

KOOLITUS

Vabaühenduste mõju hindamine

Mis on mõju, miks seda mõõta ja kuidas oma organisatsioonis alustada

Triin Roos



Tõsta käsi, kui vastus on „jah“

- 1 Kas tead, mis on mõju hindamine?
- 2 Kas oskad selgitada, mille poolest väljund ja tulemus erinevad?
- 3 Kas tead, kuidas oma organisatsiooni mõju hinnata?
- 4 Kas oled valmis oma organisatsioonis mõju hindamisega alustama?



**Samad küsimused
tulevad ka
koolituse lõpus**

Nii näeme, mis on
muutunud.

Triin Roos



Üle 15 aasta kogemust

Noorte- ja kodanikuühiskonna valdkonnas, sh organisatsioonide juhtimises, projektijuhtimises ja noorte kaasamises.



ESN Estonia president ja projektijuht

Kogemus projektide mõju ja tulemuste mõtestamisel:

- mobilitySTAR 2020, 2. koht („Erasmus in Estonian high schools“)
- cultureSTAR 2020, 2. koht („ESN Estonia x Võrumaa Youth Council: youth participation and culture“)



Baltic Youth Impact

Mõju hindamise ja kommunikeerimise tööriistade arendamine noorteorganisatsioonidele. Pälvis Haridus- ja Teadusministeeriumi tunnustuskonkursil „Noorte Heaks Tänu“ tunnustuse.



LÄHTEKOHT

Mõju hindamine aitab mõista, millist muutust soovime saavutada ja kuidas teada saada, kas oleme selle saavutanud.

Mida me 60 minutiga läbime

1

Mis on mõju?

Definitsioon, mõju liigid, väljund vs tulemus

2

Miks mõju hinnata?

Põhjused ja Baltikumi uuringu tulemused

3

Mõju eesmärgid ja mõõdikud

Kuidas planeerida, mida ja millal mõõta

4

Andmete kogumine ja meetodid

Praktilised sammud ja tulemuste kasutamine

5

Näited Baltikumist

Kuidas erinevad organisatsioonid seda teevad

6

Praktiline harjutus ja materjalid

Rakenda oma organisatsioonis

Mõju definitsioon

Mõju on muutus, mis toimub tänu organisatsiooni tegevusele.

Kogu koolitust läbivad kaks küsimust. Küsi endalt alati:

„Millised muutused toimuvad tänu meile?“

„Millised muutused jääksid toimumata, kui me oma tegevusi ei korraldaks?“



Mõju puudutab tavaliselt:

- Hoiakuid
- Teadmisi ja oskusi
- Kogemusi
- Elutingimusi (kus ja kuidas inimesed elavad)

Mõju võib olla erinevat tüüpi



Kavandatud positiivne

Seotud organisatsiooni missiooni, visiooni ja põhieesmärkidega.

Näide: koolitus tõstab noorte teadlikkust küberkiusamisest.



Tahtmatu positiivne

Tekib kõrvalmõjuna, kui organisatsioon tegeleb hoopis teise eesmärgiga.

Näide: teemakoolituse käigus õpivad noored ka projektijuhtimist ja meeskonnatööd.



Tahtmatu negatiivne

Tegevus tekitab soovitud muutuse asemel või kõrval negatiivse muutuse.

Näide: vabatahtlikele antakse liiga palju ülesandeid ilma piisava juhendamise ja toeta, mistõttu väheneb nende valmisolek edaspidi kaasa lüüa.

Väljund ja tulemus ei ole sama asi

V Väljund

Mida me tegime ja kelle või milleni jõudsime.

NÄIDE

10 töötuba, 200 osalejat.

T Tulemus

Mis muutus selle tegevuse tulemusena.

NÄIDE

Osalejate teadmised ja oskused suurenesid.

Kas see näitab, mida meie tegime, või mis inimeses või kogukonnas muutus?

Kolm põhjust, miks mõju hindamine on organisatsioonile kasulik



Õppimine

- Mis töötab?
- Mis ei tööta?
- Mida peaksime muutma?



Juhtimine

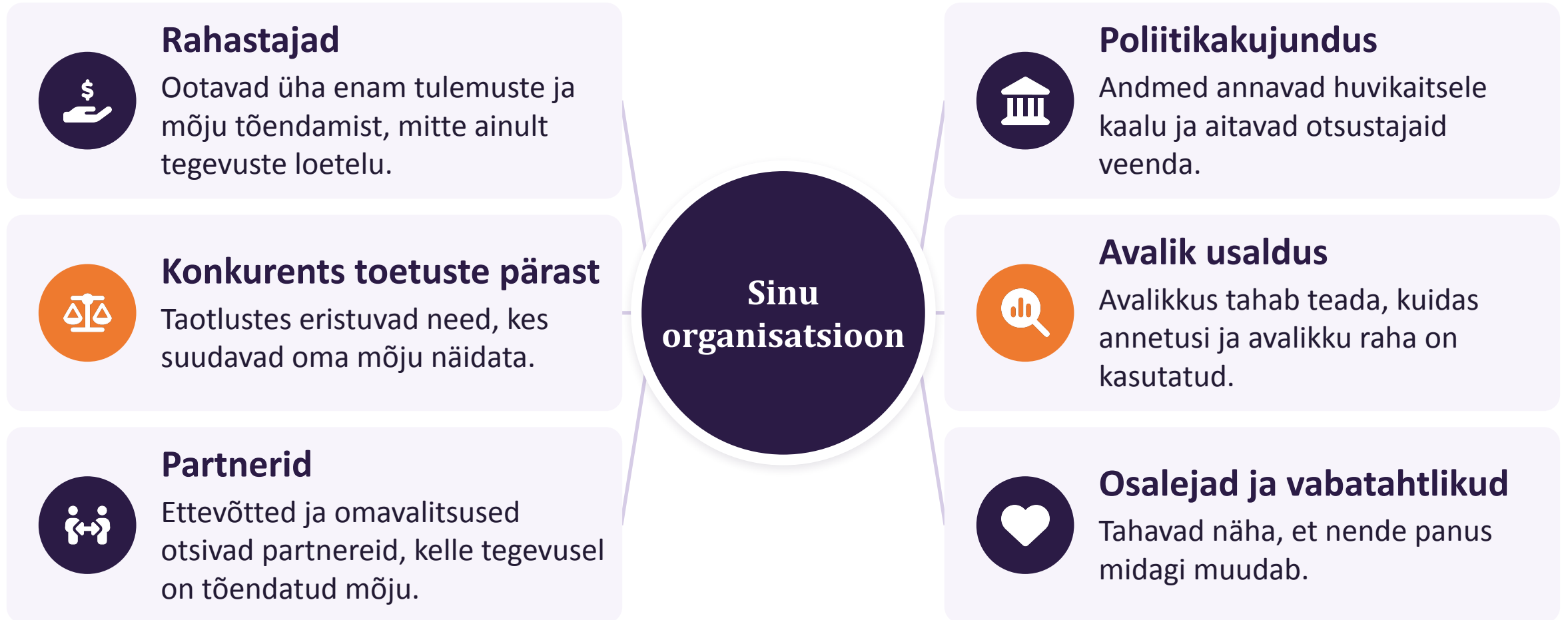
- Kas liigume oma eesmärkide poole?
- Millesse peaksime aega ja raha panustama?



Usaldus ja kommunikatsioon

- Saame näidata oma tulemusi rahastajatele, partneritele ja avalikkusele.

Miks mõju mõõta: välised tegurid



Kui palju Baltikumi organisatsioone oma mõju mõõtis? (2021)

Veebiküsitlus 57 noorteühenduse ja sotsiaalse ettevõtte seas (BALTIC : YOUTH : IMPACT, 2021). Varasem lähtekoht, mitte tänane olukord.

LÄTI

68 %

mõõtis oma mõju
13 / 19 organisatsiooni

EESTI

36 %

mõõtis oma mõju
7 / 19 organisatsiooni

LEEDU

32 %

mõõtis oma mõju
6 / 19 organisatsiooni



Intervjuudest selgus: paljud, kes arvasid, et nad ei mõõda mõju, kogusid tegelikult juba tagasisidet, aga ei teadnud, et see ongi mõju hindamine.

Miks organisatsioonid oma mõju ei mõõda

Peamised takistused

- Ei nähta mõju mõõtmise vajadust ega kasu
- Puuduvad vajalikud teadmised
- Ei ole piisavalt tegevusi, mida mõõta
- Puuduvad oskused ja ressursid (aeg, raha, inimesed)
- Sobivad tööriistad on puudu

Mis aitaks alustada

- Selged põhjendused ja nähtav kasu
- Lihtsad baasteadmised ja koolitused
- Head näited teistelt organisatsioonidelt
- Lühike ja ajaliselt mõistlik protsess
- Väline mentor või juhendaja
- Lisarahastus mõõtmiseks



Mõttele kaasa: milline neist tundub sinu organisatsiooni jaoks kõige suurem takistus?

Mõju hindamise protsess kolme sammuna



Planeeri

Mida tahame muuta ja kuidas teame, et muutus toimus?



Kogu

Milliseid andmeid vajame ja kuidas neid kogume?



Õpi ja tegutse

Mida andmed meile ütlevad ja mida nende põhjal muudame?

See muudab mõju hindamise juhtimise tööriistaks, mitte lihtsalt aruandluseks.

Mõju eesmärgid ja mõõdikud

Koolituse kõige praktilisem tööriist: mida me tahame teada saada?

ELEMENT

KÜSIMUS

NÄIDE

Eesmärk

Mida tahame saavutada?

Suurendada noorte teadmisi osalusvõimalustest.

Soovitud muutus

Mis peaks muutuma?

Noored oskavad nimetada ja kasutada erinevaid osalusvõimalusi.

Indikaator

Mille järgi muutust ära tunneme?

Vähemalt 70 % osalejatest nimetab pärast tegevust vähemalt kolm osalusvõimalust.

Andmeallikas

Kust andmed saame?

Enne/pärast küsimustik.

Mõõtmise aeg

Mis ajahetkel andmeid kogume?

Enne tegevust ja kohe pärast tegevust.

Mis teeb mõõdikust hea mõõdiku?

Hea mõõdik on selline, mis:

- ✓ On seotud eesmärgiga
- ✓ Mõõdab muutust, mitte ainult tegevust
- ✓ On arusaadav
- ✓ On realistlikult kogutav
- ✓ Annab infot, mida saab otsuste tegemisel kasutada

Näide

✗ „Korraldame 10 töötuba.“

✓ „Pärast töötubasid oskab vähemalt 70 % osalejatest nimetada vähemalt kolm võimalust oma kogukonnas kaasa lüüa.“

Andmete kogumine: kolm põhimõtet

1

Jälgi individuaalset arengut

Kogu laias valikus andmeid, mitte ainult osalejate arvu.

2

Anna sihtrühmale sõna

Loo ruum, kus noored saavad ise oma õpitut hinnata ja esitleda.

3

Ühtlusta protsess

Loo ühtne meetod, mida kasutavad nii korraldajad kui ka osalejad.

Väljundist tulemuseni: üks näide



**Ainult sellest ei
piisa**

150 osalejat.



Kogu ka seda

82 % osalejatest ütles, et
nad õppisid midagi uut.



Veel parem

68 % osalejatest suutis
pärast tegevust näidata,
kuidas uut teadmist
praktilises kasutada.

Vali meetod, mis sobib sinu küsimusega

Kasuta meetodit, mis sobib sinu küsimuse, sihtrühma ja ressurssidega. Üks meetod annab harva täieliku pildi.



Küsimustik

Kiire ja odav, sobib suuremale hulgale inimestele.



Intervjuu

Annab sügavama arusaama üksikute kogemuste kohta.



Vaatlus

Näitab, mis tegelikult toimub, mitte ainult seda, mida öeldakse.



Fookusgrupp

Toob grupiarutelus esile ühised mustrid.



Enne/pärast võrdlus

Näitab, mis muutus tegevuse käigus.



Järelküsitlus

Näitab, kas mõju püsib ka hiljem.

Õpi ja tegutse: mida teha andmetega



Vaata tulemused koos meeskonnaga üle ja otsusta, mida muuta



Kasuta tulemusi ka oma meeskonna ja töötajate motiveerimiseks



Tähista saavutatud mõju koos sihtrühmaga



Arvesta muudatustega järgmise tegevuse planeerimisel

Enne kommunikeerimist küsi endalt neli küsimust

MIKS?

Eesmärk

Mida tahad kommunikatsiooniga saavutada? Mille järgi saad aru, et eesmärk on saavutatud?

KES?

Sihtrühm

Kes on peamine sihtrühm?
Mida täpsemalt määratletud, seda parem.

MIS?

Põhisõnum

1–3 põhisõnumit koos toetavate argumentide ja andmetega.

KUIDAS?

Kanal

Millised kanalid on organisatsioonis ja partneritel juba olemas?

Kaks lähenemist andmete kogumisele

EESTI

ESN Estonia

„Erasmus in Schools“ viib rahvusvahelised tudengid Eesti koolidesse külla.

MÕJU HINDAMISE PRAKTIKA

Ühtne protsess igal külastusel: kohaloleku märkimine, lühike küsimustik tunni lõpus ja pildistamine. See annab võrreldavaid andmeid ja materjali sotsiaalmeedia jaoks.

LÄTI

Laboratorium

Teaduskool, mis pakub füüsika- ja keemiatunde ning laagreid 8–18-aastastele.

MÕJU HINDAMISE PRAKTIKA

Koguvad laias valikus andmeid: alates lühiprojektidest kuni lapse arengu jälgimiseni pika aja jooksul. Hea kogemus toimib parima reklaamina ja lihtsustab turundusstrateegia planeerimist.

Mõju mõõtmine kolmel tasandil korraga

LÄTI

Global Shapers Riga Hub

Noorte juhtide keskus, mis tegeleb erinevate ühiskondlike projektidega (kiusamise ennetamine, noorte mentorlus, vaimne tervis jt).

1 Pikaajaline

Aasta alguses paika pandud eesmärgid tervele keskusele üheks aastaks.

2 Keskpikk

Kindlatele projektidele seatud eesmärgid, et näha, kas projektid arenevad ja loovad väärtust.

3 Lühiajaline

Lühiajaliste eesmärkide seadmine ja üksikute tegevuste hindamine.

See annab korraga nii suure pildi kui ka igapäevase tagasiside.

Vahendid, mida mõju kommunikatsiooniks kasutada



Majandusaasta aruanne

Statistika, lood ja väljundid ühes tervikpildis



Infograafika

Statistika ja mõju visuaalselt selgel ja lihtsasti jagatavas vormis



Pressiteade

Mida, miks, kus, millal + tsitaat organisatsioonilt ja sihtrühmalt



Otsekiri

Koostöövõimalused, edulood ja mõju ülevaade e-posti või posti teel



Arvamusartikkel

Ekspertvaade, mis avab organisatsiooni mõju laiemale lugejaskonnale



Sotsiaalmeedia postitus

Iseloomustused, faktid, telgitagune sisu, üleskutsed

Ei pea alustama suurelt

- ✓ Alusta väikselt: näiteks andmete kogumisest ja lihtsatest kokkuvõtetest
- ✓ Ole aus ja anna tasakaalustatud infot, ka väljakutsete kohta
- ✓ Kontrolli oma andmed alati üle
- ✓ Räägi hea lugu oma organisatsiooni tööst ja mõjust
- ✓ Visualiseeri andmeid, kuid ära koorma lugejat liiga keeruliste graafikutega
- ✓ Kasuta mõjuandmeid oma organisatsiooni otsuste, arengu ja kommunikatsiooni toetamiseks

„Aja jooksul on ka väikestest sammudest võimalik kasvada suuremaks ja saavutada suuremaid tulemusi.“

Praktiline harjutus: alusta homme

Võta üks oma organisatsiooni tegevus ja vasta neljale küsimusele:

1

Mida teeme?

2

Mis muutub?

3

**Kuidas seda muutust
ära tunneme?**

4

Kuidas mõõdame?

See on sinu esimene samm mõju hindamise juurutamisel organisatsioonis.

Kust leida lisainfot ja tööriistu



Eesti Noorteühenduste Liidu materjalid

Juhised, näited ja mõju hindamise tööriistad noorteühendustele.



enl.ee/liikmed/moju-hindamine



Videosarja „Mõju hindamine“ esitusloend

Lühivideod, mis avavad mõju mõõtmise teemat praktiliste näidetega.



youtube.com/playlist

Samad küsimused uuesti: mis muutus?

ALGUSES

NÜÜD

1 Kas tead, mis on mõju hindamine?

2 Kas oskad selgitada, mille poolest väljund ja tulemus erinevad?

3 Kas tead, kuidas oma organisatsiooni mõju hinnata?

4 Kas oled valmis oma organisatsioonis mõju hindamisega alustama?



See ongi enne/pärast võrdlus – üks lihtsamaid viise mõju mõõta.

Aitäh!

Küsimused ja mõtted on oodatud

