon. Enne otsustamist peavad olema kõik ettepanekud varakult teada, et otsustamise hetkeks saaks kõik läbi mõelda.
3. Informatsioonile ligipääs peab olema seotud võimalikult madalate kuludega, et suhtlemine huvirühmadega oleks lihtsam ja tõhusam. Ära tuleb kasutada kõik kättesaadavad infotehnoloogilised võimalused ning sõnastuses tuleb jälgida lihtsust.
4. Kaasamine peab olema laiaulatuslik ja tasakaalustatud, et ära hoida ainult väikese huvigrupi huvide peegeldamine.
5. Pidev ja struktureeritud dialoog aitab kaasa pikaajalisele ja tõhusale suhtlusele ning usalduse tekkimisele.
6. Kaasamisprotsess iseenesest peab olema ka läbipaistev, et kõigile oleks ühtselt arusaadav, kuidas ning millal saab osaleda protsessis.
7. Oluline on investeerida kaasamise hindamis- ja järelevalveprotsessidesse, et tagada kõigile sobivus ning tehnoloogia ajakohasus.

8. Kaasamine on midagi enam kui vaid protseduuride jada, see peab olema osa avaliku sektori halduskultuurist.

„Looge võimalusi meeskonnale koos unistamiseks ja unistuste jagamiseks“ (Saue 2008: 116).

Motivatsioon on sisemine tunnetus, mis paneb inimest tegutsema. Motivatsiooni kohta on mitmeid teooriaid ning teadlastel ei ole ühtset nägemust. Üks tuntumaid teoreetikuid on Abraham Maslow, kes eristab viit põhivajadust. Maslow toob välja idee, et kõrgema taseme vajadusteni küündimiseks peavad olema esmased vajadused rahuldatud.

„Motivatsioon on inimese sisemised ajendid, põhjused ja jõud, mis mõjutavad inimese tegevust. Väline motivatsioon on seotud „käegakatsutava“ tasuga : palk, sotsiaalne turvalisus, töökeskkond ja tööttingimused. Sisemine motivatsioon on ennekõike seotud sellega, kas inimesele meeldib töö, mida ta teeb. Olulised on ka psühholoogilised tasud: võimalus rakendada oma võimeid ja omandatud oskusi, panna ennast seeläbi proovile ning olla tunnustatud“ (Virovere 2008: 59).

Sõna motivatsioon tuleb ladinakeelsest sõnast *movre*, mis tähendab (edasi) liikumist, aga tänapäevases psühholoogias puudub sellele ühene definitsioon. Motivatsiooni kohta on mitmeid teooriaid, mis pärinevad 20. sajandi keskpaigast. Neist tuntuim on 1954. aastal Maslow' poolt sõnastatud vajaduste teooria, mis on rajatud ideele, et inimese esmaseks liikumapanevaks jõuks on tema vajadused (Brooks 2008: 72). 1967. aastal sõnastas McClelland teooria, mis rõhutas saavutus-, ühtekuuluvus- ja võimuvajadust ja tugines Murray 1930-datel tehtud tööle (Brooks 2008: 74). 1970. aastatel juhinduti aga 1964. aastal Vroomi poolt sõnastatud teooriast, mis ütleb, et motivatsioon ei sõltu ainult vajadustest, vaid tähtsad on ka ootused, mis tekivad inimesel seoses tegevustega (Brooks 2008: 67). Vroom väidab, et *motiveeritus käituda teatud viisil tuleneb inimese ootusest, et selline käitumine kutsub esile teatud tagajärje; motivatsioon on kordades tugevam, kui inimene ise sellest tagajärge soovib ning seda väärtustab* (Brooks 2008: 67).

Maslow eristas viit erinevat vajaduse liiki: füsioloogilised põhivajadused, turvalisuse vajadus, ühtekuuluvuse- ja armastuse vajadus, sotsiaalse tunnustuse vajadus, eneseteostamise vajadus.

1. Füsioloogilised põhivajadused on inimesele kõige põhilisemad vajadused, milleta ta ei saaks elada. Nende hulka kuuluvad vajadused söögi, joogi ja une järgi, aga ka näiteks seksi- ehk paljunemisvajadus.
2. Turvalisuse vajadus on see, et inimene tunnetab, et kõik on korras ja keegi teda ei ohusta ega saa talle haiget teha.
3. Ühtekuuluvuse ja armastuse vajaduse alla kuuluvad vajadused, mis tekitavad soovi olla kellegi jaoks tähtis ning kuuluda enda jaoks olulisse rühma.
4. Sotsiaalse tunnustuse vajadus on soov hästi hakkama saada ja olla tähele pandud teiste poolt.
5. Eneseteostamise vajadus kütkeb endas soovi saavutada kõik see, milleks inimesel võimeid, oskusi ja teadmisi jagub.

„Aidake meeskonnaliikmetel leida tegutsemiseks isiklik motiiv end ise motiveerida“ (Saue 2008: 114).

RAHASTAMINE, FONDID JA RISKIDE VÄLTIMINE:

Rahastamiseks on mitmeid võimalusi: projektist huvitatud ettevõtted, era rahastus ning fondid.

Kindlasti väga tähtis on varakult paika panna oma projekti eelarve (kasvõi umbes), et teaksid kas ja kui võimalik on projekti läbi viia. Eelarve tegemiseks ei pea kasutama mingeid ime vigureid ning kõige parem lahendus on näiteks google spreadsheet:

- lisa ühte jaotusse kõik võimalikud tuluallikad ning teise kõik, mille peale rahha kulub;
- kindlasti ehita eelarve üles summadele, mis mõtteis mõlguvad ning kui see kõik tehtud siis tee lisaks veel kõrvale tulp kus on kirjas kõige hullem seis ehk näiteks kui sul on plaanis teha üritust 1000ndele inimesele siis teegi eelarve nii, et arvestad nende piletituluga ning lisatulpa pane näiteks 300 külastajat ja vaata kuidas siis välja tuleb, et teaksid arvestada kui piletite müük ei kulge;

Kui sul on projekt, mis on kindlas valdkonnas kasulik ja tead kindlasti oma sihtgruppi siis võid pöörduda oma projekti info, tegevuskava ja eelarvega ettevõtete poole kel on sama sihtgrupp nagu ka sinu projektil. Küll see pole kindel rahastuse saamise võimalus siis siiski küsida võib alati, sest kunagi ei tea millal võib näkata ja ettevõttele meeldib sinu projekt nii hästi, et tulevadki sulle finantsidega appi. Kindlasti tuleb ettevõtetega rääkides meeles pidada seda, et mida rohkem sina oma projekti usud ja seda entusiastlikumalt välja näitad seda rohkem usuvad ka nemad sellesse.

Väga viimases hetkes, kui tõesti sulle meeldib oma idee ning sul on piisavalt endal finantsi võid tõesti rahastada oma projekti ka ise aga soovitan seda teha ainult siis kui leiad, et see arendab sind või viib sind mingile eesmärgile lähemale. Enne ise projekti rahastamisele mõtlemist tuleks kindlasti mõelda ka erinevate fondide peale, kes annavad noorte projektidele raha. Siinkohal kopeerime Eesti Noorteühenduste Liidu kodulehelt rahastamise sisu fondide kohta:

Noorteühenduste tegevuste rahastamiseks on võimalik taotleda erinevaid projekti- ja tegevustoetuseid. Sellel lehel on toodud viited erinevate rahastajate kohta. Kui Sul on informatsiooni rahastajate kohta, keda siin ei ole mainitud, kuid kes tegelevad samuti noorteühenduste tegevuste ja projektide toetamisega, siis palun anna sellest teada kirjutades enl@enl.ee.

[Tutvu ka ENLi koostatud abimaterjaliga rahastusvõimalusi otsivale noorteühendusele!](#)

Igal rahastajal on oma valdkonnad mida toetatakse. Igal rahastajal on oma eripära nii taotlemise eelduste, tingimuste, kui tähtaegade osas. Seetõttu on soovitatav enne taotlemist kontakteeruda rahastaja esindajaga, et tekkivad küsimused läbi arutada.

Mõned küsimused, mida tasub endale õigeaegselt selgeks teha:

- Millised dokumendid tuleb rahastamise taotlemiseks esitada?
- Millal ja kellele tuleb rahastamise taotlus esitada?
- Kas ja kui suur peab olema oma- või teiste rahastajate finantseering?
- Kas positiivse rahastamiseotsuse korral antakse raha kätte ühes või mitmes osas? Enne või peale tegevuste toimumist?
- Kuidas toimida siis, kui pärast rahastamist selgub, et rahastatavad tegevused või nende maksumus muutub?
- Jne.

[Haridus- ja Teadusministeerium. noorteühingu aastatoetus](#)

Noorteühingu aastatoetuse eesmärgiks on noorteühingute võimekuse tõstmine ja noorsootöö ning noortepoliitika riiklike eesmärkide saavutamine. Noorteühingute aastatoetust eraldatakse riigieelarves ettenähtud vahenditest, 2011. aastal kokku 7 644 000 krooni ulatuses.

[Hasartmängumaksu Nõukoogu](#)

"Vastavalt Hasartmängumaksu seadusele jagatakse toetuseid mittetulundusühingutele spordi-, teadus-, haridus-, kultuuri-, laste-, noorte-, pere-, meditsiini-, hoolekandeprojektide ja vanurite ning puuetega inimeste projektide teostamiseks."

[Euroopa Noored](#)

"Euroopa Liidu noorte kodanikuharidusprogramm, mille kaudu toetatakse noorte omaalgatuslikke projekte ja rahvusvahelist koostööd."

[Avatud Eesti Fond](#)

Avatud Eesti Fond (AEF) töötab ja jagab toetusi eesmärgiga arendada avatud ühiskonda Eestis ja mujal. AEF koordineerib Eestis selliseid programme nagu Balti-Ameerika partnerlusprogramm, Euroopa programmid, Ida-ida: Piiriülese koostöö programm, Avatud valitsemine, Vabaühenduste Fond, Võrdõiguslikkuse programm. PS: Avatud Eesti Fondil on ka spetsiaalselt noortele mõeldud Noortefond!

[Tallinna Spordi- ja Noorsooamet](#)

Amet eraldab Tallinna linna eelarvest [noorteühingute aastatoetuseid](#) noorsootöölase jätkusuutlikkuse tagamiseks ja [igakuiseid toetuseid mittetulundustegevuseks](#). 2011. aasta noorsooprojektide rahastamise prioriteetidega saab [tutvuda siin!](#)

ENL kogus kokku veel üht-teist vajalikku, mis aitab rahastusvõimaluste otsimisel. [Abimees rahastusvõimalusi otsivale noorteühendusele on kättesaadav siit.](#)

Tutvu ka 12. novembril 2010 toimunud rahastamise infopäeva materjalidega!

- [SA Archimedes Euroopa Noored presentatsioon](#)
- [Haridus- ja Teadusministeeriumi presentatsioon](#)
- [Kodanikuühiskonna Sihtkapitali presentatsioon](#)

Kõige suuremaks riskiks projektide puhul on nende rahastamine, mille puudujääkide jaoks võib eelnevalt leida mõne võimaluse. Samas on lisaks rahastusele ka muid riske millele tuleks tähelepanu pöörata. Kõige lihtsam on igasuguseid riske vältida, kui need ennetavalt juba eos välistada. Näiteks kui sul on suurem ettevõtmine kuhu võib tulla rohkem inimesi, kui projekti meeskonnaga silma peal suudad hoida tuleks kindlasti palgata turvafirma, et korda hoida.

Kindlasti tuleb iga projekti juures ka jälgida oma sihtgrupi eripärasid ning asjad läbi viia neile sobilikult. Näiteks kindlasti tuleb vaadata ruumide ligipääsetavust nii transpordi kui ka ruumi enda võimaluste suhtes, et ikka kõik saaks ligi. Ka mängivad näiteks sündmuste ja pidude puhul ruumi enda väljanägemine rolli ehk inimese käitumine on vastavuses teda ümbritsevaga. Seega kui sa soovid soliidset sündmust või pidu siis peaks ruumid olema ka soliidsed ja mida kehvema väljanägemisega ruumid on seda enam lähevad külastajad kontrolli alt välja.

TURUNDUS JA REKLAAM e. SIHTGRUPINI JÕUDMINE:

Õigeaegselt tuleb hakata ka koostööpartnereid leidma, sest igal ettevõttel ja organisatsioonil on oma tegevuste jaoks kindlad tegevuskavad ning eelarved:

- Kui soovid oma projektile suuremat rahastust siis pea meeles, et ettevõtted teevad oma eelarveid septembris või oktoobris ja seega peab juba projekti toimumise aastast eelneval sügisel minna nende jutule. Pisemaid summasid võib ka jooksvalt küsida aga rahastust saada ettevõtetest on väga keeruline saada nii, et alati ei tohi loota, et saabki.

- Koostöö ei seisne ainult selles, et sulle antakse raha või mingi toode ja sa paned bänneri üles vaid on vägagi palju võimalusi kuidas asi võiks olla kasulik mõlemale: näiteks võib seiseda koostöö teenuste kasutamises - mobiilioperaatoritelt võib küsida mobiili auhindu ja samas korraldada näiteks sms mäng piletite numbritega või siis parima bändihääletus - samas on tooteid pakkuvatele ettevõtetele on parim tema toode kui seda saab proovida;
- Kindlasti tuleb suhelda koostööpartneritega ausalt, uskuda ise seda mida sa suust välja ajad ning kinni pidada kõikidest lubadustest;
- Kui sa ei pea oma lubadustest kinni või teed midagi muud, mis võib olla vastuolus sinu koostööpartneri põhimõtetega siis hoitakse seda pikalt meeles ning antud möödalaskmine mõjub tulevastele projekti koostöösuhetele halvast.
- USU OMA PROJEKT ja ära karda näidata oma emotsiooni!

Ükski sündmus samas ei saa toimida ilma osalejateta ning nende kohale tulekuks on vaja info nendeni toimetada ehk ennast reklaamida:

- Tuleb otsida parimad kanalid, millega sihtgrupp kokku puutub - olgu see siis tänavaplakatid, raadiokanalid, sotsiaalvõrgustikud või lihtsalt mõni kindel mailinglist;
- Üleliigset infot ei ole mõtet hakata sihtgrupile jagama - mida lühem ja lõõvam on info, mis külastajani jõuab seda paremini ta toimib ning kindlasti peab sellel olema korralik meeldejääv "nägu" - kindlasti lisainfo leidmise kohana reklaami kindlat kanalit, mitmed eri kohtade reklaamimised ajavad osaleja segadusse.;
- Reklaami tegemisel tuleb jälgida ka muud toimuvat - kui on reklaami mõttes ülekoormaatud aeg mõnes kanalis tuleb leida paremaid lahendusi, et külastaja just teie info leiaks üles ja meelde jätkaks. Kindlasti tuleb jätta ka külastajale piisav varuaeg, et infot seedida ning samas tuleb vaikselt pidevalt meelde tuletada ennast kuni sündmuse hetkeni, et reklaam ei kaoks info mürasse ära ja ei muutuks halliks massiks.

KINDLASTI JÄTA MEELDE ;)

1. Ära muretse kui kõik ei lähe nii nagu sul plaanis oli - osalejad ju ei tea mis sul mõtteis oli!
2. Hoiategevustel ja rahadel piisavalt "puhvrit" ehk kui mõni asi venib siis ei mõjutaks see tervet projekti käekäiku või kui mõni asi läheb plaanitust kallimaks siis saad hakkama.
3. Kui midagi läheb nässu siis ära kohe käega löö vaid anna antud olukorras parim.
4. Ära tee asju ainult "linnukese" kirja saamise pärast vaid selleks, et osalejatele oleks asi meeldejääv ning sinule arendav.
5. Kõige tähtsam projekti ellu viimisel on meeskonnaliikmed - hoiate nende motivatsiooni ja nemad hoiavad sinu projekti töös näiteks tunne meeskonna liikmete huvisid!
6. Sündmuse ajal ole ka kindlasti kättesaadav kõigile teistele, et saaksid infoga kursis olla ning murede korral vastuseid anda - lae telefoni aku eelmisel õhtul täis
7. Projektiga seotud sündmuste ja ettevõtmiste ajal ära tarbi alkoholi - sina oled ju vastutaja!

NB!

- I. Kui sul tuleb idee korraldada sündmus või pidu siis võid lisaks lugeda: <http://tammekaz.blogspot.com/2011/01/kvaliteet-sundmused-voi-pigem-nende.html>
- II. Jaotus "MEESKONNA LOOMINE, KAASAMINE JA MOTIVATSIOON" on suuresti koostatud Ragnar Tammeleht poolt kirjutatud Tallinna Ülikooli Terviseteaduste ja Spordi Instituudi Rekreatsioonikorralduse eriala bakalaureuse töö "Vabaaja ja puhketegevuse rollist firmade / ettevõtete tegevuses" põhjal kus on kasutatud järgnevaid allikaid:
 1. *Meeskonna juhtimine* – Robert Heller 2000
 2. *Mõjustamise psühholoogia* – Robert B. Cialdini 2005
 3. *Organisatsioonikäitumine* - Ruth Alas, Jaana Liigand ja Anu Virovere 2008
 4. *Organisatsioonikäitumine* – Ian Brooks 2008
 5. *Õnnelik meeskond* – Signe Vesso, Kaupo Saue 2008
 6. *Psühholoogia alused* – Talis Bachmann, Rait Maruste 2008
 7. *Work and leisure* - John Trevor Haworth, Anthony James Veal 2004
 8. *Edward de Bono & Robert Heller – Thinking Managers* – 15.–22.11.2009 - <http://www.thinkingmanagers.com>
 9. *IMG Koolitus* – <http://koolitus.soomre.com>
 - i. *Belbini meeskonnarollid* – IMG Koolitus 20.-22.11.2009 - <http://koolitus.soomre.com/pages/et/belbini-meeskonnarollid.php>
 10. *Poliitikauuringute keskus Praxis* - <http://www.praxis.ee>
 - i. *Kaasamisvormid: ülevaade ja kasutusvõimalused* – Eveli Illing, Reesi Lepa 2005 - 18.11.2009 - http://www.praxis.ee/index.php?id=429&no_cache=1
 11. *Äriseadustik* 18.04.2009 - <http://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=834159>
 12. *Wikipedia* - <http://en.wikipedia.org>
 - i. *Motivation* – Wikipedia 11.04.2009 - <http://en.wikipedia.org/wiki/Motivation>
 - ii. *Maslow's hierarchy of needs* - Wikipedia 11.04.2009 - http://en.wikipedia.org/wiki/Maslow%27s_hierarchy_of_needs
 - iii. *Need for achievement* – Wikipedia 11.04.2009 - http://en.wikipedia.org/wiki/Need_for_achievement
 - iv. *Expectancy theory* – Wikipedia 11.04.2009 - http://en.wikipedia.org/wiki/Expectancy_theory
 - v. *Meredith Belbin* – Wikipedia 16.-22.11.2009 - http://en.wikipedia.org/wiki/Meredith_Belbin
 - vi. *Karl Marx* – Wikipedia 13.04.2009 - http://en.wikipedia.org/wiki/Karl_Marx
 - vii. *Sigmund Freud* – Wikipedia 13.04.2009 - http://en.wikipedia.org/wiki/Sigmund_Freud
- III. "RAHASTAMINE, FONDID JA RISKIDE VÄLTIMINE" sisus on fondide jutuna kasutatud ENLi kodulehe sisu aadressilt : <http://www.enl.ee/et/Kasulikku/rahastamine>