

Uuringu aruanne

Kohaliku tasandi noorsootööd teostavate mittetulunduslike organisatsioonide areng

Uuringu aruanne

Kohaliku tasandi noorsootööd teostavate mittetulunduslike organisatsioonide areng

Uuring on valminud Kodanikuühiskonna Sihtkapitali toetusel

Koostanud

© Siim Krusell, uuringu eesmärgid ja läbiviimine ning aruande koostamine

© Urmo Reitav, uuringu fookusgrupi intervjuude läbiviimine

MTÜ Mõnus Tegu
Tallinn 2009

SISUKORD

Valim ning uuringumetoodika.....	5
Mittetulundusühingute profiil ja üldine taust	6
Joonis 1. Mittetulundusühingu loomise põhjused juriidilise vormi vajalikkuse rõhutamise järgi	6
Joonis 2. Mittetulundusühingud asutamise aasta järgi	7
Joonis 3. Mittetulundusühingud liikmete arvu järgi.....	7
Mittetulundusühingute eelarve ning töötajad	8
Joonis 4. Mittetulundusühingud palgaliste töötajate olemasolu järgi.....	8
Joonis 5. Mittetulundusühingud eelarve suuruse ja töölepinguga töötajate olemasolu lõikes.....	9
Mittetulundusühingute juhtimine ning raamatupidamise korraldus.....	10
Joonis 6. Mittetulundusühingud raamatupidamise korralduse viisi järgi.....	10
Joonis 7. Probleemid mittetulundusühingute raamatupidamise korraldusega.....	11
Joonis 8. Hinnang mittetulundusühingute juhtimisele üldse ning probleemide esinemise korral raamatupidamises	12
Joonis 9. Muudatuste tegemine mittetulundusühingu struktuuris või juhtimises....	13
Joonis 10. Tehtud muudatuste iseloom viimasel kolmel aastal.....	13
Mittetulundusühingute toimimist/eesmärkide täitmist takistavad tegurid.....	17
Tabel 1. Mittetulundusühingu toimimist või eesmärkide täitmist takistavad probleemid	17
Mittetulundusühingute rahastamisallikad	20
Tabel 2. Mittetulundusühingute rahastamisallikad	20
Mittetulundusühingute koostöö partneritega	21
Tabel 3. Koostöö võimalike partneritega.....	21
Joonis 11. Mitterahalise toetuse saamine omavalitsuselt	22
Ruumide olemasolu tegevuse korraldamiseks ning kodulehe olemasolu	27
Joonis 12. Ruumide olemasolu tegevuse korraldamiseks.....	27
Joonis 13. Kodulehe olemasolu mittetulundusühingus	27
Mittetulundusühingute ettevõtmised viimasel aastal.....	28
Joonis 14. Viimase aasta jooksul läbiviidud kõige olulisemad ettevõtmised.....	29
Liikmete aktiivsus mittetulundusühingutes	30
Joonis 15. Mittetulundusühingud liikmete aktiivsuse järgi.....	31
Mittetulundusühingute noortele suunatud tegevuste iseloom	32
Tabel 4. Mittetulundusühingud noortele suunatud tegevuste iseloomu järgi.....	32
Muudatuste tegemine noortele suunatud tegevuste osas	34
Joonis 16. Muudatuste tegemine noortele suunatud tegevuste osas viimasel kolmel aastal.....	34
Joonis 17. Noortele suunatud tegevustes tehtud muudatuste iseloom	34
Noorte kaasatus mittetulundusühingute tegevustesse	35
Joonis 18. Noorte osalus kolme tasandi lõikes	35
Arengukava, selle olemasolu ning rakendamine	37
Joonis 19. Arengukava olemasolu mittetulundusühingutes	39
Joonis 20. Hinnang arengukava täitmise õnnestumisele.....	39
Tegevuskava ning selle elluviimine	41
Joonis 21. Mittetulundusühingud kirjapandud tegevuskava olemasolu järgi.....	41
Joonis 22. Hinnangud tegevuskava senisele täitmisele.....	42
Järgneva viie aasta olulisemad tegevussuunad	43

Joonis 23. Järgneva viie aasta olulisemad tegevussuunad	43
Hinnang noorsootööd teostavate mittetulundusühingute jätkusuutlikkusele tulevikus	44
Joonis 24. Noorsootööd teostavate mittetulundusühingute jätkusuutlikkus tulevikus	44
KOKKUVÕTE	45

Valim ning uuringumetoodika

Uuringutulemuste valiidsuse aluseks on valimi esinduslikkus ehk teisisõnu, netovalimi lõplik koosseis peab tagama uuringu läbiviimisel püstitatud eesmärkide täitmise. Peamiseks eesmärgiks oli viia läbi usaldusväärne ning valideeritud uuring, mille tulemusel saab kirjeldada kohalikul tasandil noorsootööd teostavate mittetulunduslike organisatsioonide probleeme, mis takistavad organisatsiooni toimimist või arengut.

Hetkel ei ole Eestis toimivat registrit, mis oleks võinud olla valimidisaini silmas pidades näiteks juhuvalimi aluseks. Seega otsustati valimi puhul kasutada ekspertvaliku põhimõtteid, mille puhul peab olema täidetud esindatusorganisatsioonide suuruse järgi (kriteeriumiteks on palgaliste töökohtade olemasolu, liikmete arv ja eelarve suurus) ja ka piirkondlik esindatus, et tagada proportsionaalselt ühtlane jaotus maakondade lõikes. Algselt tagati valimi jaotuse miinimumnõuded, mis tähendab seda, et lõplik jaotus näiteks palgaliste kohtade olemasolu lõikes kujunes välja laekunud andmete põhjal.

Uuringu eesmärgis kajastuv mõiste „kohalikul tasandil noorsootööd teostav mittetulundusühing” tähistab valikukriteeriumina eelkõige aktiivselt tegutsevat mittetulundusühingut. Valimidisaini puhul kaaluti ka võimalust jälgida detailselt mittetulundusühingute jaotust valimis noorsootöö valdkondade lõikes. Sellest põhimõttest peeti kinni vaid osaliselt, mille põhjuseks on eelkõige see, et paljud mittetulundusühingud teostavad aktiivselt tegevust mitmes valdkonnas ning detailne eristus oleks olnud antud uuringu raames pigem subjektiivne ning subjektiivsuse vähendamine liiga ressursimahukas. Uuringu brutovalimi suuruseks kujunes 412 mittetulundusühingut ning netovalim ehk vastanud mittetulundusühingute arv oli 257.

Andmekogumismeetoditena kasutati veebipõhist isetäidetavat ankeedivormi ning fookusgrupiintervjuusid.

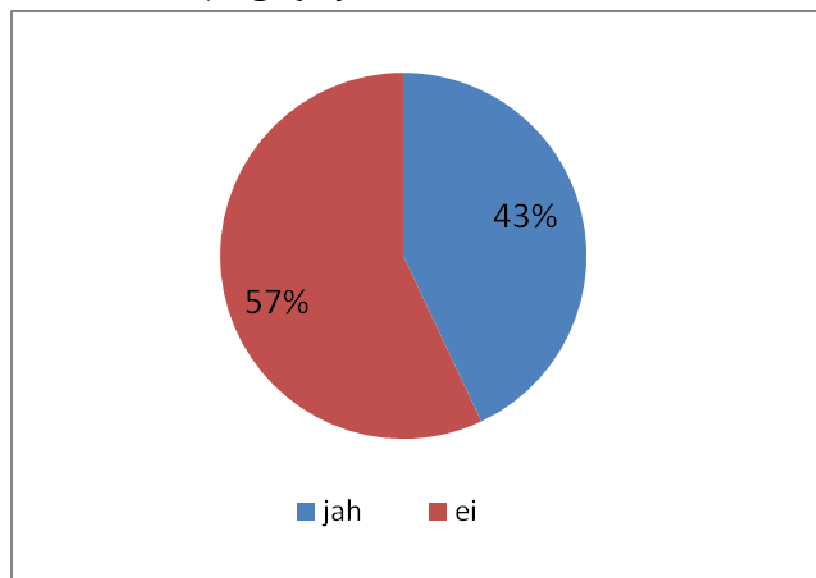
Vastanutest olid enamik mehed (62%) ning üldjuhul olid vastajateks mittetulundusühingu juhtkonda kuuluvad inimesed (kas juhatuse esimees, juhatuse liige või tegevjuht). Keskmise vastaja sünniaastaks oli 1970, sama aastanumber ilmnes ka mediaani puhul. Vanuseline jaotus oli siiski küllaltki ühtlane.

Mittetulundusühingute profiil ja üldine taust

Mittetulundusühingu loomise põhjused

Mittetulundusühingute loomise peamise põhjusena tõi enamik vastanuid välja planeeritavate tegevuste läbiviimise ning soovi noori igakülgset arendada. Mõnda spordiala edendavate mittetulundusühingute puhul oli vastustes märgitud tegevussuund konkreetse spordialaga tihedalt seotud. Mõne kitsama sihtgrupi või valdkonnaga seotud mittetulundusühingud nimetasid neis arendatavad tegevusi ka mittetulundusühingu loomise põhjustena. Näitena võib siin tuua skatepargiga seotud üritused ning ka skatepargi haldamise. Noorsootööd teostavate mittetulundusühingute seas on üsna rohkelt neid, mis ei ole sügavuti seotud ühegi konkreetse huvi- ja spordialaga, ning nende puhul kerkisid ühingu loomise põhjuste seas esile sellised märksõnad nagu noorte omaalgatus, noorte vaba aja sisustamine või näiteks noorte aktiveerimine. Nende seas oli palju mittetulundusühinguid, kes juhivad noortekeskuste tööd. Mittetulundusühingu loomine juriidilise vormina annab ühelt poolt võimalused ning seab teiselt poolt uusi kohustusi. Joonisel on näidatud, kui suur osa mittetulundusühingutest tõi eraldi välja selle, et juriidiline vorm on hädavajalik projektikonkurssidel osalemiseks, omavalitsusega arveldamiseks ja ettevõtmiste lihtsustamiseks. Juriidilise vormi hädavajalikkust rõhutasid eraldi ligi pooled mittetulundusühingutest, mis on märk sellest, et suuremate noortele suunatud ettevõtmiste õnnestumiseks on juriidilise raami olemasolu mittetulundusühingu näol muutunud kodanikuühiskonna üheks kindlaks alustalaks.

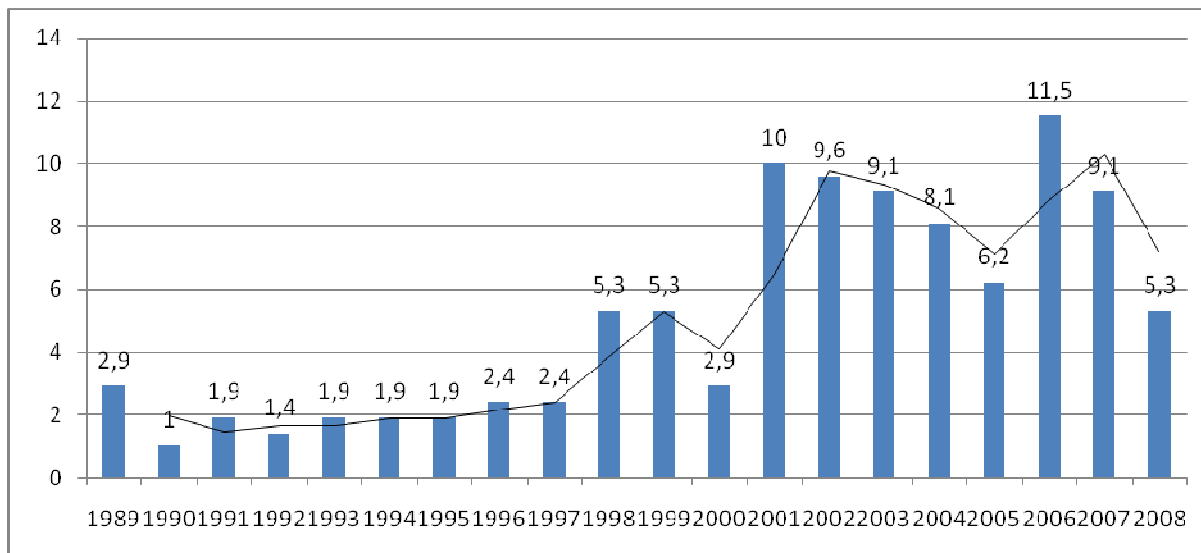
Joonis 1. Mittetulundusühingu loomise põhjused juriidilise vormi vajalikkuse rõhutamise järgi (%)



Enamik uuringus osalenud noorsootööd teostavatest mittetulundusühingutest on asutatud vähem kui kümme aastat tagasi. Enne seda on alustanud vaid viiendik.

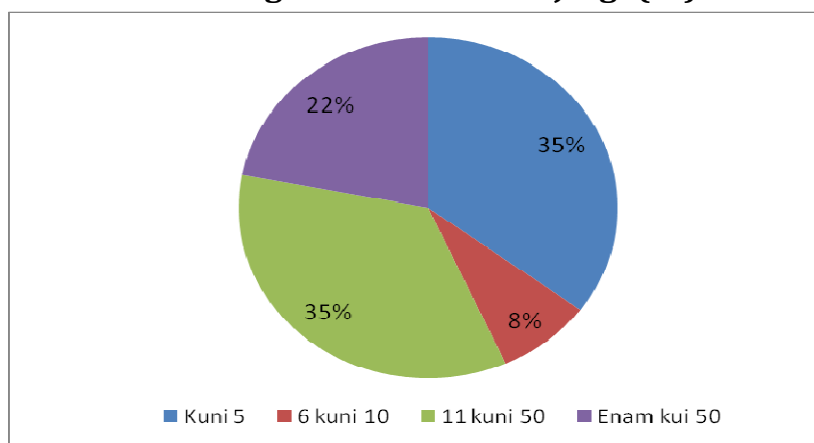
Joonisel toodud jaotus näitab samas ka mittetulundussektori ning kaudselt ka kodanikuühiskonna arengut, mis on hoogustunud just viimasel kümnel aastal. Tänu uutele ühingutele saab mittetulundussektor kahtlemata pakkuda noortele rohkem tegevusi ja osalusvõimalusi ning kohalikud omavalitsused on leidnud uusi partnereid.

Joonis 2. Mittetulundusühingud asutamisaasta järgi (%)



Mittetulundusühingu liikmete arv kui kvantitatiivne mõõdupuu ei võimalda luua otsest sidet kvalitatiivsete näitajatega nagu noortele suunatud tegevuste ulatus, sisukus ning sagedus. Samuti ei anna liikmete arv infot mittetulundusühingu kui organisatsiooni toimimise kohta. Samas näitab suurem liikmete arv suuremat potentsiaali ja seda ka juhul, kui esineb hetkelisi probleeme liikmetelt oodatava aktiivsuse tasemega. Ühingute jaotus liikmete arvu järgi oli üsna varieeruvad. Teisisõnu, esile ei tõusnud ühtegi kindlat üldjoontes sarnase liikmete arvuga mittetulundusühingu tüüpi, vaid jaotus oli küllaltki mitmekesine. Kõige enam oli noorsootööd teostavate mittetulundusühingute seas kuni 5-liikmelisi mittetulundusühinguid. 8% mittetulundusühingutest oli 6-10 liiget. Pisut üle kolmandiku oli neid ühinguid, kus liikmete arv oli 11-50, ning enam kui 50-liikmelisi ühinguid oli 22%.

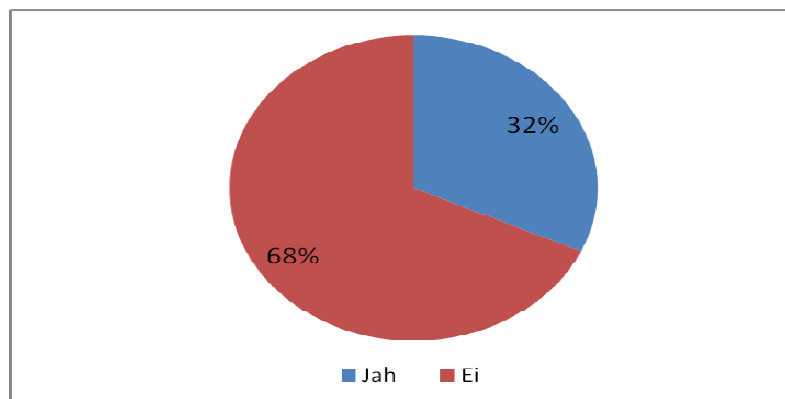
Joonis 3. Mittetulundusühingud liikmete arvu järgi (%)



Mittetulundusühingute eelarve ning töötajad

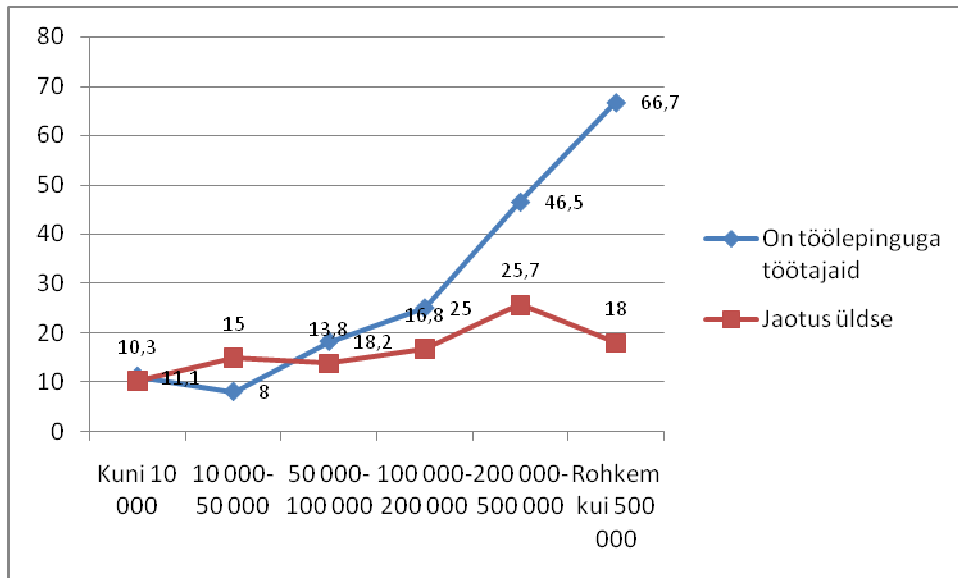
Kohalikul tasandil noorsootööd teostavate mittetulundusühingute väljundiks ning edukuse mõõdupuuks on noortele suunatud ja nende poolt hästi vastu võetud tegevused. Planeeritavad tegevused ei õnnestu iseenesest. Õnnestumise eelduseks on tugev organisatsioon, head koostöösuhted, piisav rahastamine ning kompetentsed tegijad. Samuti on oluline see, et heade mõtete teostamiseks oleks piisavalt aega. Ainult vabatahtlikkuse printsiibil tegutsevate mittetulundusühingute korral takistab igapäevase põhitöö kõrval tegevuste läbiviimist just peamiselt ajapuudus. Planeeritud tegevuste eesmärgipärasel elluviimisel on abiks mittetulundusühingus loodud palgalised töökohad. Palgalisi ametikohti ei olnud 68% mittetulundusühingutest, seega olid palgalised ametikohad oli vaid kolmandikul vastanutest (vt Joonis 4).

Joonis 4. Mittetulundusühingud palgaliste töötajate olemasolu järgi (%)



Palgaliste ametikohtade loomine on võimalik siis, kui mittetulundusühingu eelarves on selleks piisavalt vahendeid. Joonis toobki esile töölepinguga töötajate olemasolu sõltuvuse mittetulundusühingu eelarvest. Mittetulundusühingud, kelle eelarve maht oli 2008. aastal enam kui pool miljonit krooni, moodustasid uuringusse kaasatud mittetulundusühingutest 18% ning töölepinguga töötajaid omas neist 67%. Kõige enam (26%) oli vastanute seas mittetulundusühinguid, kelle eelarve maht jäi vahemikku 200 000- 500 000 krooni. Siin oli töölepinguga töötajaid ligi pooltel mittetulundusühingutest. Ligi 40% mittetulundusühingute eelarve jäi 2008. aastal alla 100 000 krooni ning töölepinguga inimesi sai endale lubada neist vähem kui viiendik.

Joonis 5. Mittetulundusühingud eelarve suuruse ja töölepinguga töötajate olemasolu lõikes (%)



Valitses ka otsene seos mittetulundusühingu suuruse ja töökohtade olemasolu vahel. Teisisõnu, suurema eelarvega mittetulundusühingutes oli sagedamini loodud vähemalt üks ametikoht.

Pooltes töölepinguga töötajatega mittetulundusühingutes oli üks ametikoht. Ligi 30% omas aga 2-3 palgalist töötajat.

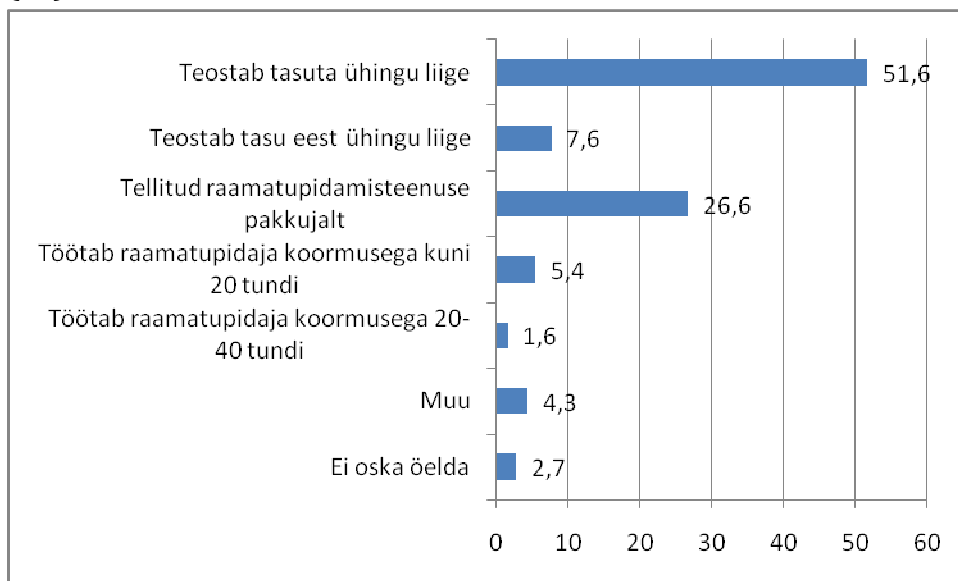
Mittetulundusühingute juhtimine ning raamatupidamise korraldus

Organisatsiooni jätkusuutlikkuse tagab ka korras ning kehtivale raamatupidamiseeskirjale ja teistele kehtivatele seadustele vastav raamatupidamine.

Rohkem kui pooltes mittetulundusühingutes hoolitses raamatupidamise eest mittetulundusühingu liige, kes ei saanud selle eest tasu. Tasu eest teostas raamatupidamist ühingu liige 8% mittetulundusühingutes.

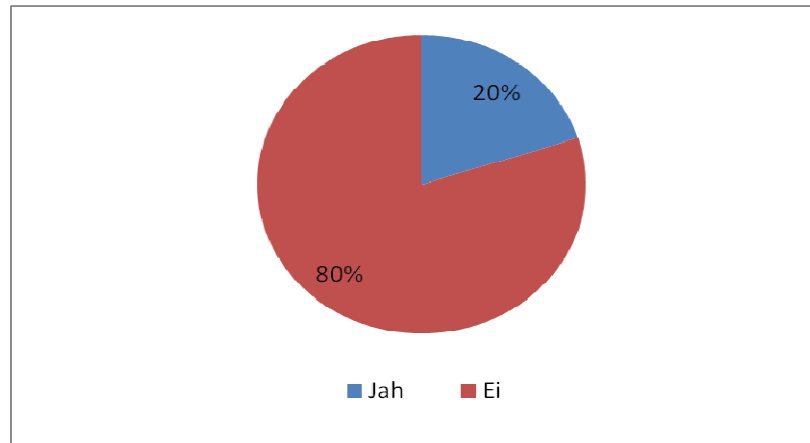
Neljandik mittetulundusühingutest tellis raamatupidamisteenuse väljastpoolt ühingut ning vähem kui kümnendik mittetulundusühingutest olid palganud osalise või täiskoormusega raamatupidaja.

Joonis 6. Mittetulundusühingud raamatupidamise korralduse viisi järgi (%)



Enamikus mittetulundusühingutes puudusid raamatupidamise korraldusega seotud probleemid, kuid viiendik ühingutest siiski tunnetas probleemide olemasolu.

Joonis 7. Probleemid mittetulundusühingute raamatupidamise korraldusega (%)

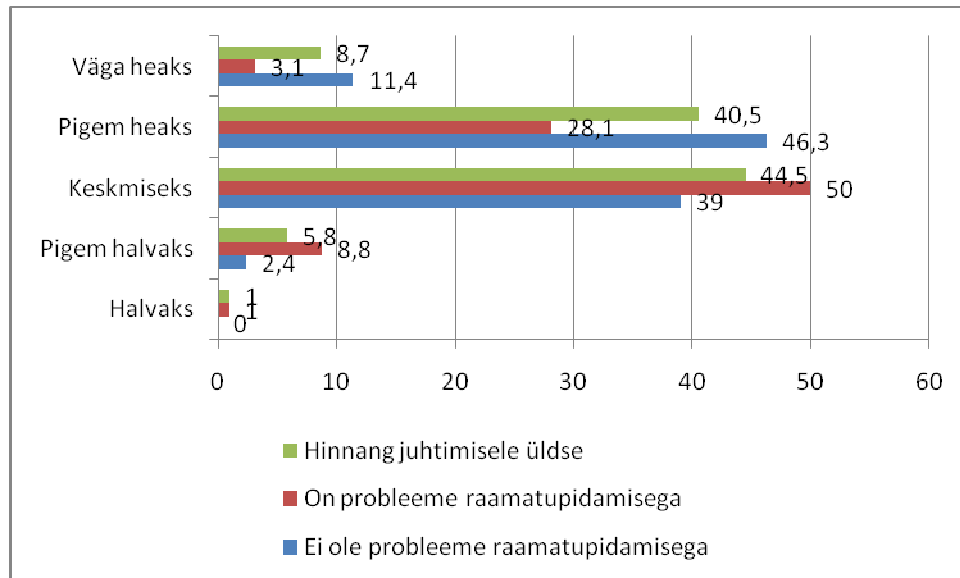


Probleemide olemasolu ei sõltunud mittetulundusühingu eelarve suurusest ja ka sellest, kas mittetulundusühingus oli palgalisi töötajaid või mitte.

Probleemide olemus jaotus peamiselt kaheks, mis samas olid mõneti ka omavahel seotud. Probleemiks oli rahapuudus, mille tõttu ei saa mittetulundusühing tellida professionaalset raamatupidamisteenust väljastpoolt. Seetõttu peavad mittetulundusühingu liikmed raamatupidamisega ise hakkama saama, milleks aga tihtilugu napib oskusi ja vajalikke taustateadmisi näiteks seadusandlusest. Mõningal määral toodi välja ka seda, et raamatupidamisalased oskused ei ole tekkinud probleemide peamiseks põhjuseks, probleemid on seotud hoopis ühingu sisemise töökorralduse või õigemini korraldamatusega. Teisisõnu, ühingu dokumendihaldus pole korras ning juhtimine on puudulik. Viidati ka sellele, et probleemid on tingitud ajapuudusest, mis ei võimalda raamatupidamisega tegeleda, mis omakorda näitab, et ühingul napib raamatupidamisteenuse väljastellimiseks rahalisi ressursse.

Võib öelda, et organisatsiooni edu üheks põhjaluseks on inimeste ning protsesside hea juhtimine. Halvaks või pigem halvaks hindasid oma organisatsiooni juhtimist vähesed vastajad. Samas mõjutas antud hinnanguid probleemide esinemine raamatupidamises. Nendest vastajatest, kes täheldasid raamatupidamisalaseid probleeme, hindasid ühingu juhtimist halvaks või pigem halvaks ligi viiendik ning ka juhtimist heaks või väga heaks hinnanud oli võrreldes nendega, kellel puudusid probleemid raamatupidamisega, oluliselt vähem. Kokkuvõttes tõusis juhtimisele antud hinnangute osas kõige rohkem esile keskmine hinne, kuid ka juhtimisele antud positiivsete hinnangute osakaal oli küllaltki suur. Lisaks raamatupidamisalastele probleemidele olid juhtimisele antud hinnangud seotud ka mitmete teiste tunnustega. Näiteks andsid juhtimisele halvema hinnangu need vastajad, kes pidasid problemaatiliseks teadmiste vähesust mittetulundusühingu arendamisel, liikmete ebapiisavat kaasatust ja heade ideede puudust.

Joonis 8. Hinnang mittetulundusühingute juhtimisele üldse ning probleemide esinemise korral raamatupidamises (%)



Mittetulundusühingutele antud hinnanguid muutis tõenäoliselt pisut positiivsemaks asjaolu, et juhtimise hindajad olid enamikus ise juhid. Enda tegevusele kiputakse sageli andma paremat hinnangut kui asjad tegelikult on.

Need, kes hindasid mittetulundusühingu juhtimist halvaks või pigem halvaks, tõid hinnangu põhjustena välja näiteks asjaolu, et juhtidel pole selgeid eesmärke ega plaane. Samuti märgiti paaril korral, et juhtkond ei saa projektide kirjutamisega hakkama. Viidati ka juhtide ajanappusele, ebapiisavale rahastamisele ning motivatsioonipuudusele. Halva hinnanguga kaasnesid ka kriitilised põhjendused ning kriitikat jätkus ka juhtimist keskpäraselt hinnanutele. Samas oli juhtimist keskpäraselt hinnanute jaoks suuremal määral siiski ka neutraalsemaid põhjendusi. Neutraalseks hinnanguks oli näiteks väljend „alati saab paremini” või et märgatavat arengut pole toimunud, kuid eelnev tase on püsinud. Negatiivsema poole pealt viidati siiski ka juhtkonna ajapuudusele, mittetulundusühingu juhtimisülesannete madalale prioriteetsusele üldises kontekstis, kuna see töö on kas madalalt tasustatud või pole üldse tasustatud. Seetõttu tegeletakse sageli vaid nii-öelda põletavate ja kiirete probleemidega, mitte mittetulundusühingu tegevuse mõtestatud planeerimise ja tegevuste algatamise ning läbiviimisega. Ka nähti probleeme teiste liikmete ja noorte kaasatuse osas.

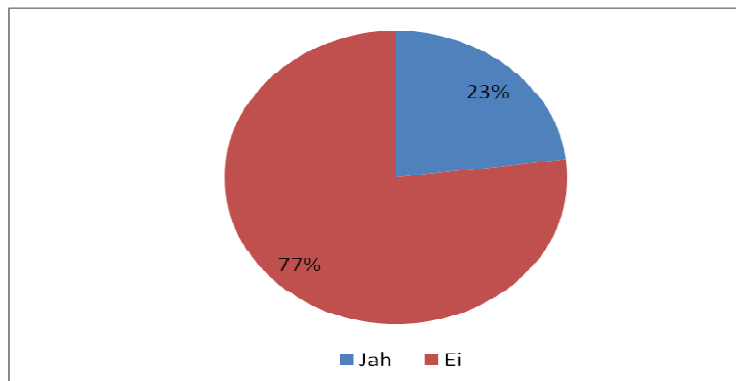
Pigem positiivseid põhjendusi andsid need vastajad, kes hindasid oma mittetulundusühingu juhtimist pigem heaks. Valdavalt märgiti seda, et kõik sujub ja toimib, juhtkond saab oma tööga hakkama. Tööga hakkama saamine tähendas ka juhtkonna omavahelist head läbisaamist ja meeskonnatööd. Samuti nimetati paljudel juhtudel mittetulundusühingu arenemist soovitud suunas ning jätkusuutlikkust. Mitmel juhul märgiti ka seda, et mittetulundusühingu juhtimise osas puuduvad arvestatavad probleemid. Oluliseks peeti ka vastuvõetud otsuste korralikku täitmist.

Võib öelda, et mittetulundusühingu juhtimist väga heaks hinnanute põhjendused sarnanesid paljuski juhtimist pigem heaks hinnanute põhjendustega. Erinevused ilmsesid peamiselt selles, et rohkem kasutati näiteks väljendeid 'märkimisväärne',

'väga hea' ja 'suurepärane', mis tulid esile seoses mittetulundusühingu kui organisatsiooni arenguga, tehtud tegevuste kvaliteediga, edasise planeerimise ja kaasamisega.

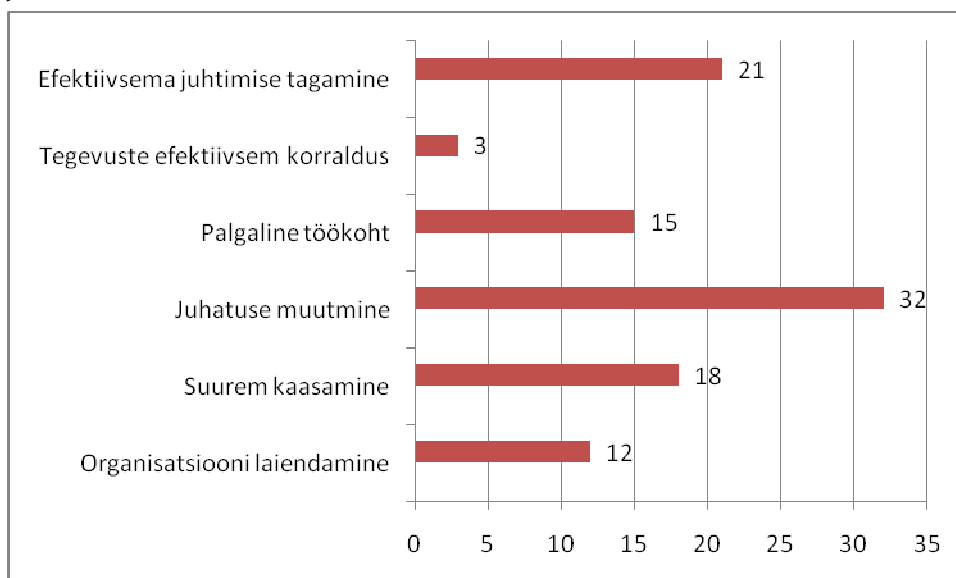
Enamik mittetulundusühinguid ei olnud teinud viimase kolme aasta jooksul mittetulundusühingu struktuuris või juhtimises muudatusi. 23% mittetulundusühingutest oli seda siiski teinud.

Joonis 9. Muudatuste tegemine mittetulundusühingu struktuuris või juhtimises (%)



Mittetulundusühingutes tehtud muudatused puudutasid kõige enam juhatust. 32% muudatusi teinud ning neid täpsustanud mittetulundusühingutest muutis juhatuse liikmete arvu või valis uue juhatuse.

Joonis 10. Tehtud muudatuste iseloom viimasel kolmel aastal (%)



Juhatuse muutmise peamiseks ajendiks on olnud soov mittetulundusühingu tegevust rohkem aktiveerida, kuna eelmine juhatuse on olnud passiivne või on peetud väiksemat juhatust efektiivsemaks. Mõnel juhul märgiti ka endiste juhatuse liikmete

soovi ise lahkuda. 21% vastanutest väitsid, et muudatusi on tehtud efektiivsema juhtimise nimel, mis tähendas näiteks tööülesannete konkretiseerimist, juhtimistasandite läbivaatamist ning juhtimise parendamiseks tehtud analüüse.

Suuremat kaasamist nimetas 18% vastanutest ning see tähendas nii mittetulundusühingu liikmete kui ka noorte osaluse kasvu. Olulise muutusena lõi 15 % ühingutest, kes tegid oma struktuuris või juhtimises olulisi muudatusi, palgalise töökoha või töökohad. Organisatsiooni laiendas 12% ning tegevuste efektiivsema korralduse nimel nägi vaeva 3% vastanutest.

Mittetulundusühingute juhtimist ning sellega seotud erinevaid tahke käsitleti ka fookusgrupi intervjuudes. Ka seal kõlas arvamus, et juhtimisega ollakse üldjuhul rahul, samuti iseloomustati juhtimisprotsessi igapäevast praktikat. Fookusgruppides toodi välja ka seda, et areng oleks märksa kiirem, kui mittetulundusühingut juhiks seda oma põhitööna tegev inimene.

Fookusgrupi küsimused Kuidas iseloomustate oma organisatsiooni juhtimist? Milline see on? Kuidas see toimib?

Vastaja 4: *Ma ei tahaks ennast korrata, aga ma arvan, et meil siin käivad asjad teises rütmis, et 'võtame mõnuga'. Põhimõtteliselt proovime olla regulaarselt ja suhteliselt korrektsed. Me proovime ja püüame regulaarselt kas või korra kuus kokku saada. Aga reaalselt see tihtilugu ei õnnestu. See on võib olla ka tingitud sellest, et meie organisatsioon on noor, võib-olla hiljem hakkab asi paremini minema, aga võib-olla vastupidi. Aga mida rohkem üritusi ja mida rohkem edu saavutamist, seda paremaks läheb.*

Vastaja 1: *Meil on väga konkreetne, meil on seitsmeliikmeline juhatus ja juhatuse esimees. Ja meil on koosolekud, mis kõik on protokollitud ja meil on üldkogu, kelle ette me viime vastavaid ettepanekuid ja mis iganes asju. Meil ongi juhatuse koosolekud, kus otsustame ja räägime, mis juhtub ja tuleb. Meil on hästi korrektne, ma arvan. Ei käi küll väga tihti koos, me käime koos siis, kui hakkab tulema järjekordne maakondlik üritus, kus on maavalitsusel vaja abi.*

Vastaja 3: *Meil on selline kummaline. Kuna see MTÜ on minu põhitöö kõrvalt, aga samas see MTÜ on sama, mis minu põhitöö ja minu põhitöö on ülemuseks olemine. Siis nagu see peaks olema minu vabast ajast. Ma ikkagi üritan neid ühendada, siis ma püüan veerandi oma tööajast MTÜga tegeleda. Meil on ka MTÜ aktiivne ja toimuvad ka koosolekud, kuid ka vastavalt vajadustele. Sest noored ei saa ka iga kord kooli või muude ürituste pärast kohale tulla. Nad on aktiivsed ja ka mujal pool toimetavad. Samas nagu koosolekutel on nad küll sellised asjalikud ja teevad ettepanekuid ja neist koosolekutest on palju kasu. Et me ei käi lihtsalt koos juttu ajamas. Toimib, kuigi võiks olla parem muidugi.*

Vastaja 5: *Meil oli see MTÜ nagu maast leitud. Kui mina alustasin, siis mina ei teadnud nagu tuhkagi ürituste korraldamisest jm. Kohtusin ühe inimesega, kes oli MTÜ liige, aga sel hetkel oli MTÜ unarusse jäetud. Aga siis ongi nii, et kes me oleme aktiivsed, siis meie nagu juhimegi seda MTÜd. Seepärast, et meie teeme kõik projektid valmis ja viime juhatajale, kes loeb läbi ja kirjutab alla. Et nii palju nagu ongi seda juhtimist, see ongi nagu meie enda teha.*

Vastaja 2: *Minul on natuke teistmoodi. Meie MTÜ loodi aastal 2003 vallasekretäri poolt, kes valis lihtsalt inimesed välja ja ütles, et te peate nüüd seda tegema, ning müts maha*

tema ees. Täiesti omaalgatuslikult ja pealesurumisega see kokku pandi ning see hakkas algul hästi toimima. Aga see vajus ära seetõttu, et juhatusse kuulusid ka päris noored ise, nõ sellal kui see loodi, siis olin minagi juhatuse liige. Ta vajus nagu ära, kuna kõik läksid laiali, kes kuhu õppima kaugemale ning enam ei toiminud nagu peaks, et korralised koosolekud ja protokollid. Ta käis pool aastal väga rangete reeglite järgi, et üritused korraldatud, paberid korras ja majandus korras ja nõ kooskõlastatud omavalitsusega. Aga nüüd on saanud sellest nõ minu ainuisiklik huvi ja juhtimine ja süsteem, mida ma üksi vean ja läbi viin.

Fookusgrupi küsimused. Kas teie MTÜ liikmed on tegevuste ja juhtimisega rahul? Miks/kuidas?

Vastaja 1: Alati võiks olla paremini, kuid üldiselt on rahul, sest kogu töö toimubki meeskonnana. Kõik ideed realiseeritakse ühiselt algusest lõpuni.

Vastaja 3: Meil ollakse ka tegevusega rahul, kuna üritused ja tegevused toimuvad aktiivselt ning on hästi organiseeritud ja progressiivsed. MTÜ liikmete valdav enamus võtab osa igapäevastest tegevustest, mis hõlmab ürituste korraldamisest osavõttu ja igapäevastest muusikaalastest koolitustest ja huvitegevusest osa võtmist.

Vastaja 2: Üldjuhul on rahul. Rahul ollakse juhtimisega, kuna liikmed ise valivad endale juhid. Alati on liikmeid, kes ei ole ei juhtimise ega tegevustega rahul, aga see on üldjuhul vähemus.

Vastaja 5: No on igasuguseid inimesi ju. Kui ikka üritustel kohal käiakse ja tahetakse sinna kuuluda, siis järelikult on rahulolu. Seda enam, et nad tulevad ju oma vabast tahtest ja vabast ajast kohale, siis nad ikka on rahul.

Vastaja 4: Me polegi seda ise küsinud. Aga nad ise pakuvad.

Fookusgrupi küsimused. Mida võiks teha teistmoodi? Miks? Kuidas?

Vastaja 3: Minu arvates oleks hea, kui oleks selline tegevjuht MTÜl, kes haldab seda süsteemi ja juhib, et asi toimiks. Ideaalne oleks ka see, et oleks kõik ülesanded jaotatud, et nt kes tegeleb liikmete omavahelise informeerimisega, kes on ürituste põhiorganisaator, et igapäev on oma ülesanne, mitte nii et osa ootab, et millal torti saab.

Vastaja 1: Ma võin kommentaariks öelda, et nii on väga hea töötada, et meil ongi protokollija, meil on raamatupidaja, meil on juhatuse esimees. Kõik ajavadki meil oma rolli ja oma asja. Et kuna me kõik teeme seda oma töö kõrvalt, siis on ka loogiline, et asjad on jagatud. Jäin praegu mõtlema, et väga hästi saaks toimima meie MTÜ kui üks huvijuht jääks näiteks töötuks. Siis oleks tal motivatsioon mida arendada. Ta saaks kirjutada ma ei tea projekte ja asju. Ta saaks sellest endale töötasu tekitada ja noh saakski üles ehitada tõesti hästi toimiva organisatsiooni. Et see on tulevikuperspektiiv.

Vastaja 3: Aga samas on vahe ka see, et teil on täiskasvanud inimesed, mitte kooliõpilased. Ka noorte puhul tuleks see ju kõne alla, oleks nagu töökasvatus. Ta õpiks ja saaks kogemusi ning paneks selle oma CVsse ja kasuks ikka.

Vastaja 1: See kasvataks ju noortes kohusetunnet.

Vastaja 3: Täpselt. Mis iganes kogemusi ta saab tõesti, organiseerimist ja vastutustunnet. Aga see ongi küsimus, et kas see peaks selle ühe noorsootöötaja ülesanne, kes seal ees on, kas see on tema hallata ja suunata seal. Kui see olekski tema töökoht, siis miks mitte, see oleks väga hea.

Vastaja 4: Üldiselt on hea, kui keegi oleks selline nõ juhtoinas ees. Siis ei ole seda luikhaug-vähki, siis konkreetselt tema põhivastutus ja ülesanne oleks see.

Mittetulundusühingute toimimist/eesmärkide täitmist takistavad tegurid

Hea organisatsiooni toimimine või eesmärkide täitmine ei sõltu ainult mittetulundusühingu juhtkonnast, vaid ka erinevatest sise- ja välisteguritest. Kõige enam häiris vastajaid ebastabiilne rahastamine. Nii märkis 54% vastanutest, et esineb selline probleem, ning 30%, et probleemi esineb mõningal määral. Terava probleemina nähti veel tegevuseks vajalike vahendite nappust ning töötajate või vabatahtlike puudust. Kõige suuremad probleemid või takistused oma organisatsiooni ja tegevuste arendamisel olid kas otseselt või kaudselt seotud materiaalsete ressursside puudusega. Nii näiteks tähendab ka töötajate nappus tegelikult võimetust maksta piisavat töötasu. Ei saa öelda, et muid probleeme kui materiaalsete ressursside puudus ei esinenud, kuid neid esines siiski väiksemal määral. Samas moodustasid mittetulundusühingud, kes ei näinud noorte passiivsust probleemina, alla poole vastanutest. Noorte passiivsust nägid kindla probleemina 16%, mõningal määral tajus antud probleemi 47% mittetulundusühingutest.

Kohalikul tasandil noorsootööd teostavate mittetulundusühingute jaoks on äärmiselt oluline hea koostöö kohalike omavalitsustega. Heaks pidas koostööd, või teisisõnu, ei näinud koostööd halvana enamik mittetulundusühingutest. Halba koostööd nimetas kindla probleemina 8% mittetulundusühingutest ning mõningal määral tunnetas halba koostööd probleemina 29%.

Kõige vähem nägid mittetulundusühingud probleemidena ideede puudust ning kogukonna võimalikku negatiivset suhtumist.

Tabel 1. Mittetulundusühingu toimimist või eesmärkide täitmist takistavad probleemid (%)

	Jah	Mõningal määral	Ei
Ebastabiilne rahastamine	54,3	30,6	15,1
Halb koostöö KOVga	7,9	29,2	62,9
Töötajate nappus	25,3	30,9	43,8
Teadmiste puudus MTÜ arendamisel	6,1	36,5	57,5
Tegevuseks vajalike vahendite nappus	44,8	37,6	17,7
Noorte passiivsus	15,6	46,7	37,8
Vabatahtlike puudus	22,4	36,1	41,5
Kogukonna negatiivne suhtumine	2,8	23,9	73,3
Heade ideede puudumine	2,7	21,4	75,8
Liikmete passiivsus	8,4	37,6	53,6
Ruumide puudus	23	23,5	53,6
Sisesuhtlus/kommunikatsioon	6,1	24,9	69,1
Motivatsioonipuudus	6,6	33	60,4

Lisaks ankeetküsitluse täitmisele anti hinnang võimalikele probleemidele ka fookusgruppides. Nii nagu ankeetküsitluse puhul, nähti ka siin oluliste probleemidena inim- ja rahaliste ressursside puudust.

Vastaja 4: Kui lihtsalt vastata, siis praegune surutis mõjutab.

Vastaja 2: Meil samuti.

Vastaja 4: Veel on faktoreid, et meil nt liikmetel tihtilugu pole aega kokku saada ja asju arutada. Ehk ajafaktor takistab. Mis veel?

Vastaja 1: Meil on ka kindlasti suur probleem, et kuna meie MTÜsse kuuluvad kõik erinevate koolide huvijuhid, siis MTÜ egiidi all toimuvaid asju, me ei hakka korraldama suurt üle-maakonnalist noorteüritust ainuüksi sellepärast, et meil pole vedajat. Kuna oleme kõik üksikult oma koolides täistöökohtadega seotud, siis pole kedagi MTÜ palgal. Et ei ole nõnda, et meie juhatuse esimees oleksi meie MTÜ tegevtootaja, kes teeb ja korraldab kõikide asjadega, et see on ikkagi hoopis lisaväärtus asja juures. Et annaks asju omavahel ühendada ja projekte taotleda. Aga et ainult selle asja egiidi all ei korraldata asja.

Vastaja 3: meil on hästi suur takistus see, et ei ole nagu inimesi võtta, kes juhendaks või tuleks oma oskuste-teadmistega appi. Isegi kui on, siis nad tahavad saada raha ja see tähendab meile seda, et kõik asjad tuleb projektideks kirjutada ja palgad leida. See nõuab omakorda aega ja ressursi ja otsimist. Ning tagatipuks pole ju kindel, kas projekt saab rahastuse või mitte ning kui kauaks. Sellist vabatahtlikku tegevust on hästi vähe. Ikka küsitakse kohe, kas palga saab ja kui ei saa, siis aitäh ja tänan küsimast. See on õudsalt suur probleem.

Vastaja 2: Mis minu isiklik probleem on, et tunnen muret selle üle, et noori on võtta igast vanusest, aga neil on väga head ideed, kuid nende tahtejõud selle realiseerimiseks on peaaegu olematu. Kui on ainult üks, kes tahab, siis ta võib-saab ja suudabki korda ajamata. Aga tal jääb puudu sellest seljatagusest, kes teda julgustab ja innustaks selleks, et see idee jõuaks avalikkuse ette või kasvõi omavalitsuse juhtide ette, et selline asi toimus selle noore eestvõttel jne. See väike asi, see tahtejõud on puudu veel. Suur vajadus seda kõike ise teha. Neile meeldib tarbida, nad oleksid ülimalt rahul kui saaks ainult tarbida.

Vastaja 3: See noortepoolne omaalgatus on ka väga suur probleem, et nemad esitaks oma ideid ja saaksid need käima. Vedage oma ideed nagu ise edasi. See on hästi raske tulema. Nad ootavad, et pakkuge valmis asi ja siis me tuleme kaasa. Tahetakse lihtsalt ja kiiresti saada, tulla ise kohale ning see on nende meelest osalus.

Vastaja 5: Ma nõustun kõigiga. Kindlasti on see materiaalne pool, mis hoiab tagasi. Kuigi on olemas igasugu programme, kust saab toetust küsida. Aga teine asi on jah see noorte pool. Ma leian ka, et noori on igal pool, keda võtta, aga seal on 2 punkti, nad kas ei viitsi, ei saa või ei oska teha. Või siis sa lihtsalt korraldajana juhid seda asja, siis on väga raske võtta kedagi kogenematut ja panna talle suur ülesanne või vastutus, et sina nagu vastutad.

Fookusgrupi küsimused. Mis takistab organisatsiooni arengut?

Vastaja 1: Ei miskit ületamatut.

Vastaja 2: Liikmete erinevad huvid, poliitilised kuuluvused, poliitilised mõjud, sh erakonnad, liikmete omad kasud, liikmete liiga kiire vahetumine, oskuste ja teadmiste puudumine.

Vastaja 3: Noorte muusikategevust toetavate fondide vähesus.

Vastaja 4: Peamiselt ikkagi ressursid, nii rahaline kui inimressurss. Palju plaane on ju, aga pole raha, millega ellu viia. Aga selline olukord panebki liikuma.

Vastaja 1: Ma arvan, et takistab see, kui ei teki järjepidevat juhtimist ja inimesi, kes seal ees on.

Vastaja 3: Motiveeritud inimesi.

Vastaja 1: Jah. Ja kui kaob ära mingi järjepidevus asja juhtimisel, siis see on hästi suur takistus. Aga loomulikult motivatsiooni kadumine.

Vastaja 3: Kui on inimene, kes seda asja juhib ja on järjepidev juhtimine. See on oluline, et sel tegevusel ka mingi mõju on noortevaldkonnale, positiivne mõju ja et see näha oleks ka, tagasisidenagi või. Enda meelest ju küll teed ja teed, aga ikka ei teada, mis asi on noorsootöö. On segane olukord.

Vastaja 1: Arengut takistab ka see, et kui mingi hetk kaob ära vajadus selle jaoks. Et vajadused muutuvad. Näiteks kui ei ole ka seda orki. Nt kui MV ametnik oli vahepeal 2a ära, siis meie MTÜ oli praktiliselt surnud sel ajal. Inimesed ju jäid alles, aga MV poolt polnud siis vajadust, siis meil ka ei olnud huvi.

Fookusgrupi küsimused.

Mis takistavad eesmärkide teostumist?

Vastaja 1: Mitte midagi!

Vastaja 2: Liiga lai sihtgrupp, poliitilised huvid (sh erakonnad, kuuluvused, liikmete erinevad vaated ja eesmärgid), liikmete kiire vahetumine, teadmiste puudumine.

Vastaja 4: Ma vaatan neid noori, kes meile tulevad või hängivad kaubamajas. Üks kolleeg seletas, et väga lihtne on midagi teha ning see ongi suurim probleem praegu. Raha küsimus muidugi ka takistab. Meil puudub neid inimesi, kes tahaksid noortele midagi teha. Kõik tahavad nagu oma tööraha peamiselt saada, aga vabatahtlikke tegijaid napib. Ja nõ järelkasv noortajuhtide näol on probleemne.

Vastaja 3: Takistab vähene rahastamine.

Vastaja 5: Info levib ju hästi, aga takistab noortel valikutegemine, et kuhu minna ja mida teha ning see meiepoolne info kanaliseerimine osutub probleemiks. Ehk kuidas siis lastele huvi tekitada, sest kõik meie tegevus on ju vabatahtlik. Meil on ka aastamaks, mis on 100kr, võib ju öelda, et me seome noore selle kaudu ära, aga osalemine jm on ikkagi vabatahtlik. Üritustest osavõtt on neile tasuta jne. Et ikkagi see huvi tekitamine lastes on meie puhul takistuseks.

Mittetulundusühingute rahastamisallikad

Valdaval osal mittetulundusühingutest ei ole ühte kindlat rahastajat, vaid organisatsiooni toimimiseks ning tegevuste läbiviimiseks saadakse vahendeid mitmest allikast. Kõige suurema panuse noorsootööd teostavate mittetulundusühingute rahastamise osas annavad kohalikud omavalitsused. Kuigi vaid 5% mittetulundusühingute korral oli ainus rahastaja kohalik omavalitsus, oli ta peamiseks rahastajaks ligi 30% vastanute puhul. 23% mittetulundusühingutes moodustasid omavalitsuselt saadud finantsvahendid ligikaudu poole eelarvest.

Vähesel määral oli kohalik omavalitsus rahastaja 36% mittetulundusühingutes ning omavalitsuselt ei saanud üldse rahalist toetust 7% ühingutest. Teiseks olulisemaks finantseerimisallikaks on erinevad Eesti fondid ning Eestis toimuvad projektikonkursid. Need olid ligi kolmandiku mittetulundusühingute peamised rahastajad ning ligi viiendikul mittetulundusühingutest moodustasid fondidest ja projektikonkurssidel saadud vahendid ligikaudu poole eelarvest. Vähegi arvestatava osakaaluga rahastamisallikad või -viisid olid veel ühingu poolt osutatavad teenused ja pakutavad kaubad ning riigisektor. Samas ei omanud kuigi suurt tähtsust välismaised fondid ja projektikonkursid ning era- või juriidiliste isikute annetused.

Tabel 2. Mittetulundusühingute rahastamisallikad (%)

	Ainult see	Peamiselt see	Ligikaudu pool töömahust	Vähesel määral see	See mitte	Ei oska öelda
Omavalitsus	5	28,9	23,3	35,6	7,2	0
Riigisektor	0,6	7,6	10,8	46,2	32,9	1,9
Eesti fondid ja projektikonkursid	0,6	27,8	18,2	40,9	10,8	1,7
Välismaised fondid ja projektikonkursid	0	5	3,5	29,8	60,3	1,4
Ühingu poolt osutatavad teenused ja pakutavad kaubad	2,5	13,1	11,2	35,6	36,9	0,6
Eraisikute annetused	1,3	5,1	4,4	39,2	49,4	0,6
Juriidiliste isikute annetused	1,3	4,6	3,9	30,3	58,6	1,3

Mittetulundusühingute koostöö partneritega

Noorsootööd teostavad mittetulundusühingud on oma tegevustes eelkõige väljapoole suunatud ning nende käekäiku mõjutab paljuski see, kuidas nad suudavad erinevate partneritega koostööd teha. Joonisel on toodud näitajad koostöö ulatuse kohta erinevate partnerite kohta, alustades omavalitsustest ning lõpetades ettevõtetega.

Tabel 3. Koostöö võimalike partneritega (%)

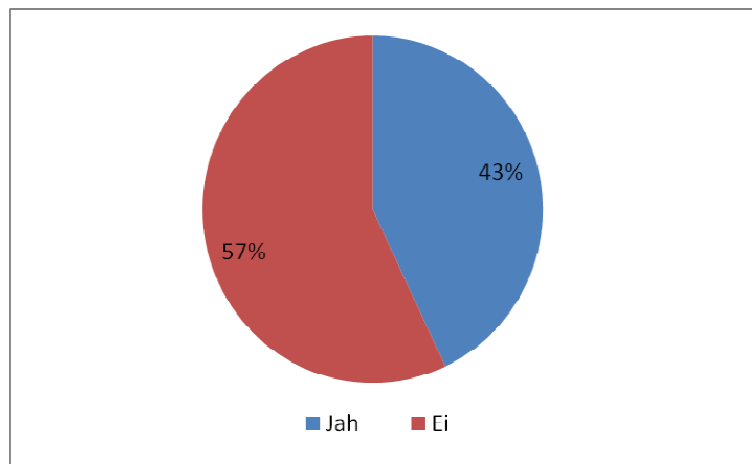
	Jah	Mõningal määral	Ei	Ei oska öelda
Omavalitsused	73,3	21,1	5	0,6
Ministeeriumid, maavalitsus	34,5	38,2	26,1	1,2
Lapsevanemad	54,1	26	18,2	1,7
Teised mittetulundusühingud	62,1	28,8	7,9	1,1
Üldhariduskoolid	46,7	33,3	20	0
Huvikoolid	17,5	26,6	51,9	3,9
Välisriigid	18,7	29	49,7	2,6
Ettevõtted	25,6	43,9	26,8	3,7

Koostöö omavalitsustega

Omavalitsustega tegid koostööd praktiliselt kõik mittetulundusühingud. Vaid 5% mittetulundusühingutest märkis, et nad ei tee omavalitsustega koostööd. Kindla „jah” andis 73,3% küsimusele vastanud mittetulundusühingutest ning mõningasele koostööle viitas 21,1%. Omavalitsused osutusid partneriteks, kellega on tehtud kõige tihedamat koostööd.

Lisaks erinevate partneritega tehtava koostöö ulatuse hindamisele kirjeldasid mittetulundusühingud ka koostöö olemasolu korral selle olemust. Kohalikul tasandil oli kõige olulisem koostööpartner omavalitsus. Koostöö olemust iseloomustas enamiku mittetulundusühingute puhul see, et omavalitsus andis rahalised või vähemal määral mitterahalised vahendid ning mittetulundusühing andis vastu ideed ja nende elluviimiseks vajalikud tegevused. Omavalitsustel oli veel küsitlusetkel kohustus korraldada oma haldusterritooriumil noorsootööd ning sisuliselt on tegu noorsootöö korraldamise delegeerimisega kolmandale sektorile. Sõltuvalt omavalitsusest viidati ka omavalitsuse osalusele ideede ja tegevuste väljatöötamises, samuti lisaks rahalistele vahenditele ka näiteks omavalitsuse omandis olevate ruumide kasutusõigusele. Mitmel juhul nimetati tiheda koostöö margina ka figureerimist omavalitsuse arengukavas. Võib ka öelda, et antud vastustest kõlas läbi positiivne hinnang omavalitsuste ja mittetulundusühingute vahelisele koostööle.

Joonis 11. Mitterahalise toetuse saamine omavalitsuselt (%)



Peamiselt jagunes omavalitsuselt saadav mitterahaline abi kolmeks- võimaldati kasutada ruume, võimaldati kasutada inventari ning kolmandaks abiliigiks oli aitamine oskusteabe, moraalse toetamise ning vajaliku infoga (vt Joonis 11).

Koostööd omavalitsustega käsitleti ka läbiviidud fookusgrupiintervjuudes, mis oma sisu poolest täiendavad ankeetküsitluse tulemusi.

Fookusgrupi küsimused. Milline on koostöö kohalike omavalitsustega?

Vastaja 4: *Teineteist suhteliselt toetav, vähemalt meil. Aktiivsem pool oleme muidugi meie.*

Vastaja 5: *Meil on ka nii, et meie oleme pigem aktiivsem pool, aga toetav on. Julgustav on.*

Vastaja 3: *Meil on suur pluss see, et minu isik ongi nagu MTÜ ja samas ka kohalik omavalitsus, see sõltub puhtalt minust endast, see ongi nagu minu töö. Toetus meie MTÜle ka sellest sõltub. Miinusmäärgiga on pigem, et kui ma teen midagi KOVi ametnikuna, siis on nagu üks taks, aga kui ma teen MTÜna, siis on teised taksid, nt valla transpordi või ruumide kasutamisel. Kuigi noored on samad, et see on mööda värk. Üritan kogu aeg selgeks teha, et noored on samad ja mina olen sama. Mis on siis ühed hinnad ja teised hinnad ning MTÜle on kallimad hinnad. Kui tellin MTÜ alt laste/noorteürituse jaoks bussi, siis on arve suurem kui vallavalitsuse alt. MTÜ peab meil nagu peale maksma vallale, see on nagu haige. Ning peangi nüüd nagu nihverdama, et ühed asjad teen sealt ja teised mujalt.*

Vastaja 2: *Meil on koostöö ja suhted KOVga tip-top. Meie puhul on KOV suunavam pool, meie küll teeme üritusi aga kooskõlastame KOVga ning neilt tuleb see suunavam pool, et nt kuidas seda teha ja mis valdkonna alla panna. On üritused muusika ja vaba-aeg jms, et kuidas seda suunata, mida kogu vallas on vaja, siis on KOV väga suunav.*

Vastaja 8: *Koostöö kohaliku omavalitsusega on tihe ja enamuse meie planeeritavatest üritustest ja tegevustest on saanud kohaliku omavalitsuse toetuse ja poolehoidu.*

Vastaja 7: *Meil on hea koostöö omavalitsusega. Huvitegevusena vaadeldakse meie tegevusi ning seni on väga toetatud meid, lisaks väga innustatud meid. Ka töömalevat on toetatud. Omavalitsuse spetsialist suhtleb meiega ja on väga tihe ja hea koostöö, hästi sõbralik ja toetav. Meil ei seostata omavalitsust vist ka partei või poliitikaga. Alati omavalitsus kutsub meid erinevatele üritustele. Aga teistega toimib koostöö normaalselt,*

kuigi jah, organisatsiooni ei tunta mitte nime järgi vaid pigem tegijate ehk inimeste nimede järgi.

Vastaja 11: *Meid on nad ka alati koosolekutele kutsunud. Meie poole pöörduvad nad nüüd nõu saamiseks, eriti kuidas meie ühe sihtgrupiga suhelda ja jõuda. Ma olen väga rahul nendega. Ühes teises linnas näiteks ei saa üldse rahul olla (Narvas). Aga meie omavalitsus on suurepärane. Nad on nagu puhver poliitikute ja praktikute vahel ning see toimib väga hästi.*

Vastaja 9: *Tõesti, meiega arvestatakse nagu võrdväärse partneriga. Kuna me ajame nii oma asja, siis me eriti teistega kokku ei puutu.*

Koostöö ministeeriumite ja maavalitsustega

Kui iseloomustada koostöö ulatust ja tihedust läbi partneritevahelise distantsi, siis kohalik omavalitsus paikneb mittetulundusühingutele küllaltki lähedal. Oluliselt kaugemal on aga maavalitsus ja/või ministeeriumid, kelle suhtes pole viide kaugusele otsene etteheide, vaid tähistab pigem institutsiooni põhifunktsioonide erinevust. Siiski nägi enamik mittetulundusühinguid maavalitsusi ja/või ministeeriume oma koostööpartneritena. Kui tõlgendada tabelis antud „jah” vastust märgina kindlalt tajutavast koostööst, jäi enamikust järgi siiski vaid kolmandik ehk 34%. Koostöö maavalitsuste ja ministeeriumitega piirdus enamikel juhtudel sealt projektiraha saamise võimalustega. Väiksemal määral küll märgiti seda, et maavalitsustest/ministeeriumitest tuleb vajalik info ning et osaletakse erinevates komisjonides ja läbi nende näiteks erinevate arengudokumentide koostamisel.

Koostöö lapsevanematega

Noorsootöö puhul on üpris oluline ka koostöö lapsevanematega. Võib öelda, et koostöö lapsevanematega on olnud üsna tihe. Üle poole vastanud mittetulundusühingutest andis lapsevanematega tehtavat koostööd puudutavale küsimusele „jah” ning 26 protsenti märkis, et lastevanematega tehakse mõningal määral koostööd. Vaid 18% küsimusele vastanutest väitis, et nende mittetulundusühing ei tee lapsevanematega koostööd. Koostöö lapsevanematega on ka mõneti erilisel kohal, kuna noorsootöö subjektiks oleva noore käekäigu ja tegevuse vastu tunnevad huvi ning selle pärast muretsevad üldjuhul kõige enam just lapsevanemad. Koostööd lapsevanematega iseloomustati kõige enam läbi lastevanemate panuse. Panus on olnud nii materiaalne (ringitasud, materjalid, vahendid) kui ka mittemateriaalne (tegevustes osalemine, ideede pakkumine, transpordi korraldamine). Koostööna nimetati ka lihtsalt infovahetust ja lastevanematele suunatud koolitusi.

Koostöö teiste mittetulundusühingutega

Valdav enamik mittetulundusühinguid ei ela vaid omas kuubis, vaid teevad koostööd ka teiste mittetulundusühingutega. 62% mittetulundusühingutest väitis seda kindlalt ning 29% mittetulundusühingutest teeb teiste mittetulundusühingutega mõningal määral koostööd. Teineteisega koostööd mittetegevaid mittetulundusühinguid oli vaid 8%. Kõige enam mainiti koostöövormina erinevaid ühisüritusi ning koos läbiviidavaid

projekte. Olulisel kohal oli ka kogemuste vahetamine ja teineteise nõustamine. Märkimisväärselt palju oli ka ühiselt korraldatud koolitusi ja nendel osalemist.

Koostöö üldhariduskoolidega

Koostööd üldhariduskoolidega võib pidada küllaltki aktiivseks. Siiski märkis 20% küsimusele vastanud mittetulundusühingutest, et nad ei tee üldhariduskoolidega koostööd.

Formaalharidussüsteemi saab käsitleda ka kui noorsootöö vanemat venda. Valdkond on enam reguleeritud seadustega ja omab rohkem ressursse ja võimalusi ning ka rohkem kohustusi. Samas peetakse ka koolis lisaks aineõpetusele oluliseks õpilaste aineõpetuse raamidest väljuvat tegevust. Enamikes koolides tegutsevad näiteks erinevad huviringid, mis on mõneti ka sellele kinnituseks. Huvitegevust ja ringe võib pidada ka sillaks mittetulundusühingute ja koolide vahel, kus on ühendavaks lüliks noored, kelle ainekavavälise sisukalt täidetud aja pärast tunnevad muret mõlemad pooled. Kirjeldades oma koostööd koolidega, tõi enamik mittetulundusühingutest välja kas ühiste ürituste korraldamise või huviringide organiseerimise koolis. Teineteist aidatakse ruumide ja inventari kasutamise võimaldamisega. Koostööd ilmestavat pilti täiendab asjaolu, et tihtilugu on näiteks kooli huvijuhid ka mõne mittetulundusühingu liikmed.

Koostöö huvikoolidega

Koostöö huvikoolidega oli üsna vähene. Vaid ligikaudu pool mittetulundusühingutest kinnitas, et nad teevad huvikoolidega koostööd, kuid nende seas oli üle poole mittetulundusühinguid, kes tegid koostööd vaid mõningal määral. Need, kes on siiski teinud koostööd, mainisid eelkõige ühiselt ettevõetud projekte ja üritusi. Mittetulundusühingute ja huvikoolide koostöö võiks kindlasti olla tihedam. Üks võimalik koostöömudel võiks lähtuda sellest, et projektipõhised mittetulundusühingud näiteks suunavad noore, kes tunneb huvi mõne muusikainstrumendi mängimise vastu, huvikooli, kus ta saab antud alal tõsisema ja põhjalikuma ettevalmistuse.

Koostöö välisriikidega

Suhteid välisriikidega pidas koostöö nimetuse vääriliseks 19% vastanud mittetulundusühingutest. Mõningal määral tegi välisriikidega koostööd 29%. Üsnagi võrdselt jagunesid mainimise sageduse järgi näiteks noortevahetused ning võistlustel käimine. Nimetati ka võrgustikes osalemist, õppevisiite, töögruppides ja konverentsidel osalemist ning muid ühiseid projekte. Koostöö välisriikidega oli võrdlemisi väiksema sagedusega kui koostöö teiste võimalike partneritega, näiteks omavalitsusega. Samas saab seda, et ligi pool vastanud mittetulundusühingutest on märkinud mingilgi tasemel koostöö olemasolu, lugeda üsna positiivseks näitajaks.

Koostöö ettevõtetega

Pigem positiivseks saab hinnata ka seda, kui palju mittetulundusühinguid tegi koostööd ettevõtlussektoriga. Seda, et koostöö ettevõtetega puudub, märkis vaid 27% mittetulundusühingutest. Kõige enam oli neid, kes viitasid vaid mõningasele koostööle ettevõtetega, 26% kinnitas siiski üsna kindla koostöö olemasolu. Valdavalt on koostöö ettevõtetega seisnenud selles, et ettevõtetelt on saadud sponsorlust. Sponsorlus on olnud kas mõne ürituse või tegevuse rahaline toetamine või toetamine odavama teenuse ning kaubaga. Sponsorlus on seisnenud ka otseselt mõne kauba või teenuse tasuta andmisel.

Lisaks omavalitsustega tehtavale koostööle käsitleti fookusgruppides ka koostööd teiste organisatsioonidega, kes teevad või toetavad noorsootööd. Kõlama jäid nii näited õnnestunud võrgustiku loomisest ja koostööst kui ka raskustest. Sageli on jäänud koostöö pinnapealseks ning ära on unustatud ühine huvi – samad noored.

Vastaja 1: Koostöö ka fondidega on ju ka siin, kultuurkapitali või hasartmängumaksu nõukoguga. Meil MTÜ on teinud tihedat koostööd EMTga.

Vastaja 3: Mina tooks koostöö all välja ka politsei ja päästeameti, kes on hästi koostöö sõbralikud noorte tegevuste suhtes. Nad on valmis tulema ja aitama ning tasuta. Et ka nemad on huvitatud, et ennetustöö jõuaks noorteni. Väga hästi on toimunud.

Vastaja 3: Mitteametlik. Me kohtume, arutame, aga plaanid on, kuid oleme vist ootama jäänud, et keegi ülevalt poolt utsitaks. Suhtleme omavahel küll MSNis jm, vahetame plaane ja mõtteid. Kuid see võiks olla ametlikum. Üks noor aktivist oli noorsootöötajate koondamiseks, aga tema läks ära.

Vastaja 1: Meie kutsusime Saaremaa noorsootöötajaid oma MTÜsse, aga nad ei tulnud. Meil on need tegevused natuke erinevad.

Vastaja 3: On kooliüritused ja koolivälised vist ei kattu ja pole samad. Mõlemad hoiavad veel oma osast kramplikult kinni.

Vastaja 1: Kusjuures me isegi ei hoiaks, aga hirmsasti häirib see, et ka nt linna tasandil et noortekeskused ja huvikoolid ja koolid teevad nii vähe koostööd. See on hämmastav, et nii väikeses linnas ei suudeta omavahel koostööd teha. Viga on siin juhtimises. Et kui omavalitsus ei tunne mitte mingit huvi selle vastu, siis on väga raske ka altpoolt seda survestada. Me korra ka proovisime, ühel aastal tegime koosolekute sarja, kus saime korra kuus kokku. Aga see ikkagi suri ära.

Vastaja 4: Aga sama on ka meie vallas, tegelikult peaks ju vallas kultuuri- ja haridusnõunik olema ühendav lüli. Et valla raamatukogu, kool, noortekeskus, kultuurimaja omavahel suhtleksid ja teeksid midagi ühiselt. Kasvõi korra kvartalis saaksid kokku ja vaataksid, mis toimub.

Vastaja 1: Tegelikult ju meiegi käime ainult sellepärast koos, et maavalitsuse töötaja kutsub kokku. Et maakonna noorsootöötajaid ma tunnen-tean rohkem kui näiteks oma linna, kahjuks.

Vastaja 3: Igaüks nokitseb oma põlve otsas. Meie omavalitsuses on nii, et noorsootööd võib lülitada kultuuri ja ühiskondlikult kasulikku töösse. Aga kui nt noorsootöötaja palub appi kultuuri- või haridustöötajaid, siis öeldakse, et pole meie asi.

Vastaja 1: Kummaline, kuigi noored on ju ühed ja samad, kellega me kõik tegeleme.

Vastaja 8: Teiste MTÜde ja noortekeskustega oleme aktiivses suhtluses ja üritame kõikvõimalikes ühistes ettevõtmistes igati abiks olla ja osa võtta. Kõige rohkem teeme koostööd Eesti Breiktantsu Liiduga, Tartu üliõpilasmajaga, MTÜ Ekstreemspordi- ja

noortekeskusega. Erinevad üliõpilaskorporatsioonid. Noortekeskus, võtame osa iga-aastaselt Infotulvil.

Vastaja 1: Kui on tegemist sama valdkonna MTÜdega ehk siis meie puhul teiste noortekeskustega, siis on hajus piir konkurentsi ja koostöö vahel. Mõnikord peame oma koostöös olema ettevaatlikud, et ideid ei plagieeritaks. Samas mõnes tegevuses oleme tugevad koostööpartnerid. Koostöö toimib. Hetkel tuleb aga ületada koolide koostöö passiivsus. Tänu sellele, et koolitöötajad tihti ei usu enam noortesse, siis ei usu nad ka meie tegevusse.

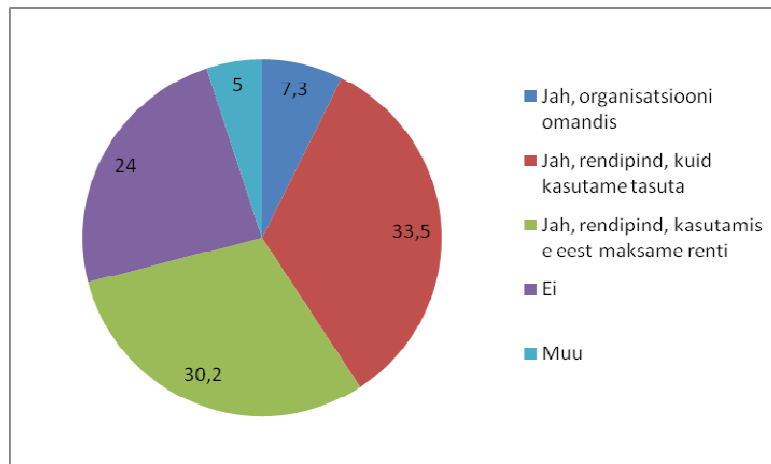
Vastaja 2: Koostöö teiste organisatsioonidega on suhteliselt nõrk. Põhjuseks võib olla liikmete erinevad huvid ja liikmete kiire vahetumine. Selleks, et luua tugevad sidemeid teiste organisatsioonidega, on vaja järjepidevust. Aga organisatsioonid, milleta me olla ei saa, nendega on nõ ametlik või põhiline koostöö olemas – Tartu Ülikool, Eesti Üliõpilaskondade Liit, teised üliõpilasesindused.

Vastaja 5: Aga teistega toimib koostöö normaalselt, kuigi jah, organisatsiooni ei tunta mitte nime järgi vaid pigem tegijate ehk inimeste nimede järgi.

Ruumide olemasolu tegevuse korraldamiseks ning kodulehe olemasolu

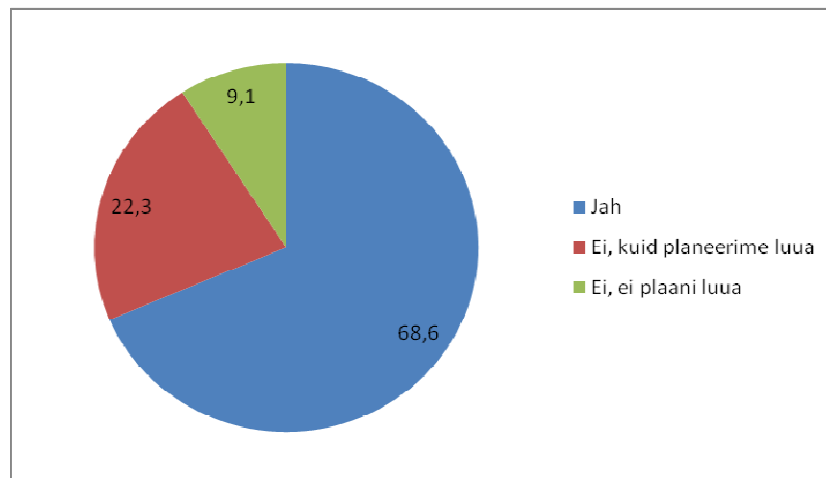
Mittetulundusühingute tegevust toetab oma ruumide olemasolu. Vaid 7% mittetulundusühingutest olid tegevuseks vajalike ruumide omanikud, enamik rentis neid. Sealjuures 34% mittetulundusühingutest kasutas ruume nullrendiga ning 30% maksis ruumide kasutamise eest renti. 24% mittetulundusühingutest aga puudusid oma tegevuse korraldamiseks vajalikud ruumid.

Joonis 12. Ruumide olemasolu tegevuse korraldamiseks (%)



Mittetulundusühingut ja selle tegevusi aitab populariseerida koduleheküljel internetis. Enamikul uuringus osalenud mittetulundusühingutest oli olemas oma koduleht ning viiendik kavatses selle lähemas tulevikus luua. Kodulehte ei omanud ega planeerinud ka seda luua ligi kümnendik vastanutest.

Joonis 13. Kodulehe olemasolu mittetulundusühingus (%)

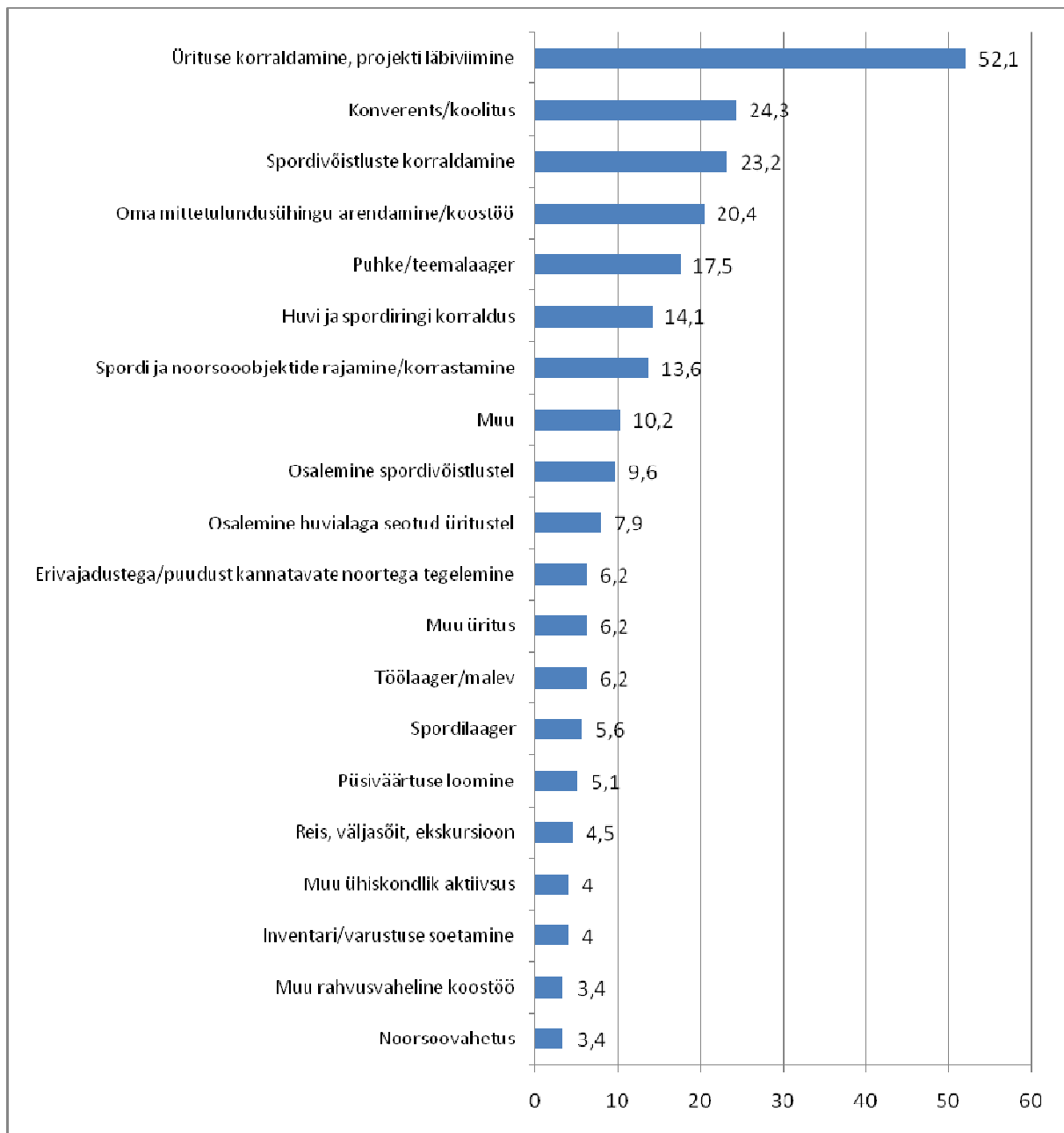


Mittetulundusühingute ettevõtmised viimasel aastal

Mittetulundusühingule annavad oma näo noortele suunatud tegevused, nende iseloom ja ulatus, samuti see, mis võimaldab neid tegevusi hästi läbi viia. Joonisel 14 on toodud mittetulundusühingute viimase aasta ettevõtmised või tegevused, mille läbiviimist pidasid nad oluliseks rõhutada. Antud vastused on kindlasti mõneti sõltuvad mittetulundusühingute orientatsioonist mõne kindla noorsootöö valdkonna tegevustele. Näiteks noortele korvpallitreeninguid korraldav mittetulundusühing tõenäoliselt ei vii igapäevaselt läbi noorte kunstiringi.

Üle poole mittetulundusühingutest nimetas olulise ettevõtmisena ürituste korraldamist ja projektide läbiviimist. Antud vastuste tüüp oli samas ka kõige mitmekesisem, hõlmates paljude erinevate väga heade ideede teostust ning eri valdkondi. Mitmekesisust ühendas noortele suunatus ning see, et tegevust ei viidud läbi aasta kestel pidevalt, vaid tegu oli projektidega alates idee formuleerimisest kuni näiteks ettevõetud ürituse õnnestumise hindamiseni. Eraldi on välja toodud spordivõistluste korraldamise märkimise sagedus, mis konkureeris tihedalt konverentside ja koolitustega. Konverentside ning koolituste puhul on arvestatud nii seal osalemist kui ise korraldamist. Viiendik mittetulundusühingutest pidas oluliseks ära märkida ka oma mittetulundusühingu kui organisatsiooni arendamise ning sellele suunatud koostöö. Pisut enam kui viiendik märkis erinevate laagrite, kas spordilaagrite, kindla teemaga seotud laagrite või lihtsalt puhkelaagri läbiviimise. Rahvusvahelise iseloomuga ettevõtmisi (noortevahetused, muu rahvusvaheline koostöö) märkis ligi kümnendik vastanud ühingutest.

Joonis 14. Viimase aasta jooksul läbiviidud oluliseimad ettevõtmised (%)



Liikmete aktiivsus mittetulundusühingutes

Kui liikmete arv on kvantitatiivne suurus ning võib näidata vaid potentsiaali, siis liikmete aktiivsus on kvalitatiivne mõõde, mis näitab mittetulundusühingu sisemist tugevust ning olemasoleva inimressursi haaratust. Üle poole küsimusele vastanud noorsootööd teostavate mittetulundusühingute liikmetest olid kas kõik või enamik aktiivsed ning löid mittetulundusühingu tegevustes kaasa. Kõik liikmed olid aktiivsed 25% mittetulundusühingutes ning enamik olid aktiivsed 35% ühingutes. Neljandikus ühingutest olid aktiivsed ligikaudu pooled liikmetest ning 14% mittetulundusühingutes olid aktiivsed vaid vähesed liikmed.

Nii olulist näitajat nagu seda on ühingute liikmete aktiivsus käsitleti ka fookusgruppides. Väljendatud hinnangud viitasid enim sellele, et mittetulundusühingutes on tihti aktiivne tuumik ning teised panustavad rohkem vaimse toetusega.

Fookusgrupi küsimused.

Kuidas on liikmed MTÜ tegevustes aktiivsed (kaasatud)?

Vastaja 4: *Meil on hästi vähe liikmeid ja seepärast on nad kõik ka hästi aktiivsed. Abistavaid liikmeid on ka mõned.*

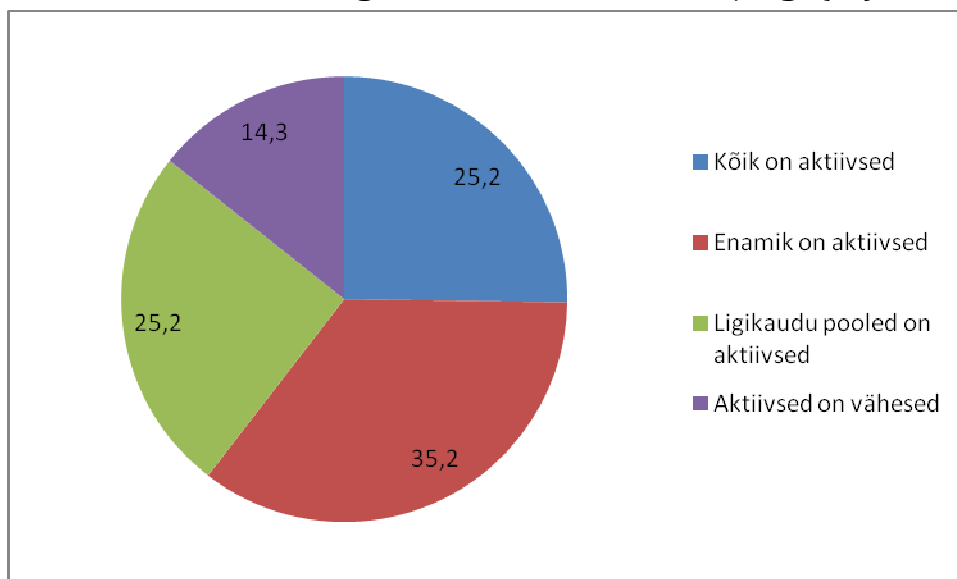
Vastaja 1: *Meil on üldkogus üle 20 liikme ja põhiliselt panustavad juhatuse liikmed. Aga juhatuse liikmed just oma vaimse panusega. Füüsilist panust on kõige rohkem nendes kolmes, kes on juhatuse esimees, raamatupidaja ja protokollija. Nemat panustavad kõige rohkem.*

Vastaja 5: *Meil on ka vähe. Me oleme üritusi teinud isegi juhatajaga kahekesi. Aga meil käib ka nii, et alguses istume kõik koos maha, võtame projekti kätte ja projekti käigus arutame, mis on vaja teha jne ning lihvimine-lihvime. Ja kahekesi annamegi endast kõik, et me ei jaga nagu ära, kuid teeme koos ja üritame paremat tulemust saada. Varume selleks lihtsalt rohkem aega, kuid alati tuleb ajast puudu nagu ikka.*

Vastaja 2: *Meil on praeguse seisuga 7 liiget, nendest aktiivne olen ainult mina, teised on passiivsed. Ja siis ütleme nii, et 2 liiget on minu torkimisel vaimse poolega seotud, kuid ülejäänud aktiivsus on minul.*

Vastaja 3: *Meil on 3 täiskasvanut ja teised on noored. Noored on hakkajad ja kuulavad, kuid käivitamisega läheb rohkem energiat. Aga kui nad on aru saanud, millest jutt käib, siis tuleb ideid ja kaasa tulemist küll. Võiks muidugi parem olla.*

Joonis 15. Mittetulundusühingud liikmete aktiivsuse järgi (%)



Mittetulundusühingute noortele suunatud tegevuste iseloom

Uuringu valim kujundati välja ekspertvaliku teel ning valimi puhul oli ühisnimetaja see, et tegu oli oma tegevusega kohalikku tasandit hõlmavate ning realselt tegutsevate ja noorsootööd teostavate mittetulundusühingutega. Kriteeriumina ei seatud tingimuseks iga noorsootöö valdkonna osakaalu, mille tulemusena kehtis valdkonna mõistes juhuvaliku printsiip. Tabelis on toodud noorsootöö valdkonnad, millega ühingud tegelevad, ning valdkonnad, millega tegeletakse vähem ning millega rohkem.

Enamik noorsootööd teostavatest mittetulundusühingutest tegeles rohkem kui ühe kindla noorsootöö valdkonnaga. Vaid ühe kindla valdkonna märkinud ühingute osakaal on esmapilgul üsna suur (ligi pool), kuid andmete põhjalikumal analüüsimisel selgus, et arvestatav osa ühingutest märkis tegevusaladena ära mitu valdkonda. Tegelikult oli vaid ühe valdkonnaga tegelevate ühingute osakaal ligi neljandik, millest suure osa moodustasid noortesportiga tegelevad ühingud. Ei ole põhjust kahelda, et üldjoontes löi rakendatud juhuvalik noorsootöö valdkonna osas pildi sellest, milliste valdkondadega ühingud kohalikul tasandil peamiselt tegelevad.

Peamiste tegevuste hindamisel on heaks indikaatoriks teatud valdkondadega mitte tegelemine. Seda arvestades tegeleb väiksem osa ühingutest erinoorsootöö, noorsoouuringute, noorte nõustamise ning avatud noorsootööga. Avatud noorsootöö asumine madalal positsioonil võib esmapilgul olla üllatav, kuid see võib olla tingitud sellest, et viimasel ajal on avatud noortekeskused läinud üha enam üle munitsipaalkorraldusele ning sellega seoses on avatud noorsootööd teostavate mittetulundusühingute arv vähenenud. Kõige populaarsemad olid aga sellised valdkonnad nagu noorte huviringide läbiviimine, noorte teavitamine, noortele läbi erinevate esinduskogude või ka lihtsalt läbi tegevuste osaluse võimaldamine.

Tabel 4. Mittetulundusühingud noortele suunatud tegevuste iseloomu järgi (%)

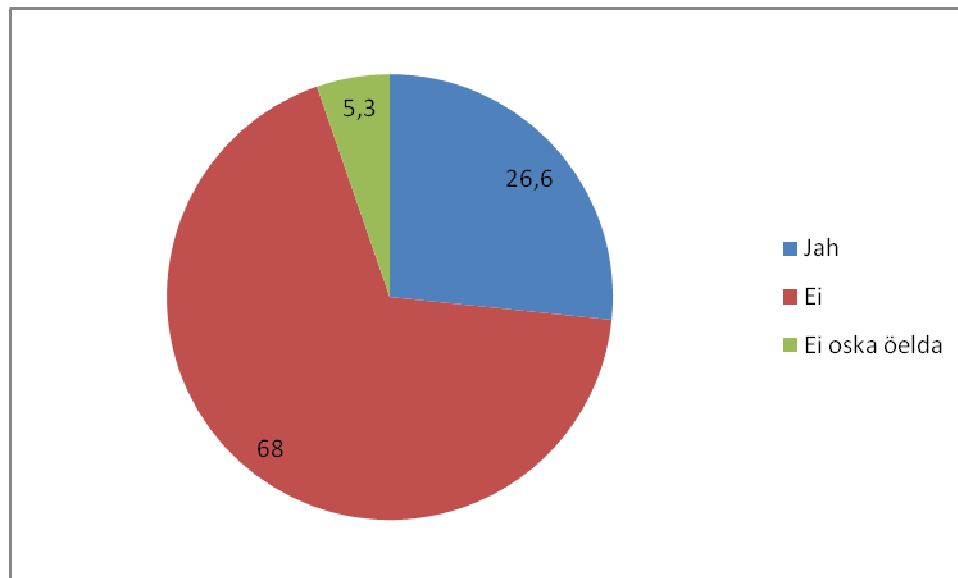
	Ainult see	Peamiselt see	Ligikaudu pool töömahust	Vähesel määral see	See mitte	Ei oska öelda
Erinoorsootöö	1,4	8,1	8,1	32,4	41,2	8,8
Noortesport	8,5	23	10,3	30,9	26,7	0,8
Noorte huviringid	8,5	23,6	19,4	33,3	14,5	0,6
Noorte huviharidus	6,2	21,2	14,4	36,2	18,8	3,1
Avatud noorsootöö	2,7	20,3	7,4	26,4	41,9	1,4
Noorte teavitamine	2	15	24,2	42,5	15,7	0,7
Noorte nõustamine	0,7	12	14	41,3	30	2
Noorsoo-	0	2,8	0	31,5	60,8	4,9

uuringud						
Noorsootööalane koolitus	1,4	3,5	6,9	33,3	52,1	2,8
Tervistav ja arendav puhkus	3,8	20,9	16,5	39,9	15,8	3,2
Töökasvatus	2,6	12,8	14,7	44,9	21,8	3,2
Rahvusvaheline noorsootöö	2,7	5,4	5,4	45,9	37,8	2,7
Noorte osalus	6,9	33,8	21,9	30	5,6	1,9

Muudatuste tegemine noortele suunatud tegevuste osas

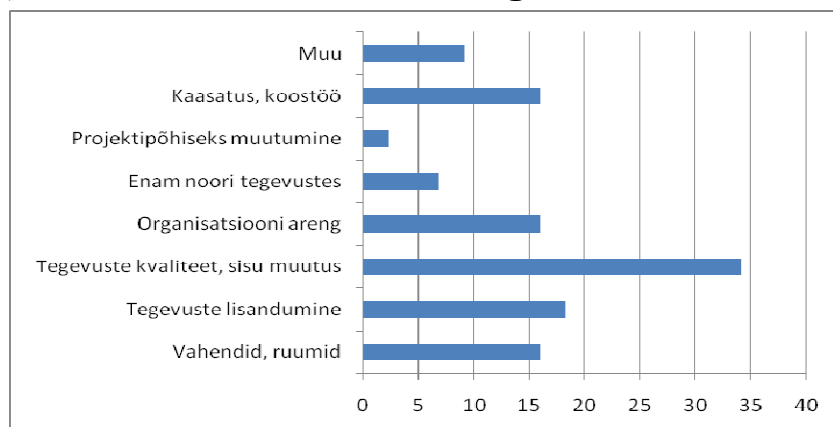
Enamik ühinguid ei ole eelnenud kolme aasta jooksul teinud muudatusi noortele suunatud tegevuste osas. Muudatusi ei olnud teinud 68%, samal ajal kui 27% oli siiski teinud muudatusi ning 5% ei osanud võtta selles osas seisukohta võtta.

Joonis 16. Muudatuste tegemine noortele suunatud tegevuste osas viimase kolme aasta jooksul (%)



Kõige enam on muudatusi teinud mittetulundusühingud muutnud oma tegevuste sisu või parandanud nende kvaliteeti. Nii märkis üle 30% muudatusi teinud mittetulundusühingutest. Arvestataval määral nimetati ka tegevuste lisandumist, kaasatuse ja koostöö parandamist ning tegevustega haaratud noorte arvu suurenemist. Tegelikult noortele suunatud tegevuste kvaliteedi parandamiseks läbiviidud ettevõtmistest nimetati ruumide renoveerimist või uute saamist ning organisatsiooni korralduses või juhtimises tehtud muudatusi.

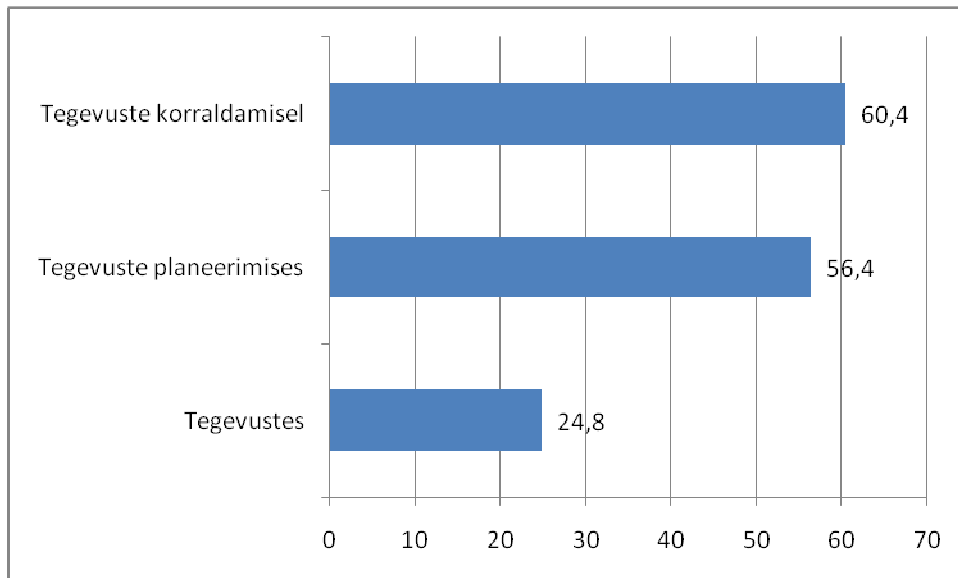
Joonis 17. Noortele suunatud tegevustes tehtud muudatuste iseloom (%)



Noorte kaasatus mittetulundusühingute tegevustesse

Noorte kaasamise mittetulundusühingutesse võib ühe võimalusena jaotada tinglikult kolmeks tasandiks. Esimene tasand hõlmab ainult noorte osalust tegevustes, teine ka nende planeerimist ning kolmas ka nende korraldamist.

Joonis 18. Noorte osalus kolme tasandi lõikes (%)



Joonisel on näidatud vastanute sagedus iga tasandi lõikes. Noorte osaluse tegevustes märkis neljandik vastanutest. Pisut üle poolte siin oma hinnangu andnutest ei märkinud lisaks osalust tegevuste planeerimises ja korraldamises. Ülejäänud vastajatest omakorda pooled märkisid osalust kõigil tasanditel ning pooled nimetasid lisaks tegevustes osalemisele ka planeerimist või läbiviimist. Hoolimata sellest, et noorte osalust tegevustes märkis vaid viiendik, on tegelikkuses noorte osalus noorsootöö loomulik osa ning peatähelepanu on siin sellel, kas noorte osalus piirdus ainult tegevustega. Üle poole märkis noorte osalust tegevuste planeerimise ja elluviimises, mis enamikel juhtudel tähendas nii planeerimist kui ka korraldamist. Samas esines ka eraldi tüüpe, mille kohaselt piirdus esimesel juhul noorte osalus ainult planeerimisega või teisel juhul ainult korraldamisega.

Noorte kaasamist täpsustati fookusgrupi intervjuude käigus, kus nimetati sarnaselt ankeetküsitlusega 3 osaluse tasandit.

Fookusgrupi küsimused.

Kuidas kaasatakse tegevusse noori? Mida noored teevad?

Vastaja 2: Noored juhivad organisatsiooni, noored töötavad organisatsioonis, nt assistent, avaliku poliitika spetsialist, teabespetsialist, veebihaldur. Noored viivad läbi tegevusi, noored koostavad alusdokumente, noored valivad organisatsiooni suunad jne.

Vastaja 1: Meie meeskond ongi noored vanuses 13-26 aastat, nooremad noored nagu 7-12-aastased on samuti kaasatud kogu protsessi lihtsamatel projekttegevustel.

Vastaja 5: Meil on küll tavaks saanud noortelt arvamuse küsimine ja nõu küsimine, et mida nemad soovivad ja arvavad ja teha tahaksid. See on meid hästi palju nagu aidanud. Kasvõi nõnda, et igaüks mõtleb ise midagi välja. Töömalevate puhul on noored soovinud ise juba olla rühmajuhi abid ning siis väiksemaid valvata.

Vastaja 3: Noori kaasatakse tegevusse läbi muusika. Nad võtavad osa üritustest, koolitustest

Kuidas noored aitavad kaasa MTÜ tegevustele/arengule?

Vastaja 1: Noored teevadki tegevuse ja arengu. Nende pakutud ideed ja tegevused saavad reaalsuseks.

Vastaja 2: Noored ongi meie tegevuse alus, sest nad annavad ideid ürituste tegemiseks ja arendamiseks, teiste noorte ja noortekeskuste kaasamiseks meie tegevusse, aitavad korraldusliku poolega ning tegelevad huvitegevusega, mis meie puhul on muusika.

Vastaja 4: Nad toovad oma sõpru kaasa. Nad osalevad ja ma arvan, et see ongi kõige tähtsam. Nad võtavad vastu seda mida pakume.

Vastaja 5: Aitavad oma ideede ja mõtetega. Kasutavad suhtlemisel meili või MSNi.

Arengukava, selle olemasolu ning rakendamine

Arengukava on vajalik selleks, et valida organisatsiooni arengule kindel suund ning et nii organisatsiooni juhid, liikmed kui ka partnerid oleksid teadlikud organisatsiooni eesmärkidest ja prioriteetidest.

Arengukava tuleks ka lahti mõtestada: miks on mittetulundusühing oma liikmetele, koostööpartneritele ja ka kogukonnale laiemalt vajalik ja millised on organisatsiooni unikaalsed rollid, kompetentsid, tegevused ning arengupotentsiaal. Arengukava olemust, selle olemasolu ning võimalikku tähtsust kirjeldavad hästi fookusgrupiintervjuude käigus väljaöeldud arvamusel ja hinnangud.

Fookusgrupi küsimused.

Miks on arengukava vajalik?

Vastaja 3: *Minu meelest arengukava on hea, sinna saab kirja panna, milline on hetkeolukord ja kuhu oleks vaja liikuda, et oleks parem ja mida teha, et asi muutuks paremaks. Et asi oleks natuke raamidesse pandud, et seab nagu piirid ja sa ei valgu laiali oma tegevuses. Et proovime nii ja proovime naa ja vaatame, et mis ja kas välja tuleb. Et arengukavaga on selge siht silme ees.*

Vastaja 1: *Samas ei välista ju see olukorda, et ikkagi MTÜ tegutseb eesmärgipäraselt. Et meil küll ei ole arengukava, aga meil on küll selle aasta alguses juhatus koos paika pannud kindla tegevuskava ja me selle järgi toimetame. Arengukava võib mingil moel arengut ka pärssida, et kui arengukavasse on väga täpselt kirja pandud, et teeme seda-seda ja seda. Aga kui näiteks olukorras on väga palju muutunud. Kui me rääkisime näiteks eelmisest arengukavast, kui ei olnud majanduslangust, siis nüüd on olukord täiesti muutunud. See ikkagi ka pärsib seda tegevust. Tuleme uuesti kokku ja hakkame uuesti arengukava koostama, muutma jne. Ma arvan, et ka ilma arengukavata saab olla ja saab paindlikumgi olla.*

Vastaja 3: *Selles mõttes, et jah, tegevuskava võibki olla eraldi, see aitab arengukava ju ka täita.*

Vastaja 1: *Tundub, et praegu oleme meie siin kõik väikesed rakukesed, et meil kõigil oleks vaja oma arengukavasid eraldi.*

Vastaja 5: *Ma leian ka, et oluline oleks et siht oleks silme eest, mitte et oleks mingi formaalne dokument.*

Vastaja 1: *Ega arengukavad ju tööd ei tee.*

Fookusgrupi küsimused.

Kas teie organisatsioonil on arengukava? Miks?

Vastaja 2: *No see on ju sama hea, kui sa lähed laevaga sõitma ja sul pole kaarti kaasas, muudkui sõidadki. Arengukava on see kaart, millega sa jõuad sihtpunkti. Meil on olemas see pikaajaline strateegia, kus on eesmärgid aastatega jne. Ja nüüd järjest avastame, et just õiged eesmärgid on saanud pandud sinna ning saame tagantjärele hinnata ja öelda, et tehtud. Arengukava koostamisse kaasasime väljapoolt organisatsiooni inimesi.*

Vastaja 1: *Arengukava on ja oluline, et kõik on kirjas. Et kui sul ongi midagi vaja meelde tuletada, siis sealt leiab info kätte ja saab vaadata.*

Vastaja 3: On olemas ning samuti aegajalt on vajadus seda vaadata. Eriti projektitaotluste puhul.

Vastaja 4: Mina arvan, et arengukava või strateegia (kuidas keegi nimetab) on organisatsiooni hing. Kui seda õigesti kasutada, siis see näitab ära kes me oleme, kus me oleme ja kuhu me läheme. Kui suur oht on see, et see muutub nõ kasutuks dokumendis ja tolmub kuskil sahtlis. Tehakse korra valmis ja see jääbki sinna. Oluline, et selle pinnalt saabki vastu võtta strateegilisi otsuseid ning see on oluline dokument.

Vastaja 1: Kohalikul tasandil arengukava sõltub, et kas nad tahavadki teha ainult mingit konkreetset üritust või pikemaajalist järjepidevat tegevust.

Vastaja 4: Organiseerumise põhjus ongi ju eesmärk ning see tulebki panna paberi peale kirja ning arengukavasse. Eesmärgid on igal juhul vaja püstitada sõltumata tasandist kus tegutsetakse. See on ka enda mõõtmine ja hindamine.

Fookusgrupi küsimused.

Kas teie MTÜ-l on arengukava? Miks?

Vastaja 8: Jah, valmis selle aasta alguses. Et kaardistada meie endi jaoks eesmärgid, missioon, visioon. Et liikmed ei leiutaks igal aastal jalgratast. Et tuua organisatsiooni järjepidevust ja järjepidevamat arengut.

Vastaja 9: Meie organisatsioonil on oma arengukava ja see on päris mahukas. Seal on kõik see, mis vaja, mida tahame saavutada ja eesmärgid, tegevused ja vead-tugevused-nõrkused.

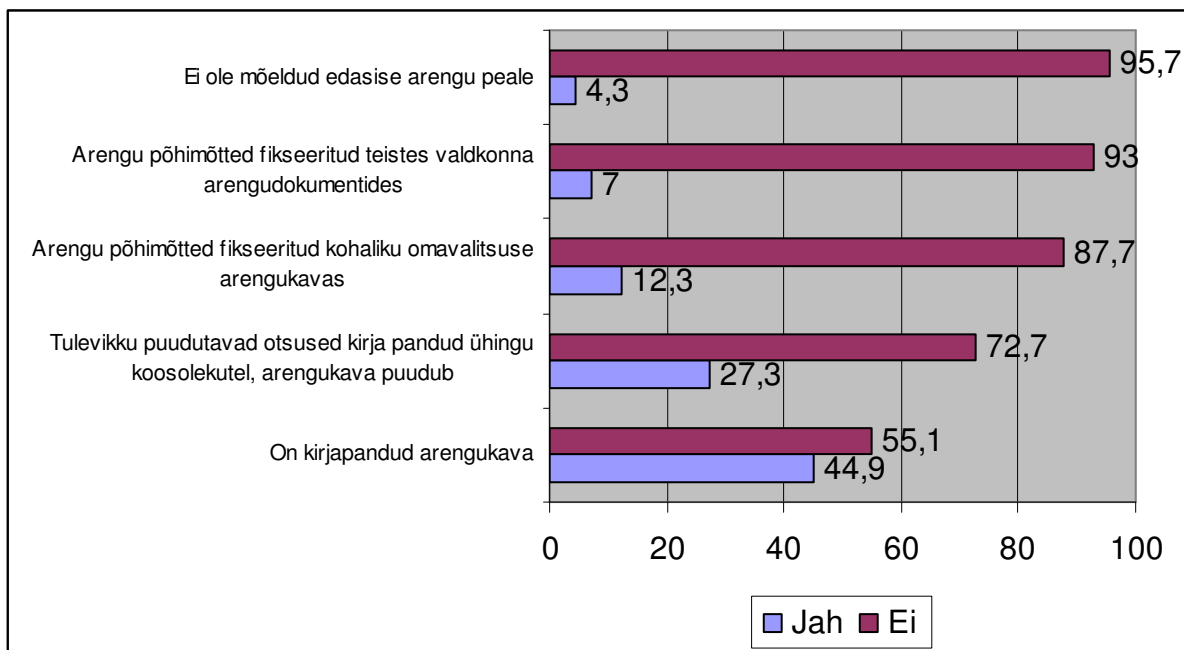
Vastaja 11: Arengukava olemas kuni 2011. aastani, kuna sai tehtud kunagi tudengite koolitööna. Samas on see pikaajaliste eesmärkide püstitamisel suuniseks.

Vastaja 10: MTÜ-l on arengukava 2007-2009. Arengukava eesmärgiks on organiseeritud tegevuse tagamine. Arengukavale on tehtud juurde tegevuskava, mis aitab hoida MTÜ tegevust ajakavas, et kõik tegevus, mis on planeeritud, saaks ka tehtud õigeaegselt.

Vastaja 7: Meil on ka, kuid see on pigem nagu perspektiiv ja plaanid.

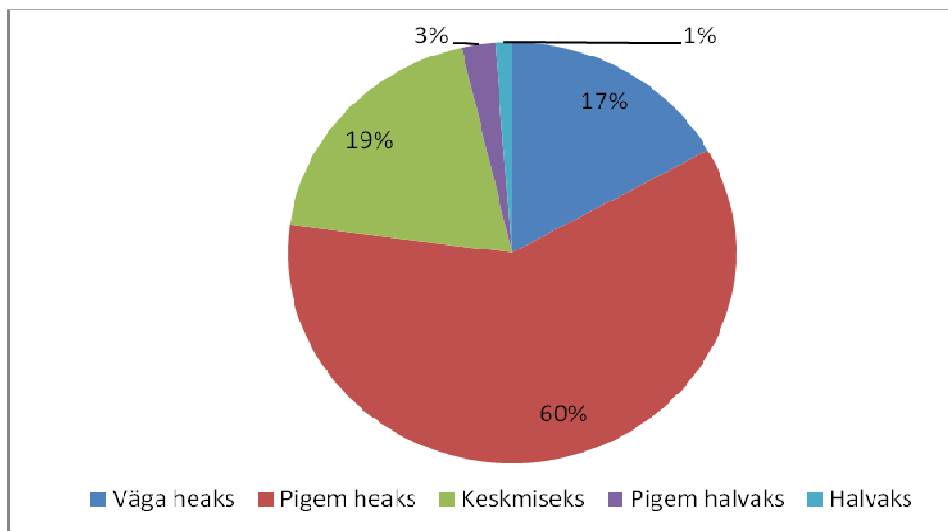
Minnes tagasi kvantitatiivsete tulemuste juurde, saab öelda, et kirjapandud arengukava oli ligi pooltel vastanud mittetulundusühingutest. 27% mittetulundusühinguid ei olnud sõnastanud arengu põhimõtteid arengukavas, kuid olid siiski need näiteks koosolekutel kirjalikult fikseerinud. Viiendiku mittetulundusühingute arengu-põhimõtted oli fikseeritud kas kohaliku omavalitsuse arengukavas või teistes valdkonna arengudokumentides. Edasise arengu peale ei olnud mõelnud vaid 4% mittetulundusühingutest. Huvipuudus ühingu edasise arengu vastu viitab ka soovile oma ühingu tegevust lõpetada.

Joonis 19. Arengukava olemasolu mittetulundusühingutes (%)



Enamik noorsootööd teostavatest mittetulundusühinguteks pidas arengukava senist täitmist pigem heaks. Nii arvas 60% arengukava omavatest mittetulundusühingutest. Väga heaks pidas täitmist 17%. Keskmiseks hindas arengukava täitmist 19% ning halvaks või pigem halvaks vaid 4%.

Joonis 20. Hinnang arengukava täitmise õnnestumisele (%)



Need mittetulundusühingud, kes olid hinnanud arengukava täitmist väga heaks, põhjendasid oma hinnangut üsna ootuspäraselt peamiselt sellega, et kõik või enamik kavandatust viidi ka ellu ning seatud eesmärgid täideti. Nimetati ka näiteks konkreetseid indikaatoreid nagu näiteks liikmete või korraldatavate ürituste arvu kasv. Nende mittetulundusühingute seas, kes hindasid arengukava täitmist pigem heaks, oli valdavaks suurema osa planeeritu elluviimine, kuid siin märgiti ka eesmärkide täitmist

takistanud asjaolusid. Kriitilised toonid süvenevad nende seas, kes hindasid arengukava täitmist keskmiseks või sellest negatiivsemalt.

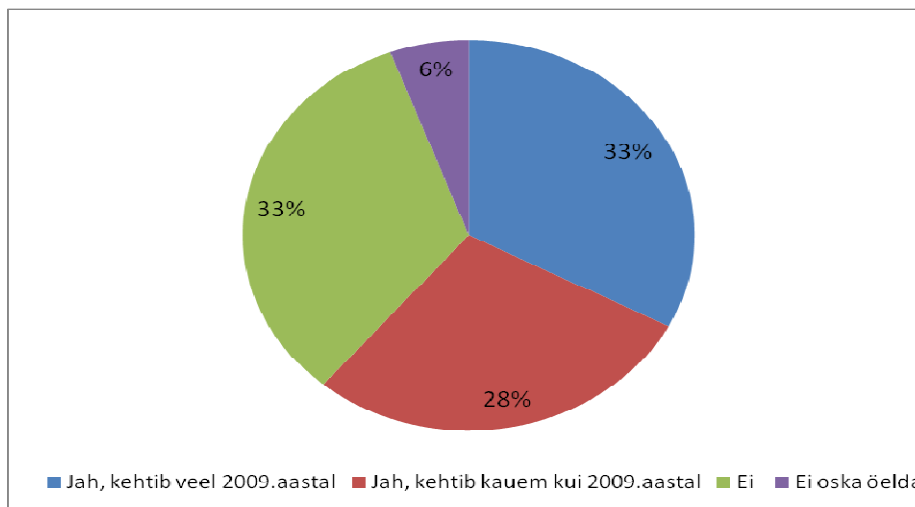
Arengukava täitmist takistanud teguritena märgiti eelkõige ressursside puudust. Ressursside puudus tähendas siinkohal nii inim- kui ka materiaalsete ressursside puudust ning sageli on just materiaalne kitsikus vähendanud inimpotentsiaali kasutamise võimalusi. Inimressursside puudus on näiteks takistanud planeeritud arvu projektide algatamist ning kirjutamist, samuti uute noorte kaasamist erineva suunitlusega ringidesse või treeninggruppidesse. Väiksemal määral nimetati arengukava puuduliku täitmise põhjusena mittetulundusühingu liikmete ebapiisavat motiveeritust, vähest tööd enda ja tegevuste tutvustamiseks.

Tegevuskava ning selle elluviimine

Arengukava paremaks elluviimiseks on otstarbekas omada kirjapandud tegevuskava. Kirjapandud tegevuskava oli enamikul vastanud mittetulundusühingutest. Võib ka öelda, et tegevuskava olemasolu ja kehtivuse osas jagunesid ühingud kolmeks suhteliselt võrdseks osaks. Ligi 30 protsenti omas tegevuskava ning see kehtib ka peale käesolevat aastat. Pisut üle 30 protsendi mittetulundusühingute tegevuskava kehtis veel käesoleval aastal, kuid vajas järgnevatel aastateks uue tegemist. Kolmandikul küsimusele vastanud mittetulundusühingutest aga puudus kirjapandud tegevuskava (vt Joonis).

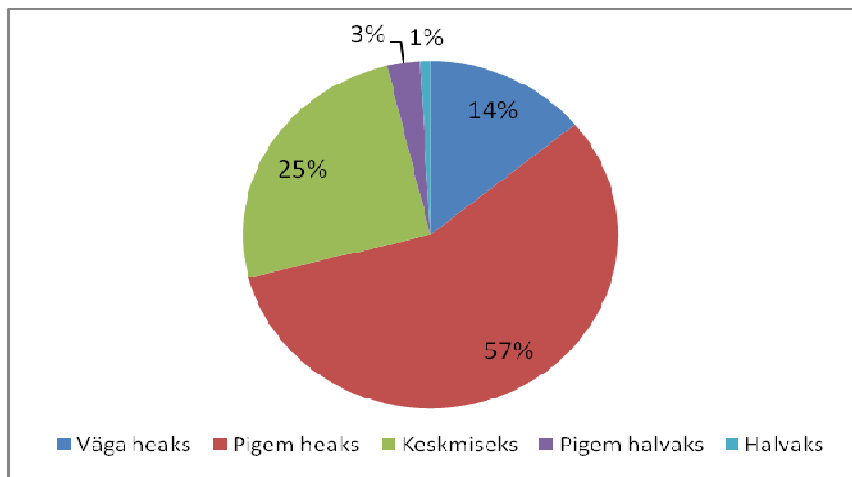
Oluliseks kujunes seos, mille kohaselt oli nii arengu- kui ka tegevuskava enam suurema eelarvega ning töölepinguga inimesi tööle võtnud ühingutel. Näiteks töölepinguga töötajatega ühingutest omasid arengukava 65% ning tegevuskava 42%. Palgaliste töötajateta ühingutes olid vastavad näitajad 35% ja 28%.

Joonis 21. Mittetulundusühingud kirjapandud tegevuskava olemasolu järgi (%)



Tegevuskava omavad mittetulundusühingud andsid ka hinnangu sellele, kuidas oli tegevuskava täitmine seni läinud. Võib öelda, et mittetulundusühingutel tegevuskavas sätestatu elluviimisega ei olnud kokkuvõttes suuri probleeme. Enamik vastanutest hindas tegevuskava elluviimist positiivselt. 14% hindas tegevuskava täitmist väga heaks ning kõige suurema osakaaluga oli hinnang „pigem hea”. Pigem heaks hindas tegevuskava täitmist 57%. Rahuldava hinnangu andnud vastusevariandi „keskmiselt” märkis neljandik tegevuskava omanud mittetulundusühingutest. Halvaks või pigem halvaks hindas tegevuskava täitmist vaid 4%.

Joonis 22. Hinnangud tegevuskava senisele täitmisele (%)



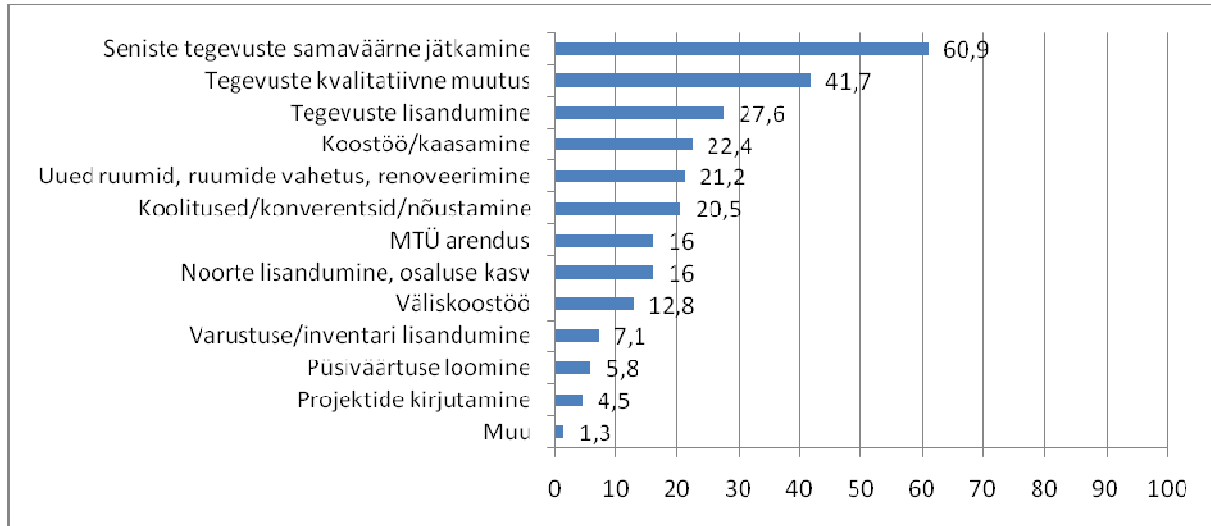
On positiivne, et tegevuskava ei ole pelgalt dokument, mida esitatakse aeg-ajalt pelgalt lisadokumendina mõnele projektikonkursile, vaid läbimõeldud plaanide kogum, mille täitmist jälgitakse ning mille täitmise järgi hinnatakse oma plaanide õnnestumist. Antud vastustest ilmneb tihe side arengukavaga. Kehtis seos, mille kohaselt viitas kirjapandud arengukava suure tõenäosusega kirjapandud tegevuskavale. Kirjapandud arengukava omavatest mittetulundusühingutest omas tegevuskava üle kahe kolmandiku. Nendest mittetulundusühingutest, kellel puudus arengukava, omas aga tegevuskava vaid 20%.

Tegevuskava peaks teoorias olema arengukava (kus pannakse enam rõhku strateegilistele eesmärkidele) rakendus, kuid sageli sisaldub arengukavas tegelikult ka juba tegevuskava raamistik ja vastupidi. Oluline on siiski see, et mõlemal juhul on tegu olulise lühemas või pikemas perspektiivis planeerimisvahendiga, mille järgimine aitab saavutada seatud eesmärgid. Need, kes hindasid tegevuskava senist täitmist väga heaks või pigem heaks, viitavad enamikel juhtudel põhjendusena sellele, et planeeritu on teostatud, eesmärgid täidetud ning tegevused läbi viidud. Nimetati ka tegevuskavva kirjapandu realistlikkust, mis aitas kaasa tegevuskava täitmisele. Vähemal määral märgiti olulise välise mõjurina majanduskriisi mõjusid ehk siis kas eraldatava raha kärpeid või fondide kaudu toimuva rahastamise vähenemist, mis on sundinud tegevuskavas planeeritud tegevusi koomale tõmbama.

Enamik mittetulundusühingutest, kes hindasid tegevuskava täitmist keskmiseks või sellest negatiivsemaks, nägid tegevuskava puuduliku täitmise peamise põhjusena rahaliste ressursside nappust. Paaril juhul viidati ka puudulikule koostööle partneritega või mittetulundusühingu liikmete liigsele hõivatusele oma põhitöoga.

Järgneva viie aasta olulisemad tegevussuunad

Joonis 23. Järgneva viie aasta olulisemad tegevussuunad (%)

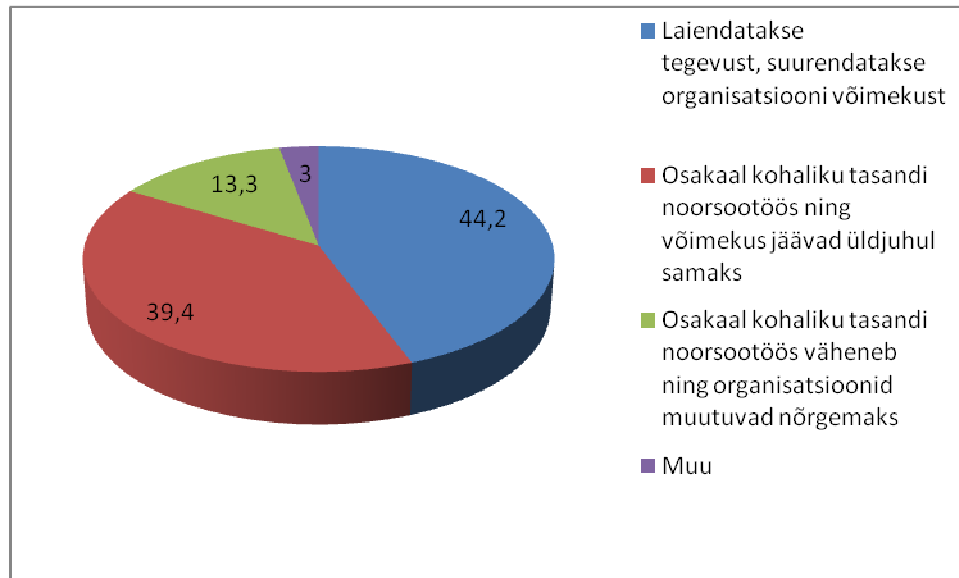


Organisatsiooni jätkusuutlikkust näitab see, kas tulevikku planeeritakse ning mida detailsemalt seda üritatakse teha seda parem. Joonisel on esitatud järgneva viie aasta kõige olulisemad tegevussuunad. Vastajad said märkida kuni viis kõige olulisemat tegevussuunda või tegevust ning anti ka võimalus sõnastada tegevussuunad vabalt ilma etteantud suunavate vastusevariantideta. Antud vastustest moodustati 13 erinevat tüüpi, millest kõige sagedamini nimetasid antud küsimusele vastajad seni tehtavate tegevuste jätkumist. Seda nimetas üle 60 protsendi vastajatest. Seniste tegevuste jätkamise tüüpi alla kuulusid näiteks samadel põhimõtetel huviringi või treeninggrupi korraldamine ja ka traditsioonilised ühekordsed üritused. 42% küsimusele vastanutest pidasid vajalikuks eraldi rõhutada planeeritavate tegevuste sisu täiustamist ja kvaliteedi tõstmist. Tegevuste lisandumist rõhutas ligi kolmandik vastanutest. Võrdlemisi olulised tegevussuunad olid ka soov suurendada koostööd (näiteks teiste mittetulundusühingutega) ning püüd leida paremad ruumid. Üle 20% vastanutest pidas oluliseks ise koolitusel osalemist või siis nende korraldamist.

Vähem märgiti oluliste tegevussuundadena mõne püsiväärtuse loomist (näiteks raamat, helikandja, taies) ning eraldi projektide kirjutamist. Projektide kirjutamist mainiti nii vähe ilmselt seetõttu, et projektide kirjutamist nähakse pigem vahendina planeeritud tegevuste elluviimisel. Küsimustele antud vastuste tõlgendamisel on oluline silmas pidada, et kui näiteks mittetulundusühingu arendamist rõhutas 16% küsimusele vastanuist, siis see ei peegelda kogu osakaalu, vaid neid, kelle jaoks oli antud tegevussuuna rõhutamine oluline. Näiteks juhatuse vahetus võib tuua uusi tuuli ühingu arengusse ning seda peetakse oluliseks rõhutada, kuid samas võib juhatuse vahetus olla suhteliselt rutiinne tegevus. Samas saab olulisust mõõtes siiski panna paika prioriteete ehk mittetulundusühingute jaoks on esmasel prioriteetidel senise noortele suunatud tegevuse jätkumine ning selle kvalitatiivne areng.

Hinnang noorsootööd teostavate mittetulundusühingute jätkusuutlikkusele tulevikus

Joonis 24. Noorsootööd teostavate mittetulundusühingute jätkusuutlikkus tulevikus (%)



Mittetulundusühingute jätkusuutlikkuse hindamisel olid ühingud pigem optimistlikud. Tegevuse laienemist ning organisatsioonide võimekuse kasvu nägi 44 protsenti vastanutest. 39% ühingutest leidis, et osakaal kohaliku tasandi noorsootöös ning võimekus jäävad üldjuhul samaks. Pessimistlikku hoiak oli vaid 13% vastanutest, kes leidsid, et kolmanda sektori osakaal kohaliku tasandi noorsootöös pigem väheneb ning organisatsioonid muutuvad nõrgemaks.

Kolmest sõnastatud variandist ei leidnud endale vastamiseks sobivat vaid 3%. Variandi "muu" täpsustamisel mainiti eelkõige muret kiiresti halveneva majandusolukorra ja selle võimaliku mõju pärast mittetulundusühingutele.

KOKKUVÕTE

Käesolev uuring andis tunnistust sellest, et noorsootööd teostavad mittetulundusühingud on praeguseks kujunenud kohalikul tasandil noorte koolivälise aja tegevustega sisustamise vallas arvestatavaks tegijaks. Uuringus käsitleti mitmeid erinevaid indikaatoreid, nii mittetulundusühingutes toimuvaid sisemisi protsesse kui ka väliseid ning väljapoole suunatud protsesse. Kui proovida koostada kõigi indikaatorite arvestuses hindamismudel, siis ilmneb, et täna tegutsevate ühingute lõikes on rohkem positiivseid kui negatiivseid toone.

Peamiste positiivsete suundumustena või hetkeseisuna saab välja tuua:

- 1) Enamiku ühingute puhul probleemivaba raamatupidamise korraldus.
- 2) Püüdlused suurendada tegevuste mahtu
- 3) Püüdlused parandada tegevuste kvaliteeti
- 4) Tihe koostöö omavalitsusega
- 5) Enamik ühinguid kaasab noori planeerimisest teostuseni
- 6) Enamik ühinguid on mõelnud edasise arengu peale
- 7) Arengukava on enamikes ühingutes soovikohaselt ellu viidud
- 8) Enamikul ühingutest on tegevuskava

Esinenud peamiste probleemidena saab välja tuua:

- 1) Vähene võimekus ka vajaduse korral luua ametikohti ja võtta tööle inimesi
- 2) Arenemisruum ühingu juhtimise korraldamisel
- 3) Tegevuseks vajalike vahendite nappus
- 4) Ebastabiilne rahastamine
- 5) Ruumide puudus
- 6) Koostöö ulatus ning sagedus võimalike partneritega (v.a. kohalik omavalitsus) on ebaühtlane
- 7) Arvestatav osa ühingu liikmetest on aktiivsed, kuid väga hea tulemuseni jõudmiseks on arenguruumi
- 8) Alla poolel ühingutest on kirjapandud arengukava
- 9) Tegevuskava senine täitmine on toimunud enamikes ühingutes soovikohaselt
- 10) Enamikul väiksema eelarvega ühingutel puudub arengu- ja tegevuskava.
- 11) Võrdlemisi vähe tähelepanu pööratakse ühingu kui organisatsiooni arendamisele lähitulevikus

Tugev kodanikuühiskond on demokraatia ja osaluse teostajaks ja samas ka garantiiks. Kuivõrd noorsootööd teostavad ühingud on osa kodanikuühiskonnast, saab olla eesmärgiks vaid nende püsimine ja edasine areng.

Esitatud kuvandist lähtuvalt saab teha mitmeid ettepanekuid tulevikuks.

Esmalt tuleb loota, et käesolev majanduskriis ei kahjusta oluliselt ühingute rahastamisvõimalusi. Vabatahtlikkuse alusel suudetakse tegevusi teatud piirini läbi viia, kuid kui vabatahtliku tegevuse korral peab vabatahtlik kasutama omi rahalisi vahendeid, langeb motivatsioon midagi teha ja korraldada oluliselt. Rahastamisvõimalustega on otseselt või kaudselt seotud ka võimalused palgata tööjõudu, soetada vahendeid ning omada ühingu käsutuses olevaid tööruume.

Raha ei ole õnneks kõike määrav tegur ning hoolimata rahanumbrite vähenemist saab parendada juhtimist, tugevdada organisatsioonisisest ja -välist koostööd, täiustada tegevuste metoodikat ja tõsta sellega tegevuste kvaliteeti. Likvideerida saab ka puudujäägid arengu ja tegevusplaanide lahtimõtestamisel. Need tegevused soodustavad lähitulevikuks ka finantseerimisvõimaluste paranemist ning avardamist.