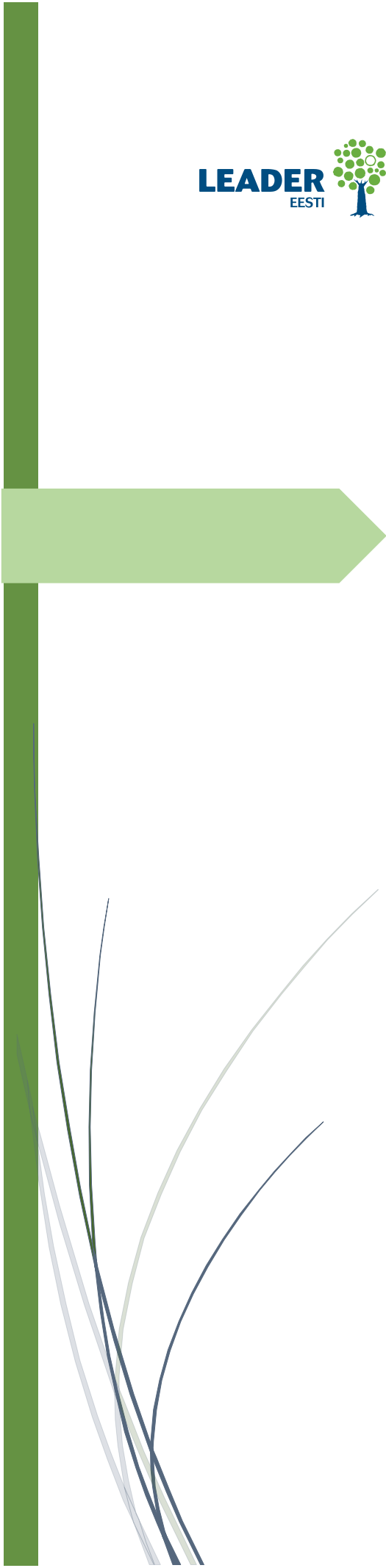


MTÜ Arenduskoda liikmete rahulolu uuring



Tapa, 2023

SISSEJUHATUS

Ajavahemikul 03.04.-09.04.2023 viis Osaühing KT Europroject Management MTÜ Arenduskoda tellimisel läbi Arenduskoja liikmete rahulolu uuringu, mille eesmärgiks oli saada sisendit uue perioodi strateegia ettevalmistamise käigus korraldatava sisehindamise koolitusele.

Küsimustik koosnes viiest teemast: 1) eestvedamine ja juhtimine, 2) personalijuhtimine, 3) koostöö huvigruppidega, 4) ressursside juhtimine ja 5) teenuste osutamine. Oma rahulolu palusime hinnata 5-punkti skaalal (ei ole üldse rahul - pigem ei ole rahul - keskmiselt rahul - pigem olen rahul - väga rahul – ei soovi vastata). Lisaks oli iga teema lõpus võimalus esitada parendusettepanekuid.

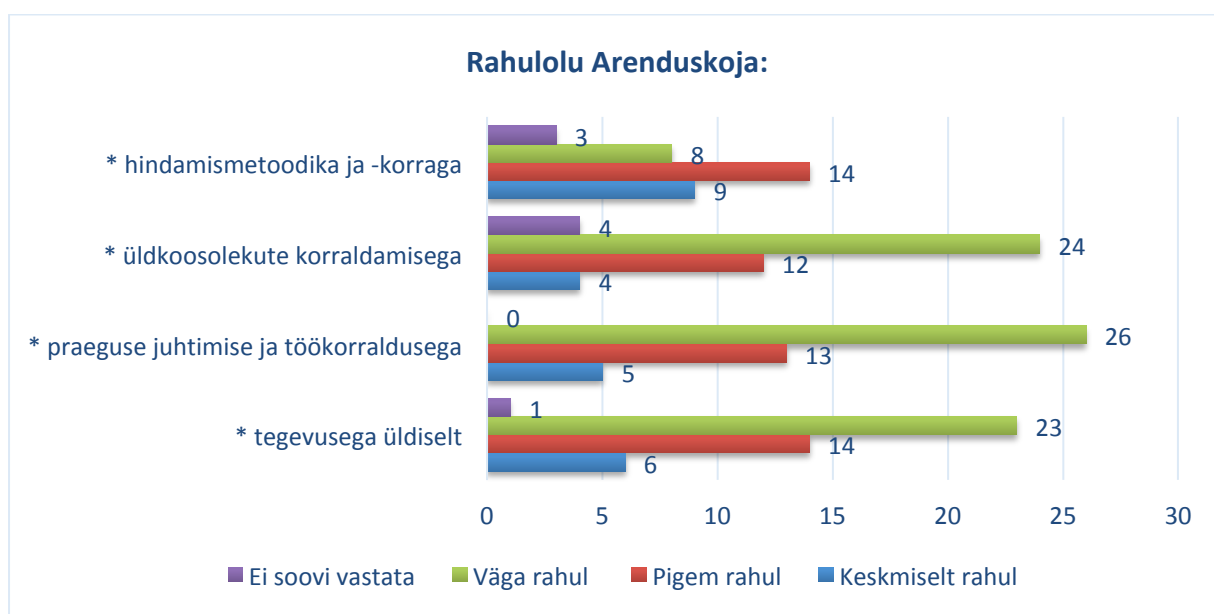
Uuringu otselink veebis vastamiseks saadeti Arenduskoja liikmetele, projektijuhtidele ja strateegia töörühmade liikmetele, kokku 85 inimesele. Uuringule vastamine oli anonüümne. Küsitlusele vastuseid laekus kokku 44, neist 9 esindasid avalikku sektorit (KOV), 21 mittetulundussektorit (MTÜ, SA) ja 10 ettevõtlussektorit (OÜ, FIE). Neli vastajat valisid vastusevariandi „Muu“ ja nende seas oli töögrupi liige, ebaregulaarse lepinguga Arenduskojas töötaja, ajalehe esindaja. Laekunud vastused moodustasid 51,8% koguvalimist, seega võib lugeda uuringu õnnestunuks.

Uuringu iga teema lõpus on vastajate ettepanekud ja arvamused välja toodud muutmata kujul.

1. EESTVEDAMINE JA JUHTIMINE

Küsitluse esimeseks teemaks oli Arenduskoja juhtimine, mis sisaldab eestvedamist, planeerimist, organiseerimist, kontrollimist. Teema võtmetegevusteks on põhiväärtused, tegutsemispõhimõtted, tegevust reguleerivad dokumendid.

Vastajatel paluti hinnata oma rahulolu Arenduskoja 1) tegevusega üldiselt, 2) praeguse juhtimise ja töökorraldusega, 3) üldkoosolekute korraldamisega, 4) hindamismetoodika ja -korraga. Hinnanguid sai anda järgmisel skaalal: ei ole üldse rahul - pigem ei ole rahul - keskmiselt rahul - pigem olen rahul - väga rahul – ei soovi vastata. Enim ollakse rahul Arenduskoja praeguse juhtimise ja töökorraldusega (59% väga rahul vastustest), samuti üldkoosolekute korraldamisega (55%) ning tegevusega üldiselt (52% vastustest) (joonis 1). Kõige väiksem oli vastajate rahulolu hindamismetoodika ja -korraga (41% väga rahul).



Joonis 1. Vastanute hinnang MTÜ Arenduskoda eestvedamisele ja juhtimisele.

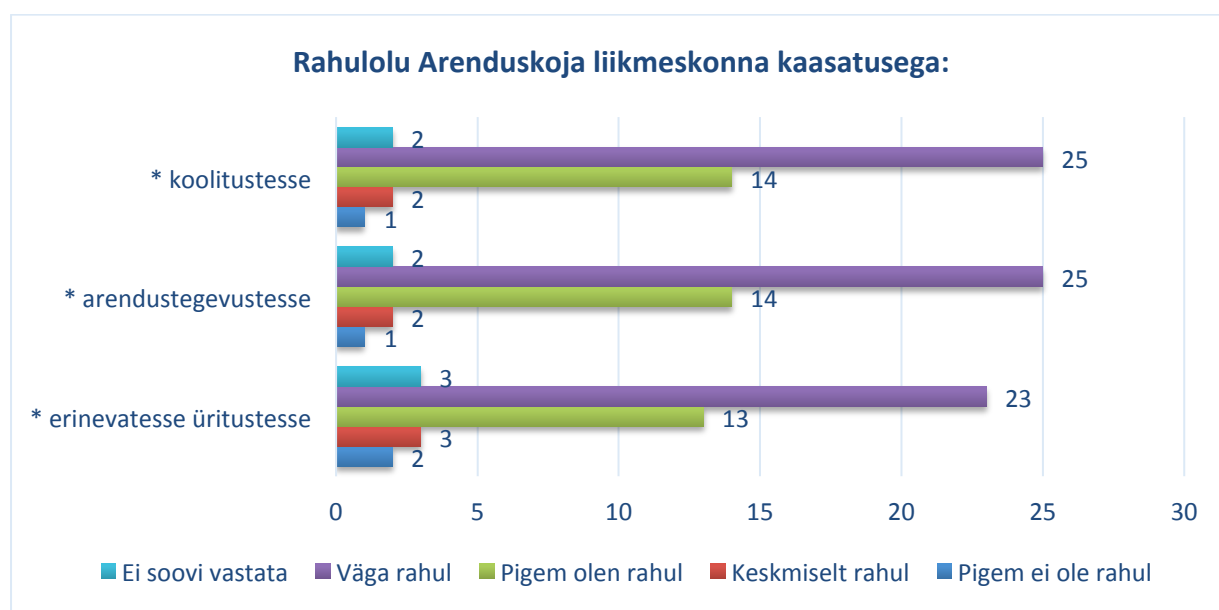
Arvamusi ja ettepanekuid Arenduskoja eestvedamise ning juhtimise parendamiseks andis 9 vastajat ja need olid järgmised:

- Arenduskoda on tegutsenud aktiivselt ja eestvedamine ning juhtimine on olnud tasemel.
- Positiivseteks külgedeks on erapooletu, lugupidav suhtumine liikmetesse, projektide juhtidesse. Alatine abivalmidus. Jaksu sellise juhtimisviisi hoidmiseks.
- Asja võiks kindlasti parandada konstruktiivne diskussiooni ning huvi liikmetelt ja juhatuselt. tegemist on ikkagi piirkonna olulise arendusorganisatsiooniga.
- Olen suhteliselt värske liige seega ei oska midagi tarka soovitada.
- ikka jooksvalt kaasata uusi inimesi, kes toovad uusi mõtteid ja lähenemisi.
- Minu kogemus on olnud väga positiivne kõikide teemade pealt, mis puudutavad Arenduskoda.
- Väga tublid.
- Üldjoontes on kõik hea.
- Kõik on arusaadav ning korrektne ja lisada ei oska midagi.

2. LIIKMESKOND JA PERSONAL

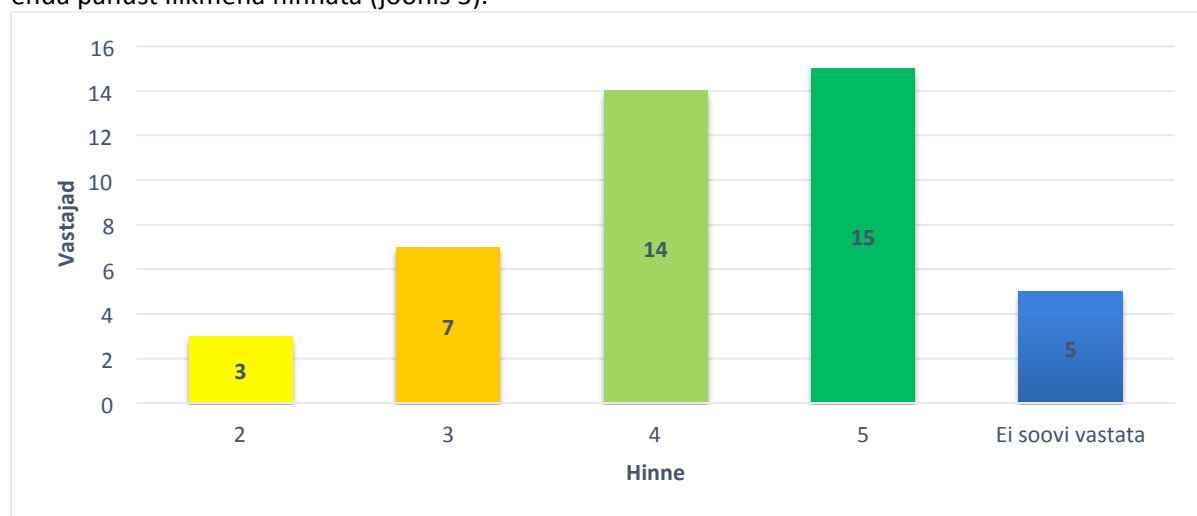
Järgmiseks teemaks oli personalijuhtimine, mis sisaldab kogu Arenduskoja kollektiivi (tegevmeeskond, tegevusse panustajad) vajaduse hindamist, arendamist, hindamist ja motiveerimist, värbamist, kaasamist ja toetamist.

Vastajatel paluti teema esimese küsimusena hinnata oma rahulolu Arenduskoja liikmeskonna kaasatusega erinevatesse üritustesse, arendustegevustesse ja koolitustesse. Hinnanguid sai anda järgmisel skaalal: ei ole üldse rahul - pigem ei ole rahul - keskmiselt rahul - pigem olen rahul - väga rahul – ei soovi vastata. Võrdsest rahul ollakse Arenduskoja liikmete kaasatusega nii arendustegevustesse kui koolitustesse (57% vastustest), mõningast rahulolematust märgiti liikmeskonna kaasatusega erinevatesse üritustesse (5%) (joonis 2).



Joonis 2. Vastanute hinnang MTÜ Arenduskoda liikmeskonna kaasatusele.

Järgmisena paluti vastajatel anda hinne 1-5 enda panusele liikmena Arenduskoja tegevustesse. Hinde „5“ ja „4“ andis enda panusele liikmena vastavalt 34% ja 32% vastajatest. Hindega „3“ ja „2“ hindas enda panus kõigest kokku 23% vastajatest, hinnet „1“ ei andnud endale keegi, ülejäänud ei soovinud enda panust liikmena hinnata (joonis 3).



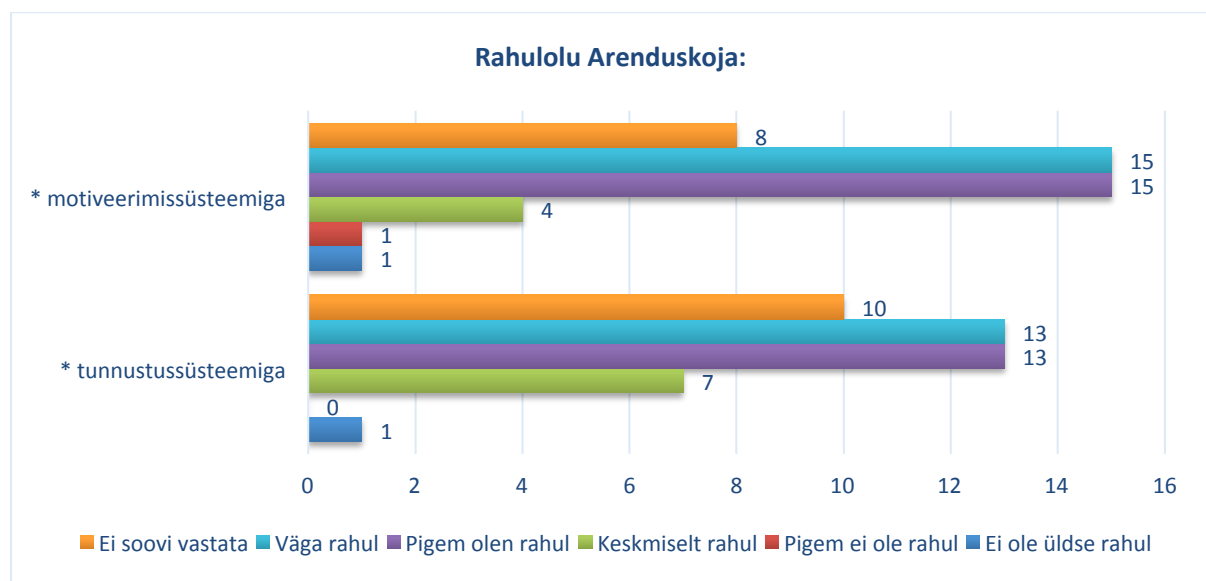
Joonis 3. Vastanute hinne enda panusele liikmena Arenduskoja tegevustesse.

Vastajatel oli võimalus pakkuda, mis aitaks panust liikmena suurendada. Sellised olid 13 vastaja arvamused:

- Koosolekutel ja sündmustel nõ üle veebi osalemise võimalus.
- Olenevalt positsioonist on ka panuse andmise võimalused erinevad. Huvi tundmine käimasoleva tegevuse vastu, Arenduskoja võimaluste kasutamine ja sellega aktiivsesse kogukonda panustamine.
- Tundke palun rohkem huvi. Arenduskoda küll kaasab ja informeerib, kuid paraku ei osaleta, ei arvata mitte midagi jne. See näitab selget huvipuudust. Samas on väga palju olukordi, kus tundub, et ainsaks motivaatoriks on isikliku kasu saamine (näiteks välisreisid).
- Rohkem aega, suurem huvi ja usk, et minu (nt uue tulija) jaoks on ruumi, ma olen oodatud. Nt reisidele oleks nn kvoot - mingi osa on juba palju käinuid ja igakord on nt 20% esmakordseid
- Kui ei oleks kellast kellani tööd, siis saaks rohkem panustada.
- Olen antud teemas väga vähe veel sees olnud, seega ei oska hetkel midagi tarka lisada. Hetkel õpin ja kogun teadmisi, kogemusi.
- Ühistegevused, kaasatus, aktiivne info jagamine.
- Töötada välja liikmete boonussüsteemid, panustad - rohkem saad teatud eeliseid.
- Ma usun, et olen nii palju aktiivne, kui suudan endast pakkuda.
- Põhitööst loobumine.
- Oleks vaid rohkem aega.
- Personaalsus.
- Rohkem üritustel osaleda ja kaasa rääkida.

Teema järgmise küsimusena paluti hinnata oma rahulolu Arenduskoja tegevmeeskonna (tegevjuht, assistent, projektijuhid) poolse info edastamisega üldiselt. Tegevmeeskonna info edastamisega oli väga rahul 71% ja pigem rahul 25% vastajatest, mis kokku näitab suurt rahulolu üldise info edastamisega.

Järgmisena tuli vastajatel hinnata oma rahulolu Arenduskoja tunnustus- ja motiveerimissüsteemiga. Joonisel 4 on näha, et motiveerimissüsteemiga ollakse rohkem rahul kui tunnustussüsteemiga (väga rahul ja pigem rahul vastajate osakaal vastavalt 68% ja 59%), samas oli motiveerimissüsteemiga rahulolematute osakaal suurem kui tunnustussüsteemiga (ei ole üldse rahul ja pigem ei ole rahul vastajate osakaal vastavalt 5% ja 2%).

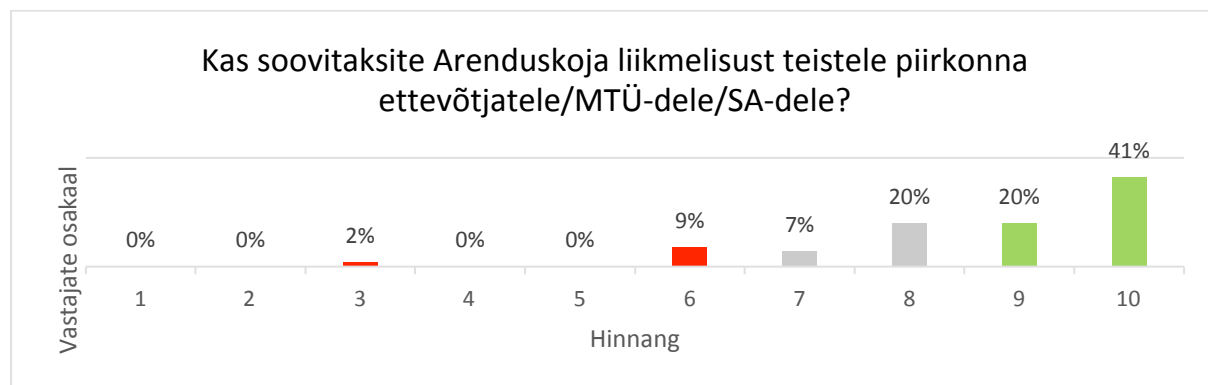


Joonis 4. Vastanute rahulolu Arenduskoja tunnustus- ja motiveerimissüsteemiga.

Küsimusele „Kas soovitaksite Arenduskoja liikmelisust teistele piirkonna ettevõtjatele/MTÜ-dele/SA-dele?“ oli skaalal 1 kuni 10 (kus 1 – ei soovita üldse ja 10 – soovitan väga) 44 vastaja keskmine vastus 8,66.

Saadud vastuste alusel on võimalik välja arvutada ka soovitusindeks, kus vastused liigitatakse aktiivseteks positiivseteks soovitajateks ((hinde 9 ja 10 andnud vastajad), aktiivseteks negatiivseteks mahategijateks, kahjustajateks (hinde 1 kuni 6 andnud vastajad) ja passiivseteks soovitajateks (hinde 7 ja 8 andnud vastajad). Soovitusindeksi mõõtmise eesmärk on prognoosida homset ning Arenduskoja jaoks aitab näha liikmete meelsust, seega soovitame liita see küsimus ka järgmistesse rahulolu uuringutesse, et mõõta selles ajas toimuvaid muutusi.

Soovitusindeksi leidmiseks on positiivsetest soovitajatest (61%, rohelisega) lahutatud negatiivsed soovitajad (11%, punasega), hinnanguid 7 ja 8 (27%, halliga) ei võeta arvesse, sest eesmärk on leida aktiivsete (tegelikult) soovitajate osakaal, mitte pelgalt rahul olijate (7 – 10) hulk (joonis 5). Tulemused on seega -100 % (kui kõik oleksid negatiivsed) ja +100 % vahel (kui kõik oleksid positiivsed). Tehte tulemusena on **Arenduskoja liikmelisuse soovitusindeksiks +50** ehk aktiivseid soovitajaid on aktiivsetest kahjustajatest rohkem.



Joonis 5. Vastajate antud hinnangute osakaalude jagunemine.

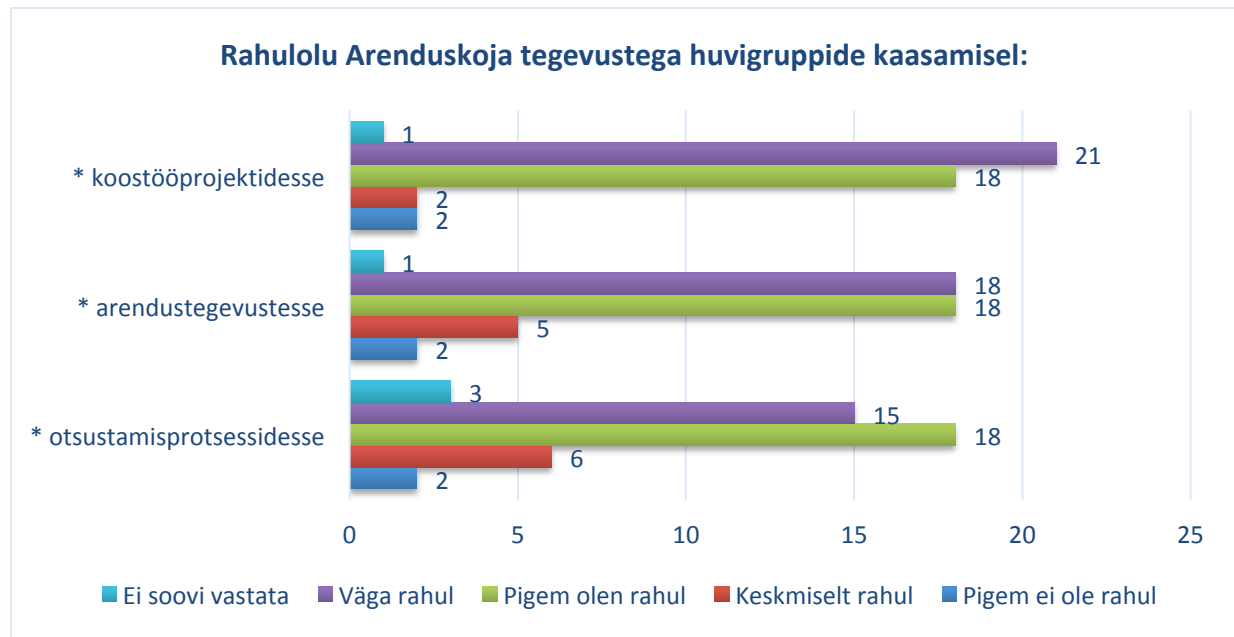
Oodatud olid vastajate arvamused ja ettepanekud Arenduskoja liikmeskonna ning tegevmeeskonna motiveerimise ja tunnustamise parendamiseks, milleks olid järgmised:

- Lugupidava ja tähelepaneliku suhtumise jätkamine oma liikmeskonna vastu.
- Motiveerimine ja tunnustamine peaks olema seoses reaalse panustamisega.
- Märgata, et keegi on passiivne liige ja nendega tegeleda suunatult; tunnustamise süsteemi laialt tutvustada. Kui tundub, et osa liikmeid on eelistatud, siis teistel ei ole motivatsiooni toimetada.
- Ühistegevused, arutelud, ajurünnakud.
- Ma ei ole kursis ühingu tunnustussüsteemiga. Et kui see on olemas, siis seda nähtavamaks tuua?
- Motivatsioonisüsteem minu hinnangul toimib.
- *Status quo*-l on omad vaieldamatud eelised.
- Rohkem liikmeid, seda rohkem ideid.

3. KOOSTÖÖ HUVIGRUPPIDEGA

Kolmandaks teemaks oli koostöö huvigruppidega, mis sisaldab erinevate partnerite vahelise koostöö hindamist, koostöövõrgustiku laiendamist ning huvigruppide kaasamist.

Hinnata paluti oma rahulolu Arenduskoja tegevustega erinevate huvigruppide kaasamisel otsustamisprotsessidesse, arendustegevustesse ja koostööprojektidesse. Kõrgema rahulolu punktid sai huvigruppide kaasamine koostööprojektidesse (89% vastajatest), järgmisena kaasamine arendustegevustesse (82%) ja viimasena kaasamine otsustamisprotsessidesse (75% vastajatest), kõikides kaasamise tegevustes oli rahulolematuid 5% (joonis 6).



Joonis 6. Vastanute rahulolu Arenduskoja tegevustega huvigruppide kaasamisel.

Arenduskoja koostöövõrgustike toimivusega oli rahul 91% vastajatest, väga rahul ja pigem rahul vastajate osakaalud olid võrdselt 45%.

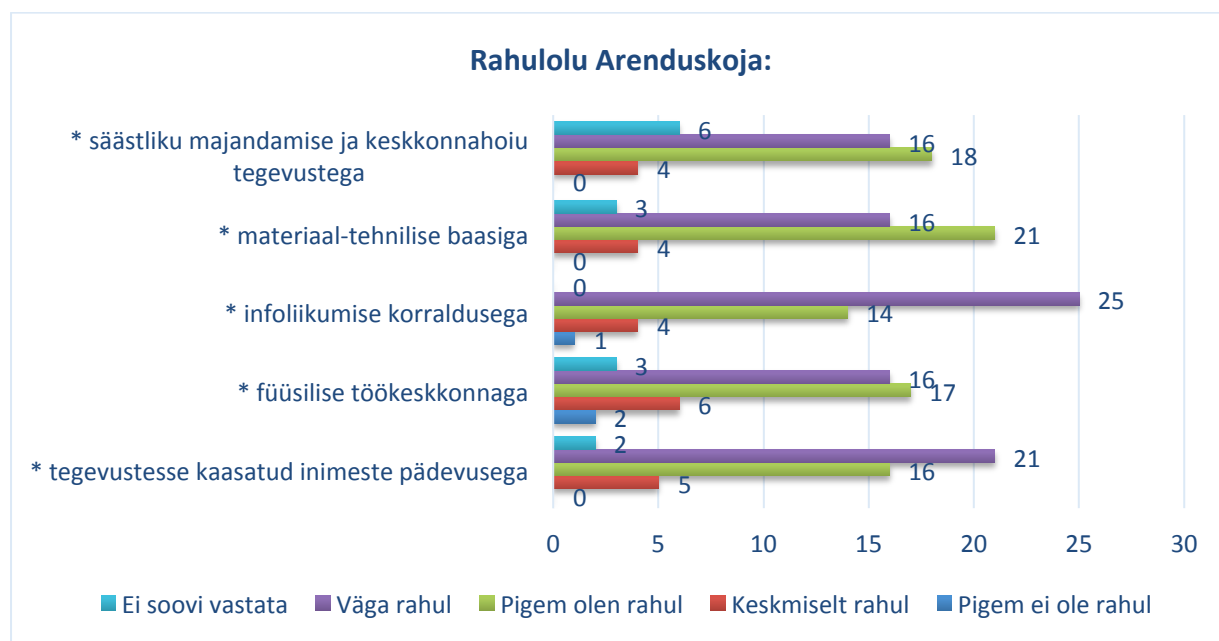
Vastajate arvamused ja ettepanekud Arenduskoja huvigruppidega koostöö parendamiseks olid järgmised:

- Huvigrupid tuleb leida. Väga hästi on läinud senistel koostööprojektidel. Keeruline saab olema realselt kogukondade kaasamisega, sest eelkõige tuleb need huvigrupid üles leida ja see on keeruline ja aega nõudev protsess.
- Huvigrupid on kaasatud loiult - kes nad on ja kes teab, kuidas nad on kaasatud.
- Perioodiline huvigruppide ülevaatus, uus defineerimine: keskkond, kultuur.
- Koostöö on alati teretunud.
- Mõelda viise, kuidas haavatavamaid ja seni kõrvale jäänuid enam kaasata.
- Märksõnaks jällegi personaalne kaasatus.

4. RESSURSSIDE JUHTIMINE

Küsimustiku eelviimaseks teemaks oli ressursside juhtimine, mis sisaldab materiaaltehnilise baasi, eelarveliste ja inforessursside, säästliku majandamise ja keskkonnanohiu ning kommunikatsioonitegevuste hindamist ja planeerimist.

Vastajatel paluti hinnata oma rahulolu Arenduskoja tegevustesse kaasatud inimeste pädevusega, füüsilise töökeskkonnaga Roheline 19 Tapa linnas, infoliikumise korraldusega, materiaal-tehnilise baasiga ja säästlikule majandamisele ja keskkonnanohiule suunatud tegevustega. Info liikumise korraldusega oli väga rahul 57% ja tegevustesse kaasatud inimeste pädevusega 48% vastajatest, kõige vähem olid vastajad rahul Arenduskoja füüsilise töökeskkonnaga aadressil Roheline 19 Tapa linnas (5% ehk pigem ei ole rahul vastajad) (joonis 7).



Joonis 7. Vastanute rahulolu Arenduskoja ressursside juhtimisega.

Sisukaid arvamusi ja ettepanekuid Arenduskoja ressursside juhtimise parendamiseks tehti järgmiselt:

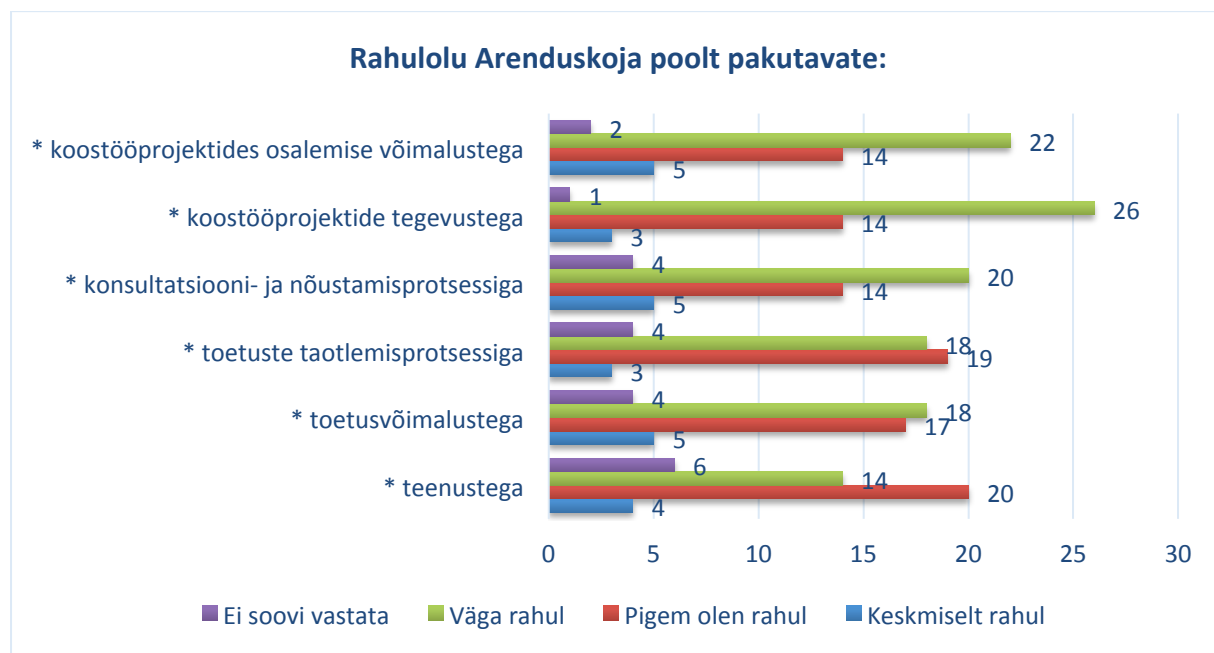
- Ilmselt tuleb ka ressursside kasutust ümber mõelda.
- Jätkata operatiivselt info jagamist.
- Järsku aastas korra meeskonna, projektijuhtidega ressursside vajaduste teemal arutelu aitaks aasta lõikes paremini ressursse juhtida?
- Jätkuva ressursside piiratuse tingimustes on väga hästi hakkama saadud.

5. TEENUSTE OSUTAMINE

Uuringu viimaseks teemaks oli teenuste osutamine, mis sisaldab Arenduskoja poolt pakutavate teenuste osutamise hindamist.

Hinnata paluti oma rahulolu Arenduskoja poolt pakutavate teenustega, toetusvõimalustega, toetuste taotlemisprotsessiga, konsultatsiooni- ja nõustamisprotsessiga, koostööprojektide tegevustega ja koostööprojektides osalemise võimalustega. Saadud vastused kinnitavad, et kõige rohkem ollakse rahul Arenduskoja koostööprojektidega: 59% vastajatest on väga rahul koostööprojektide

tegevustega ja 50% koostööprojektides osalemise võimalustega (joonis 8). Kõige madalam oli vastajate rahulolu Arenduskoja teenustega üldiselt (vaid 32% väga rahul), võrdselt madalamalt hinnati rahulolu toetusvõimaluste ja toetuste taotlemisprotsessiga, kui 41% vastajatest olid väga rahul.



Joonis 8. Vastanute rahulolu Arenduskoja poolt pakutavate erinevate teenustega.

Kuna kõigest 44 vastajast ainult 1 vastaja ei olnud üldse rahul koostööprojektides osalemise võimalustega ja 1 vastaja pigem ei olnud rahul konsultatsiooni- ja nõustamisprotsessiga, siis need ei ole eraldi välja toodud.

Vastajate poolt antud arvamused ja ettepanekud Arenduskoja teenuste osutamise parendamiseks tõid välja järgmist:

- Jõudu jätkamiseks samas vaimus!
- Läbipaistvust otsustusprotsessides on vähe. Näiteks taotluste hindamisel hindajate subjektiivsuse aste ülisuur. Lähtutakse põhimõttest, et kui konkreetne taotleja ei meeldi, siis tulevad ka vastavalt hinded.
- Kuna ei tarbi ise Arenduskoja teenuseid, ega ka nõustamist, siis on väga keeruline siin vastata.
- Minu arvates on hästi.

6. KOKKUVÕTE

Küsitluses käsitletud 5 teema kokkuvõte:

- **Arenduskoja juhtimine**

Enim ollakse rahul Arenduskoja praeguse juhtimise ja töökorraldusega, samuti üldkoosolekute korraldamisega ning tegevusega üldiselt. Kuna kõige väiksem oli vastajate rahulolu hindamismetoodika ja -korraga, siis tuleb rohkem panustada organisatsiooni tegevust reguleerivate dokumentide läbivaatamisse, paremasse kajastamisse ja tutvustamisse.

- **Liikmeskond ja personal**

Võrdselt rahul ollakse Arenduskoja liikmete kaasatusega nii arendustegevustesse kui koolitustesse, mõningast rahulolematust märgiti liikmeskonna kaasatusega erinevatesse üritustesse. Hinde „5“ ja „4“ andis enda panusele liikmena vastavalt 34% ja 32% vastajatest. Hindega „3“ ja „2“ hindas enda panus kokku kõigest 23% vastajatest. Tegevmeeskonna info edastamisega oli väga rahul 71% ja pigem rahul 25% vastajatest, mis kokku näitab suurt rahulolu üldise info edastamisega. Liikmete motiveerimissüsteemiga ollakse rohkem rahul kui tunnustussüsteemiga, samas oli motiveerimissüsteemiga rahulolematute osakaal suurem kui tunnustussüsteemiga. Arenduskoja liikmelisuse soovitusindeksiks oli +50 ehk aktiivseid soovitajaid on aktiivsetest kahjustajatest rohkem. Hinnanguskaalal 1 kuni 10 oli 44 vastaja keskmine vastus 8,66.

- **Koostöö huvigruppidega**

Kõrgema rahulolu punktid sai huvigruppide kaasamine koostööprojektidesse, järgmisena kaasamine arendustegevustesse ja viimasena kaasamine otsustamisprotsessidesse, kõikides kaasamise tegevustes oli rahulolematuid vaid 5%. Arenduskoja koostöövõrgustike toimivusega oli rahul valdav enamus ehk 91% vastajatest.

- **Ressursside juhtimine**

Info liikumise korraldusega oli väga rahul 57% ja tegevustesse kaasatud inimeste pädevusega 48% vastajatest. Uue perioodi strateegias tuleb ressursside juhtimisel suuremat tähelepanu pöörata füüsilise töökeskkonna ning materiaal-tehnilise baasi parandamisele, samuti säästlikule majandamisele ja keskkonnahoiule suunatud tegevustele, sest nendes valdkondades oli vastajate rahulolu kõige madalam.

- **Teenuste osutamine**

Kõige rohkem ollakse rahul Arenduskoja koostööprojektidega: 59% vastajatest on väga rahul koostööprojektide tegevustega ja 50% koostööprojektides osalemise võimalustega. Kõige madalam oli vastajate rahulolu Arenduskoja teenustega üldiselt (vaid 32% väga rahul), võrdselt madalamalt hinnati rahulolu toetusvõimaluste ja toetuste taotlemisprotsessiga (41% vastajatest olid väga rahul).