

Kaasatavate inimeste väljaselgitamine

Sissejuhatus

Teie sotsiaalse ettevõttega on seotud palju erinevaid inimesi: juhatus, töötajad, vabatahtlikud, laiem kogukond ja huvirühmad. Maapiirkondade sotsiaalsed ettevõtted sõltuvad tihti kohalike inimeste toetusest ja osalusest, kuna just nemad võivad pakkuda vabatahtlikult oma oskusi ja kogemusi ettevõtte tegevuse toetamiseks. Lisaks võib mingi sotsiaalse ettevõtte tegevuse elluviimiseks minna vaja spetsiifilist rolli täitvaid töötajaid.

On tähtis, et sotsiaalsesse ettevõttesse kaasatud inimeste rollid ja kohustused oleksid selgelt määratletud, et kõik teaksid, mida neilt meeskonnaliikmena oodatakse.

Paljude maapiirkondade sotsiaalsete ettevõtete töövõime on piiratud ja need tegutsevad väikese arvu töötajate ja/või vabatahtlike toel. Sel põhjusel on tähtis tagada, et kõikide aega kasutatakse optimaalselt ja ülesanded antakse täitmiseks selleks kõige paremini sobivatele inimestele.

Selge arusaam sellest, mida inimesed (olgu siis personal või vabatahtlikud) organisatsioonis teevad, aitab lisaks tagada, et kõik saavad oma rollile vastavat tuge ja väljaõpet.

Juhatus või komitee

Juhtkond on juriidiline isik, kes vastutab sotsiaalse ettevõtte valitsemise ja strateegilise juhtimise eest. Juhtkonda võivad kuuluda usaldusisikud, direktorid, juhatuse liikmed, juhatajad või komitee liikmed.

Juhtkonna kohustuseks on määrata organisatsiooni strateegiline suund, püstitada selle eesmärgid ja veenduda, et organisatsioon jääks oma eesmärkidele truuks. Lisaks tagab juhatus õigusaktide järgimise ja annab aru laiemale kogukonnale.

Juhtkonna liikmete valimisel on tähtis arvestada erinevate kogemustega kogu laiema kogukonna kontekstis ja püüda kaasata erineva tausta ja vaatepunktidega inimesi, kes suudavad pakkuda kasulikke oskusi ja kogemusi. Eelkõige peaksite otsima inimesi, kes on:

- teie tegevusest huvitatud ja seda toetavad;
- valmis oma oskuste, kogemuste ja kontaktidega aitama;
- objektiivsed ja konstruktiivsed;
- valmis õppima ja suutelised pakkuma värskaid vaatepunkte.

Juhtkonna liikmete valimisel ei peaks arvestama ainult seda, et nad on teie projektist huvitatud, vaid ka seda, et neil oleksid ettevõtte aitamiseks vajalikud oskused või kogemused. Maapiirkondade rahvastiku vähenemise tõttu võib see probleemseks osutuda. Võite avastada, et vajalike oskuste, kogemuse ja vaadetega juhtkonnaliikmete leidmiseks peate vaatama kohaliku kogukonna piiridest kaugemale. Lugege lisa osa „[Hea valitsemine](#)“ jaost „Mis on juhtkond“.

- Lugege sotsiaalse ettevõtte juhtkondade kohta lisa [siin](#).

Juhtkonna liikmete rollid

Kuigi juhtkonna iga liige vastutab sotsiaalse ettevõtte ees võrdselt, peavad mõned liikmed võtma enda kanda spetsiifilisi rolle, nagu esimees, sekretär ja laekur. Neid rolle on kirjeldatud allpool:

Esimees

- toetab ja jälgib juhataja tegevust ning vahendab juhtkonna ja töötajate vahelist suhtlust;
- koostab töötajate ja teiste juhatuse liikmetega konsulteerides koosolekute päevakorra ja tagab koosolekute tõhusa korraldamise;
- annab hääle võrdsele jagunemisel otsustava hääle;
- tagab, et iga-aastased üldkoosolekud ja erakorralised üldkoosolekud peetakse vastavalt juhtimisdokumendi nõuetele.

Laekur

- jälgib organisatsiooni rahaliste vahendite kasutamist ja annab sellest aru;
- esitab finantsaruandeid, vastab koosolekutel ja iga-aastasel üldkoosolekul küsimustele;
- tegutseb mistahes suuremate pangatoimingute puhul allkirjaõigusliku isikuna;
- suhtleb audiitorite ja finantsjärelevalve ametnikega raamatupidamisarvestuse iga-aastase läbivaatamise teemal;
- kui rahanduse eest vastutav töötaja puudub, võivad laekuri kohustuseks olla raamatupidamine, kviitungite väljastamine saadud raha eest ja välja makstud raha üle arvestuse pidamine.

Sekretär

- kutsub kokku koosolekuid ja reserveerib ruume;
- korraldab teabevahetust ja allkirjastab tšekke;
- valmistab ette koosolekute päevakorra (esimehega konsulteerides);
- protokollib koosolekuid ja tagab vajadusel säilitatud teabe kättesaadavuse.

Nende rollide kohta saate lugeda lisa Scottish Council for Voluntary Organisations veebilehelt: <https://scvo.org.uk/support/running-your-organisation/governance/roles-responsibilities>

Juhtkonna mitmekesisus

Tähtis on kaasata juhtkonda mitmeid erinevaid vaatepunkte ja pidada juhtkonna liikmete valimisel alati silmas mitmekesisust. Võimalusel peaksite üritama saavutada head soolist tasakaalu ning arvestama laiemat demograafilist konteksti, st nooremaid inimesi, erineva nahavärviga inimesi, erinevaid oskusi jne, samuti oskusi ja kogemusi, mida need erinevad vaatepunktid pakuvad.

Maapiirkonnas võib noorte inimeste kaasamisel olla positiivne mõju, tõmmates ligi uusi ja hoides lahkumast olemasolevaid noori. Noorte esindatuse kohta saate lugeda lisa Šotimaa organisatsiooni Isle of Gigha Heritage Trust läbi viidud juhtumiuuringust:

<https://www.ruralsehub.net/brandon-clements-young-board-director-isle-of-gigha-heritage-trust/>

Juhtkonna kontrollimine ja oskuste audit

Tähtis on määrata kindlaks juhtkonna liikmete oskused, teadmised ja kogemused ning viia lünkade tuvastamiseks läbi aus hindamine. Nii saate võimekuse parandamiseks ja lünkade kõrvaldamiseks leida ja kaasata täiendavaid juhtkonnaliikmeid.

- Osa „Kollektiivne juhtimine“ jaost „Oskuste ja annete väljaselgitamine“ leiate tegevuse, mis on selles abiks.

Olemasolevate oskuste ja annete tuvastamiseks peaks kasutama asjakohaseid tegevusi. Seejärel saate hinnata, millised oskused ja kogemused on juba teie organisatsiooni käsutuses, ja leida kollektiivsetes oskustes esinevad lüngad.

Selles protsessis on abiks UK National Council for Voluntary Organisations tööriist *Trustee skills audit template and board exercise*. <https://knowhow.ncvo.org.uk/tools-resources/board-basics/tools-and-guidance/ncvoboardbasicstrusteeskillsaudit.docx>

Oleks ebarealistlik loota, et juhatuse liikmed on valmis lõputult oma aega loovutama, ja võimalusel peaksite vältima pikemat aega samadele isikutele toetumist. Ametijärgluse planeerimine on oluline, et sotsiaalne ettevõtte oleks suuteline jätkama toimimist ka võtmeisikute lahkumisel, ning sama kehtib ka teie juhtkonna kohta.

- Lugege lisa peatükist „Ametijärgluse planeerimine“.

Tasuline oskusteave

Võib tekkida olukord, kus peate lisatõe saamiseks ettevõtluse planeerimisel, õigusnõu saamiseks, raamatupidamiseks või muude tehniliste aspektidega tegelemiseks kaasama erioskustega inimesi ja nende teenuse eest maksma. Näiteks peate ehitusprojekti puhul arendustegevuseks ja projektijuhtimiseks palkama erinevate oskuste ja kogemustega spetsialiste.

Töötajad

Maapiirkonnas tegutseva sotsiaalse ettevõtte rajamisega seotud algatusgruppi kuuluvad tihti tasustamata vabatahtlikud kohalikust kogukonnast. Samas võib plaanide edasiarenemisel tekkida vajadus palgata töötajaid sotsiaalse ettevõtte juhendamiseks ja juhtimiseks. Töömahu määrajaks on muuhulgas kättesaadavate rahaliste vahendite suurus.

Üldiselt on palgaliste töötajate kasutamisel loodud ka juhtivtöötaja roll, näiteks juhataja, kes teeb tegevusega seotud otsuseid ja juhendab teisi töötajaid. Lisaks on juhtivtöötaja kohustuseks suhelda vahetult juhatusega ja vahendada vajalikku teavet.

Maakogukondades täidavad inimesed tihti mitmeid erinevaid ülesandeid ja vahel on kasulik reklaamida teatud ametikohti paindlike ja osaaajalisena. Ühe suurema rolli kaheks väiksemaks rolliks jagamine võib julgustada vajalike oskustega inimesi ette astuma, kuna nad tunnevad, et väiksema rolli ja sellega seotud kohustustega on lihtsam toime tulla.

Oskustega töötajaid ligi tõmbavad ja tööl hoidvad ülesanded

Maapiirkondade rahvastiku vähenemine, kaugus peamistest elukeskustest ning noorte ja tööealiste inimeste väljarände mõju (vahel nimetatud ka *ajude äravooluks*, mis tähendab, et noored inimesed lähevad linna paremaid võimalusi otsima) võivad mõjutada ettevõtte võimekust leida palgalistele töökohtadele sobivaid kandidaate.

Puudulikud majutusvõimalused võivad piirkonnast väljastpoolt töötajate leidmist veelgi keerulisemaks teha. [Selles aruandes](#) on kirjeldatud konkreetseid raskusi, millega maadlevad töötajate leidmisel ja tööl hoidmisel Šotimaa maapiirkondade ettevõtted, kusjuures ääremaade ja maapiirkondade puhul tõstetakse ühe tõsisema takistusena esile just taskukohase majutuse puudumist.

Seega võib olla mõistlik leida potentsiaalne kandidaat kohalikul tasandil ning pakkuda talle otsitavasse rolli sobitumiseks lisaväljaõpet ja arenguvõimalusi. Lisaks võib ettevõttel olla võimalus taotleda vajaliku väljaõppe (haridusasutuses) saamiseks rahastamist ja rolli valitud inimene saab tööga seoses võimaluse oma oskusi arendada.

Vabatahtlikud

Maapiirkondade sotsiaalseid ettevõtteid mõjutab nende kohalik keskkond ning nende asutajateks ja arendajateks on tihti inimeste rühmad või terved kogukonnad. Kogukonna osalus ja sotsiaalsele mõjule keskendumine võib olla abiks vabatahtlike tähelepanu köitmisel ja nende kaasamisel, kuna vabatahtlikel võib tekkida soov sotsiaalse ettevõtte eesmärke oma oskuste ja kogemustega toetada.

Maapiirkondade sotsiaalsed ettevõtted on tihti oma linnas tegutsevatest analoogidest väiksemad ja samuti on neil vähem töötajaid, mis tähendab, et vabatahtlikud on hinnaline ressurss.

Vabatahtlike aeg ja oskused võivad olla maapiirkonna sotsiaalse ettevõtte kestlikkuse vaatepunktist äärmiselt olulised. Šotimaal korraldatud uuringus leiti, et suur pensionäride arv maapiirkondades tähendab „ammendamatu inimeste tagavara“, kellel on aeg ja oskused kogukondliku tegevuse toetamiseks.

Samas on oluline vältida vabatahtlike väsimist, mis tekib olukorras, kus kohustusi ei jagata võrdselt ning inimesed peavad tulema korraka toime liiga paljude projektide või ülesannetega. See võib põhjustada stressi ja läbipõlemist ning huvi kadumist projekti vastu.

Regulaarsed vestlused ja suhtlemine vabatahtlikega võimaldab neil enda probleemidest ja muredest rääkida, töökoormust vähendada ja vabatahtlikku tegevust jätkata.

Vabatahtlike ligitõmbamine ja toetamine

Vabatahtliku rolli kirjeldamisel on oluline täpsustada, mida roll nõuab, millised on sellega kaasnevad kohustused ja kaua see kestab. Kehvalt määratletud rollid on üks peamisi põhjuseid, miks inimesed ei soovi vabatahtlikku tööd teha, kuna nad ei tea, milliseid oskusi see eeldab või kui kaua kestab.

See Volunteer Scotlandi koostatud dokument annab kasuliku ülevaate vabatahtliku rolli kirjelduse koostamisest:

<https://www.volunteerscotland.net/media/242005/Creating%20Volunteer%20Role%20Descriptions.pdf>

Lisaks peab vabatahtlikke toetama ja koolitama nagu töötajaidki. Vabatahtlikud pakuvad teile tasuta oma aega, energiat ja oskusi, mistõttu on oluline, et nad tunneksid, et neid austatakse, toetatakse ja nende aega kasutatakse parimal viisil.

Üks viis vabatahtlike otseseks toetamiseks on korraldada tagasisidekoosolekuid, mitteametlikke kohtumisi või grupiarutelusid.

Peaksite korraldama regulaarselt võimalusi tagasiside kuulamiseks ja vabatahtlike tegevuse arutamiseks. See annab vabatahtlikele võimaluse rääkida muuhulgas võimalikest muredest ja probleemidest.

Mõned võimalikud meetodid vabatahtlike toetamiseks on:

- otsene toetamine: tagasisidekoosolekud, mitteametlikud kohtumised, grupiarutelud;
- muul kujul toetamine: partnerite tugi, vabatahtlike koosolekud, pidev väljaõpe ja arenguvõimalused, vabatahtlike uudiskirjad, sotsiaalmeedia;
- vabatahtlike tunnustamine (auhinnad, sertifikaadid, tähistamised);
- vabatahtlike toetava asutusesisese kultuuri toetamine.

Lugege lisa sellest Volunteer Scotlandi juhendist:

<https://www.volunteerscotland.net/media/242069/Supporting%20Your%20Volunteers.pdf>