



Sotsiaalsete praktikate tööpõhjad

Sotsiaalsete praktikate tööpõhjad on valminud projekti „Sotsiaalse innovatsiooni tööriistakast” raames.

Aluseks sotsiaalse ettevõtluse arenguprogrammi sotsiaalsete praktikate töötoad märts-juuni 2015.

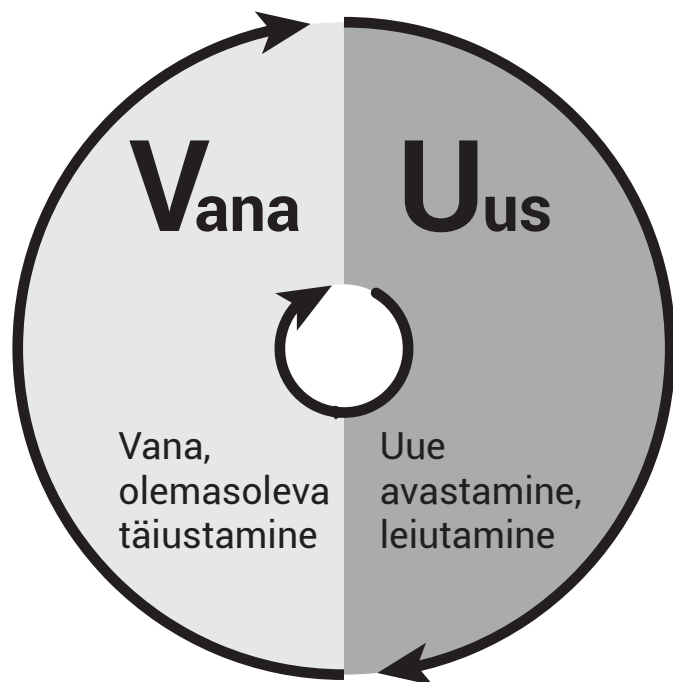
Ettevõtmist toetas EMP toetuste Vabaihenduste Fond Avatud Eesti Fondi vahendusel.



Avatud Eesti Fond
Open Estonia Foundation



(1.) Kuidas hinnata organisatsiooni innovatsioonivõimekust?



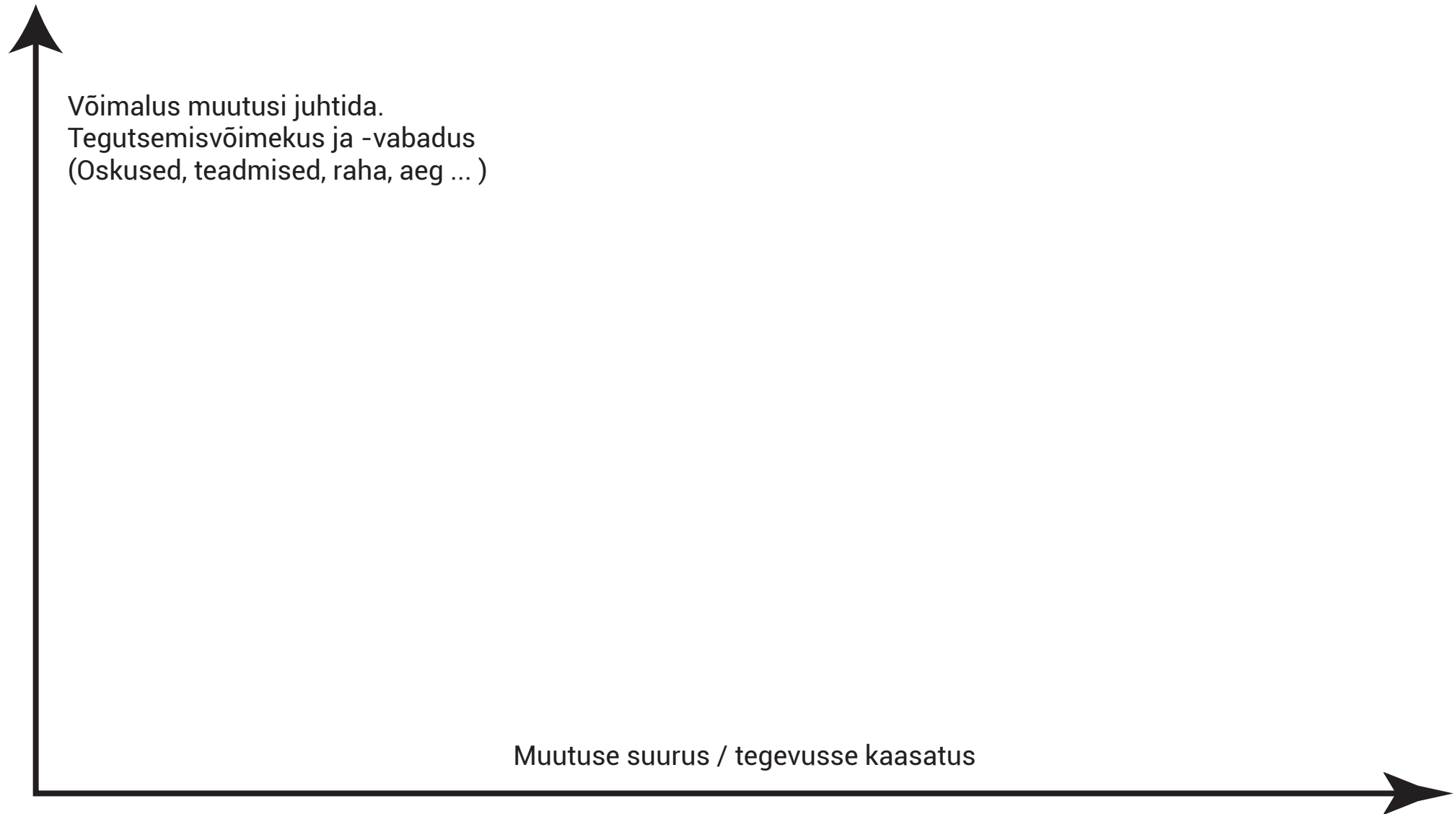
Ülal olev graafik kirjeldab innovatsiooni protsessi, kus lahendusena tuleb leiutada midagi uut või täiustada juba olemasolevat. Nooled näitavad arenguid, kus kunagine uudne leiutis aegub ja vajab täiustamist või siis vana lahenduse täiustamine viib uute leiutiste ja avastusteni.

Hinda organisatsiooni. Kas kasutusel on vanad või uued süsteemid, tehnoloogiad, teenused, tooted jne?

Märgi vastav täht mõiste ees.

☐ V ☐ U	Visioon	☐ V ☐ U
☐ V ☐ U	Strateegia	☐ V ☐ U
☐ V ☐ U	Väärtused	☐ V ☐ U
☐ V ☐ U	Tegevused	☐ V ☐ U
☐ V ☐ U	Informatsiooni allikad	☐ V ☐ U
☐ V ☐ U	Tööjaotus/oskused	☐ V ☐ U
☐ V ☐ U	Kultuur	☐ V ☐ U
☐ V ☐ U	Tehnoloogia	☐ V ☐ U
☐ V ☐ U	Sotsiaalne keskkond	☐ V ☐ U
☐ V ☐ U	Taristu	☐ V ☐ U

(2.) Kuidas planeerida organisatsiooni ressursse uute tegevuste elluviimiseks (jätkusuutlikkus)? (1)



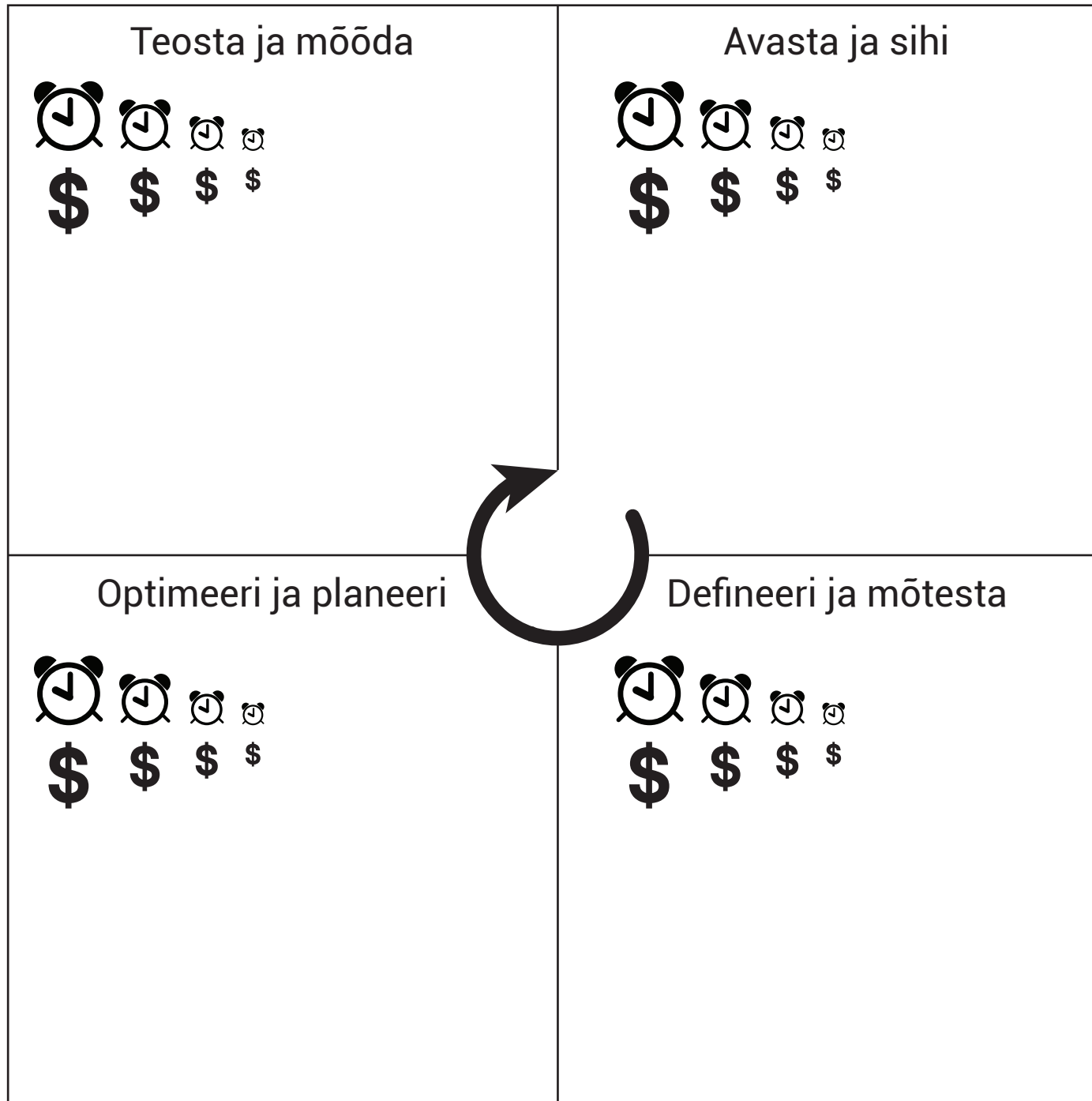
Aseta skaalale planeeritavate tegevuste osalised: sihtrühmad ning sidusrühmad (meeskond, partnerid jne.)

Vertikaal – inimeste võimalus muutusi juhtida.

Horisontaal – Kui palju mõjutavad tegevused inimese elu. Kui palju kaasatakse osalisi tegevustesse?

Osaliste paigutus skaalal näitab neile suunatud tegevuste vajadust. (nt. vähene muutuste juhtimisvõimalus, kuid suured muutused elus eeldavad tihedamat selgitustööd. Vähene kaasatus, kuid suured juhtimisvõimalused eeldavad tihedamat motiveerimist, suur juhtimisvõimekus ja suur muutus elus eeldab selgeid juhiseid ja kordineerimist.

(3.) Kuidas planeerida organisatsiooni ressursse uute tegevuste elluviimiseks (jätkusuutlikkus)? (2)



Gaafik illustreerib lahenduste loomisprotsessi probleemi avastamisest lahenduse teostamiseni.

Avasta ja sihi – leia probleem mille lahendamiseks kavatsed tegeleda.

Defineeri ja mõtesta - defineeri ja mõtesta probleemi olemus.

Optimeeri ja planeeri – Planeeri probleemi lahendamiseks teostatavaid tegevusi.

Teosta ja mõõda - Vii läbi planeeritud tegevused. Mõõda ja hinda tegevuste mõju.

Meeskonna jaotamine:
Jaga meeskond lahtrite vahel. Vaata, et kellegi koormus ei tuleks liigselt suur.

Planeeri ressursse:
Määra icoone kasutades palju aega ja raha kulub erinevatele lahenduse elluviimise tsüklitele.

(4.) Kuidas uurida probleemi lahendamise võimalusi? (1)

HETKE OLUKORD, SEISUKOHAD	TEGEVUSED	TULEMUS

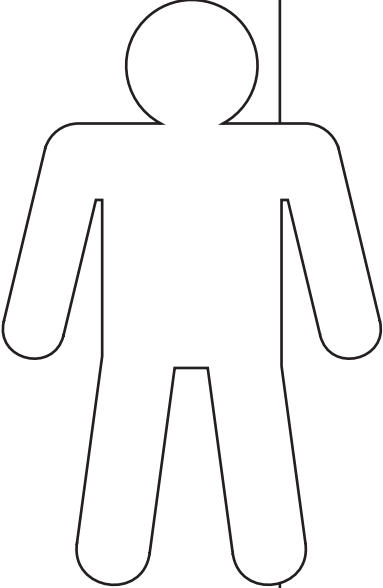
Kirjuta vasakule lahtrisse probleemi puudutavad hetkeolukorrad ja seisukohad. Kirjuta paremale lahtrisse soovitav tulemus. Keskmissesse lahtrisse kirjuta plaanitavad tegevused tulemuseni jõudmiseks.

SOTSIAALNE INNOVATSIOON

HETKE OLUKORD	TEGEVUSED	TULEMUS
	Uue teenuse käimalükkamine ja käigus hoidmine nõuab, et me teeks: (nii rutiinsed pidevad tegevused kui ka ühekordsed aktsioonid, mis võivad nt vajada uusi oskusi)..... 	
MUUDATUS KOLM võtmetegevust/harjumust/rutiini, mida peame uue teenuse turuletoomise õnnestumise nimel kindlasti muutma. MIDA PEAME ISE TEGEMA TEISITI? Mida juurde õppima?		
HARJUMUSED Meie harjumuspärased tegevused. Mida oleme harjunud tegema? (infovahetus; otsustamine; tööjaotus; sihtrühmadega suhtlemine jms)? Millest koosneb meie tüüpiline tööpäev? Kus, kellega, mida tehes tunname end nagu "kala vees"?		

Mida uue teenuse turuletoomine meie jaoks tähendab? Mõelgem, mida teeme täna, milline on meie harjumuspärane viis asju ajada, meie tegevusvaldonna kirjutatud ja kirjutamata normid. Teenuse pakkumine sotsiaalse ettevõtjana tähendab, et meil tuleb mingit osa oma igapäevaharjumustest muuta; midagi uut juurde õppida ja midagi ümber kujundada. Visandame selle teekonna.

(6.) Kuidas uurida probleemi lahendamise võimalusi ? (3)

Põhjused			Probleem	Tagajärjed
Isiku tasand (mikro tasand)	Sotsiaalne tasand (meso tasand)	Ühiskondlik tasand (makro tasand)		
				

Probleemide lahendamiseks tuleb jõuda nende juurteni. Kirjuta uuritav probleem ja selle tagajärjed vastavatesse lahtritesse. Põhjuste lahtrisse leia probleemi põhjuseid. Määra põhjuste kuuluvus isiklikku, sotsiaalsesse või ühiskondlikku tasandisse.

(7.) Kuidas genereerida uusi ideid ?

TEGEVUS / TEENUS:

SIHTRÜHM:

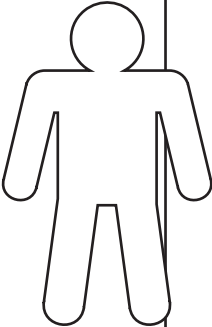
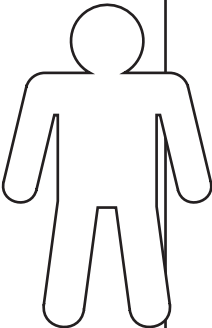
SIHTRÜHMA HIRMUD / NEGATIIVSED OOTUSED:

(Kirjelda sihtrühma hirme ja negatiivseid ootuseid seoses plaanitava tegevuse või teenusega.)

PARANDAVAD TEGEVUSED:

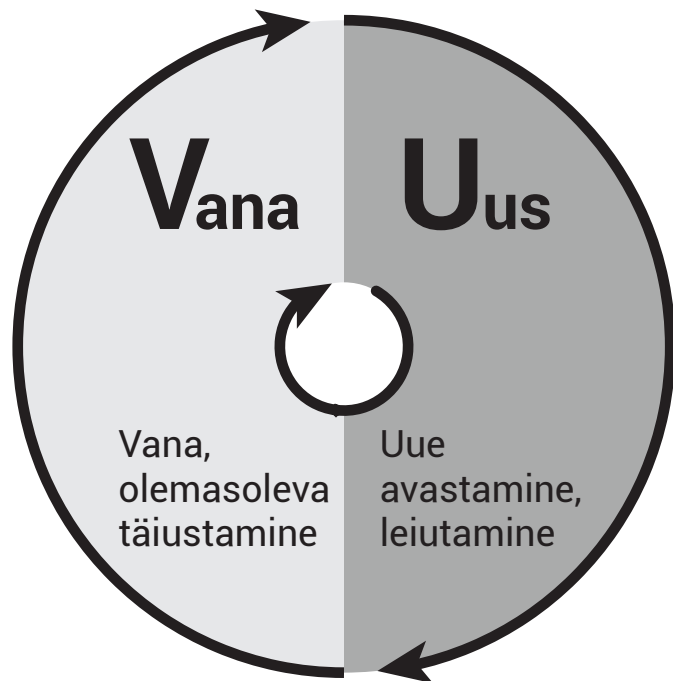
(Tegevused, mis kõrvaldaks ülal kirjeldatud hirme ja probleeme.)

(8.) Kuidas hinnata uue lahenduse mõju? (1)

Muutused			Probleem	Tagajärjed	Lahendus
Isiku tasand (mikro tasand)	Sotsiaalne tasand (meso tasand)	Ühiskondlik tasand (makro tasand)			
Sihtrühm 					
Meeskond 					

Tööleht 6. abil täida lahtrid “Probleem” ja “Tagajärjed”. Kirjuta hinnatav probleemi lahendus lahtrisse lahendus. Hinda uuest lahendusest lähtuvaid muutusi sihtrühmas ja meeskonnas. Kuidas muutus meeskond ja sihtrühm? Mida teeb sihtrühm teisiti? Millistes tasandites toimusid muutused?

(9.) Kuidas hinnata uue lahenduse mõju? (2)



Ülal olev graafik kirjeldab innovatsiooni protsessi, kus lahendusena tuleb leiutada midagi uut või täiustada juba olemasolevat. Nooled näitavad arenguid, kus kunagine uudne leiutis aegub ja vajab täiustamist või siis vana lahenduse täiustamine viib uute leiutiste ja avastusteni.

Hinda organisatsiooni. Kas kasutusel on vanad või uued süsteemid, tehnoloogiad, teenused, tooted jne?

Märgi vastav täht mõiste ees.

Kasuta täidetud töölehte 1.

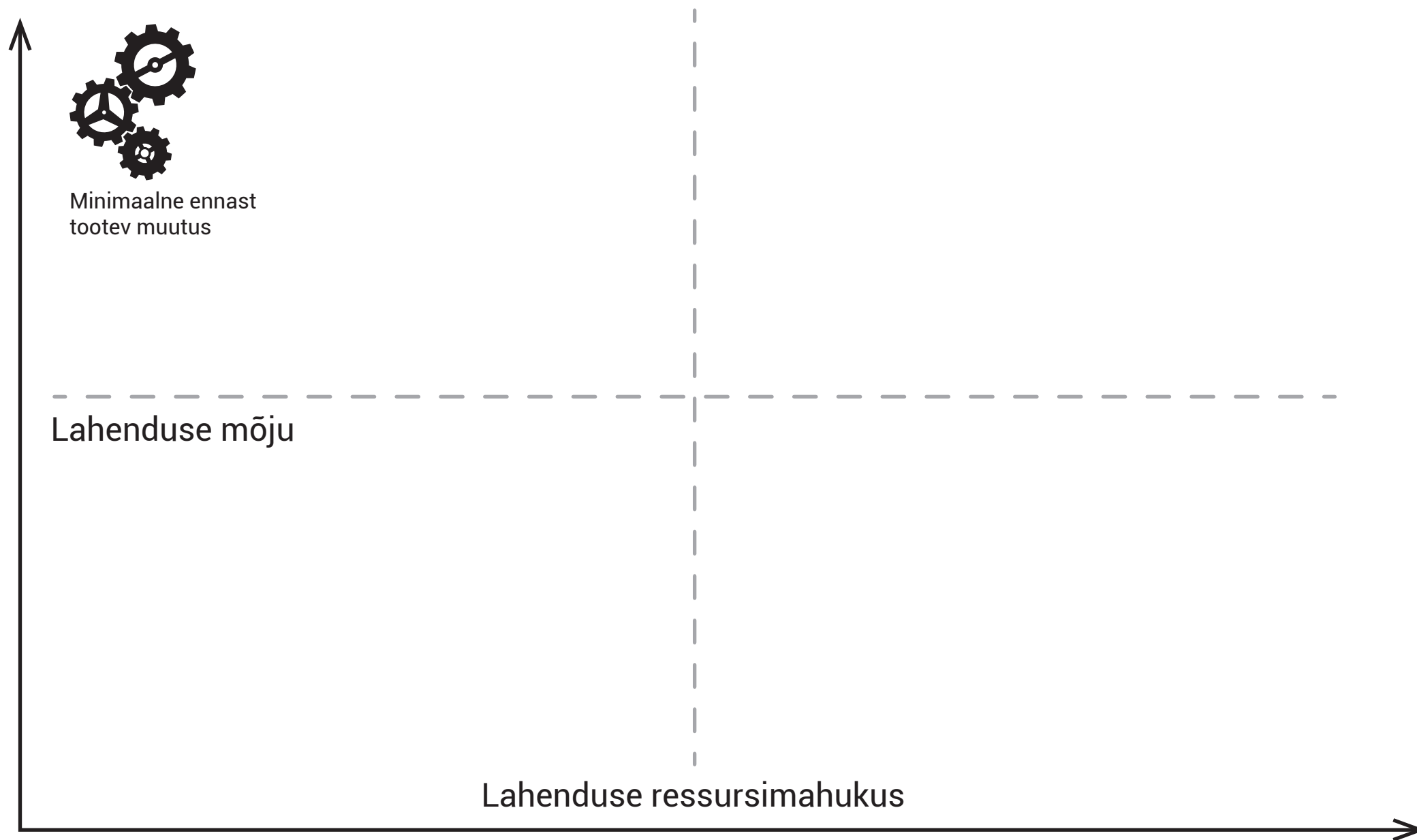
Hinda uuest lahendusest lähtuvaid muutusi organisatsioonis.

☐ V ☐ U	Visioon	☐ V ☐ U
☐ V ☐ U	Strateegia	☐ V ☐ U
☐ V ☐ U	Väärtused	☐ V ☐ U
☐ V ☐ U	Tegevused	☐ V ☐ U
☐ V ☐ U	Informatsiooni allikad	☐ V ☐ U
☐ V ☐ U	Tööjaotus/oskused	☐ V ☐ U
☐ V ☐ U	Kultuur	☐ V ☐ U
☐ V ☐ U	Tehnoloogia	☐ V ☐ U
☐ V ☐ U	Sotsiaalne keskkond	☐ V ☐ U
☐ V ☐ U	Taristu	☐ V ☐ U

(10.) Kuidas katsetada uusi lahendusi (sihtrühma kaasamine ja prototüüpimine)?

	SIHTRÜHM	ESINDAJA	MEESKOND
ROLLID:	Kes on sihtrühm?	Mida teeb sihtrühmaga suhtleja?	Mida teeb ülejäänud meeskond?
KOHT:	Kirjelda situatsiooni, kus lahendust kasutad.	Kuidas tutvustad lahendust?	Meeskonna tegevus?
LUGU:	Kujutle kuidas kulgeb protsessi tegevuskäik.		

(11.) Kuidas hinnata uute lahenduste skaleeritavust ? (1)



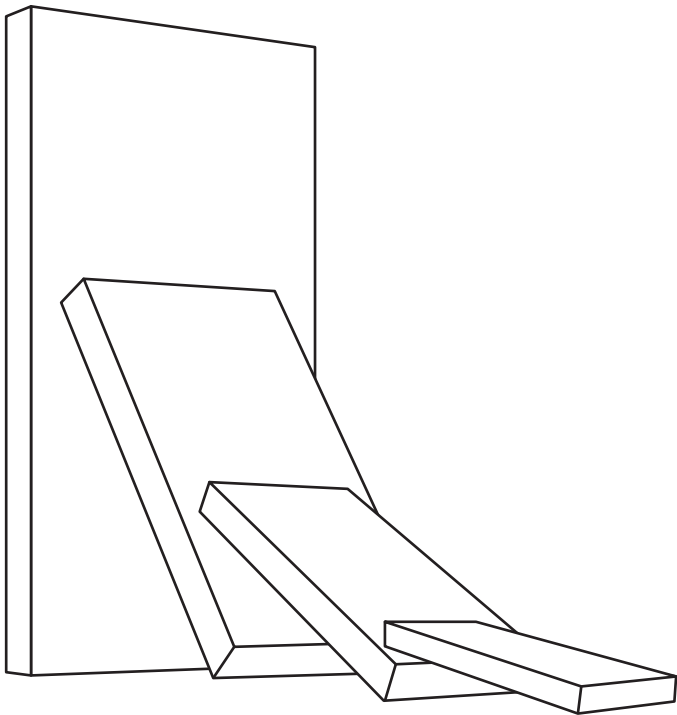
Hinda uut lahendust ette antud skaala järgi. Vertikaalteljel lahenduse mõju. Horisontaalteljel lahenduse ressursimahukust (aeg, raha, meeskonna suurus jne.)
Leia optimaalseimaid (suure mõju ja vähese ressursimahukusega) lahendusi.

(12.) Kuidas hinnata uute lahenduste skaleeritavust ? (2)

Leia faktoreid, mis võivad nurjata sinu plaanitud tegevusi.

Leia suurima mõjuga väikseim muutus, mis võib tegevusi takistada.

Hinda oma nõrkusi. Korda sama analüüsi arvestades uut keskkonda, kus plaanite samasid tegevusi korrata.



(13.) Kuidas kaasata lahenduse elluviimisesse partnereid ? (2)

Partnerite valimine		
Tegevus		Partnerid
Vajadused Isiku tasand (mikro tasand) Sotsiaalne tasand (meso tasand) Ühiskondlik tasand (makro tasand) Millised on organisatsiooni vajadused tegevuste teostamiseks? Millistesse tasanditesse kuuluvad vajadused?		Ressursid Isiku tasand (mikro tasand) Sotsiaalne tasand (meso tasand) Ühiskondlik tasand (makro tasand) Millised on partneri pakutavad ressursid? Millistesse tasanditesse ressursid kuuluvad?
Tegevused Kas vajadused ühtivad pakutavate ressurssidega? Milliseid tegevusi organisatsioon plaanib?		Pädevused, oskused Millised on partneri pakutavad oskused ja teadmised? Kas plaanitavad tegevused ühtivad partneri oskuste ja teadmistega?
Lisaväärtused Milliseid lisaväärtusi saate pakkuda partnerile? Milliseid lisaväärtusi saab partner teile pakkuda?		