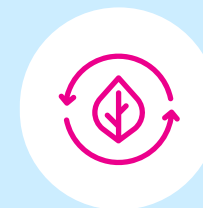
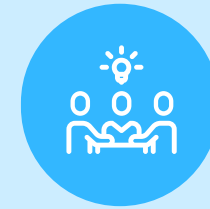
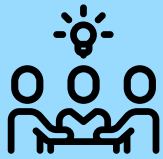




MUSEUMS OF IMPACT

**TUGIMOODUL:
Kuidas me töötame
– organisatsioonikultuur
ja pädevused**





TUTVUSTUS

Mõjuka muuseumi võtmetegur on hästi toimiv organisatsioon pädeva ja motiveeritud töötajaskonnaga. Oluline on arendada nii üksikisikute pädevusi kui ka meeskonnatööd ja koostöökultuuri. Et muuseum oma kogukondi tõeliselt mõistaks, kõnetaks ja mõjutaks, peaks töötajaskonnas peegelduma ka tema kogukondade mitmekesisus. Et muuseum saaks oma tegevuskeskkonna võimalusi ära kasutada, on vaja paindlikkust ja kiirust ka töömeetodites ning -kultuuris. Peale selle nõuavad muutused inimeste algatusvõime, uute ideede esitamise ja uuendusvõime ergutamist. Mõjuka organisatsiooni keskmes on lõpuks ikkagi mõju avaldavad inimesed ja nende heaolu.



MUSEUMS OF IMPACT

Autor: MOI! Museums of impact (MOI! Mõjukad muuseumi), 2022.

MOI mudeli litsents: **CC BY 4.0**

Kujundus:
KRUT Collective, krut.fi

[www.ne-mo.org/
museumsofimpact](http://www.ne-mo.org/museumsofimpact)



Co-funded by the
Creative Europe Programme
of the European Union



Arutage ja hinnake järgmisi väiteid. Iga väidet hinnatakse skaalal 1–5, olenevalt muuseumi senisest tegevusest.

Hindamisskaala:



5 Väga heal tasemel:

Teemaga tegeletakse süstemaatiliselt ja seda parendatakse, see on muuseumi tegevuse üks tugevaid külgi

4 Heal tasemel I:

Teemaga tegeletakse, aga seda saab veelgi arendada

3 Keskmisel tasemel:

Teema on arutlusel ja teadvustatud, seda on arendatud vähesel määral

2 Rahuldaval tasemel:

Teema on olnud arutlusel ja teadvustatud, et sellega peab tegelema, aga konkreetseid samme pole asutud ellu viima

1 Kehval tasemel:

Teemaga ei ole tegeletud ja seda ei ole arutatud

Ühise seisukoha kujundamisel võivad abiks olla järgmised sammud:

○ Tehke kindlaks probleemid, mis on hindamisprotsessis kesksel kohal. Ühtlasi selgitage välja, milliste probleemide osas ollakse ühte meelt ja

milliste osas mitte. Olulisemad tähelepanekud ja märkused pange kirja.

○ Arutage peamisi lahkarvamusi.

○ Eesmärk on kujundada hinnatavas küsimuses ühine seisukoht.

Ühine seisukoht peab alati põhinema konkreetsetel tõenditel muuseumi tegevusest ja selle tegevuse kaudu saavutatud tulemustel. Kui küsimuses on raske selget seisukohta kujundada, ei tohiks kompromissina kasutada skaala hinnet 3. Selle asemel tuleks küsimust vaadelda skaalaväärtuste valguses (nt 2 – teema on olnud arutlusel ja teadvustatud, et sellega peab tegelema, aga konkreetseid samme pole asutud ellu viima) ning kaaluda seda muuseumi praeguste töötulemuste vaatenurgast.

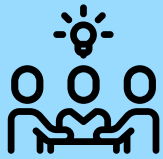
Mõne küsimuse puhul ei pruugi skaala kirjeldused sobida. Sel juhul tuleks leida endale kohane variant.

Kui küsimus on muuseumi seisukohast ebaoluline, võib selle vahele jätta ning valida vastusevariandi „ei ole oluline“.



Iga hindamisteema lõpus on tekstiväli.

Sinna saab kirja panna olulisemad hindamisvastustega seotud tähelepanekud ja põhjendused.



PÄDEVUSED JA MITMEKESISUS

Kas meil on oma mõjueesmärkide nimel tegutsemiseks vajalikud pädevused?

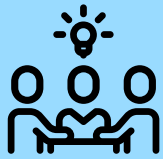
1. Meil on selge arusaam praegustest ja uutest pädevustest, mis on vajalikud organisatsiooni mõjueesmärkide saavutamiseks

2. Me arendame organisatsioonis aktiivselt oma praegusi ja tulevasi pädevusi

3. Meie organisatsioonis on võimalus individuaalseks arenguks

4. Me võtame osa kohalikest ja rahvusvahelistest partnervõrgustikest, et oma pädevust suurendada





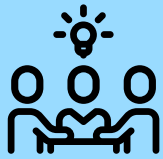
PÄDEVUSED JA MITMEKESISUS

Kas meil on oma mõjueesmärkide nimel tegutsemiseks vajalikud pädevused?

5. Me valime uusi töötajaid organisatsiooni mõjueesmärke silmas pidades

6. Meie töötajaskond peegeldab meie kogukondade mitmekesisust

Arutelu märkmed:



UUEMISVÕIME

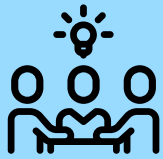
Kas me suudame toetada uusi ideid?

7. Meie töökultuur võimaldab kogu organisatsioonil areneda

8. Muutustele suunatud areng on osa meie töökultuurist ja tööülesannetest

9. Meie organisatsioon pakub kõigile töötajatele võimalusi uute ideede esitamiseks ja uuendustepanekute tegemiseks

Arutelu märkmed:



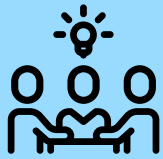
KOHANEMISVÕIME

Kas me suudame muutustega paindlikult kohaneda?

10. Meie organisatsioon suudab oma tegevusse ja hoiakutesse kriitiliselt suhtuda ning on valmis neid ümber mõtestama

11. Meie organisatsioon suudab vajadusel kiirelt tegutseda ja otsustada ning julgeb võtta riske

Arutelu märkmed:



TÖÖTAJATE HEAOLU

Kas meie töötajad on motiveeritud mõjukuse nimel tööd tegema?

12. Meie organisatsiooni töökeskkond on turvaline, eetiline, võrdne ja õiglane

13. Meie organisatsioonis arutatakse probleeme konstruktiivselt ja püütakse neid ennetada

14. Meie töötajate tööülesanded on selged, neid peetakse sisukateks ja mõistlikeks

15. Meie organisatsioon panustab süsteemselt töötajate heaolusse ja tööga toimetulekusse

Arutelu märkmed:



KOKKUVÕTE

Nüüd olete **organisatsioonikultuuri ja pädevuste mooduli** läbinud.

Tõenäoliselt olete aruteludes teinud kindlaks nii oma organisatsiooni tugevad küljed kui ka valdkonnad, mis vajavad arendamist.

Siia saate kirja panna kõige olulisemad tulemused ja arengueesmärgid, mida oma järgmistes arenguetappides silmas pidada.

Millised on meie muuseumi tugevused organisatsioonikultuuri ja pädevuste valdkonnas ning kuidas neid veelgi tugevdada?

Mida peaksime parandama ja arendama?