



MTÜ LÄÄNEMAA RANNAKALANDUSE SELTS JUHATUSE KOOSOLEKU
PROTOKOLL (väljavõtetega)

Haeskas 25.09.2020 nr.115

Juhatas: Taavi Suitsberg
Protokollis: Margus Medell

Osalesid juhatuse liikmed: Taavi Suitsberg, Aivar Oruste, Mart Vahtel, Indrek Jõgisoo, Kaido Erik, Olev Silde

Revisjonikomisjoni liikmed: Andrus Eltmaa.

Päevakord:

- 1 Tegevjuhi palkamine.

1. Tegevjuhi palkamine.

Juhatus liige: ühingu tegevjuht Margus Medell on teatanud juhatusale, et alates 16.oktoobrist ta lahkub tegevjuhi ametikohalt. Olen rääkinud tegevjuhiga ning lahkumise põhjused on isiklikud ja jätkata ta enam ei soovi.

Küsimus juhatuse liikmetelt: kas tegevjuht saab selgitada miks ta soovib lahkuda?

Margus Medell: olen olnud ühingu tegevjuht 12 aastat ja praegune amet on ennast täielikult ammendanud ning ma soovin edasi minna ja uusi väljakutseid otsida. Lühidalt ei näe ma enam mingit perspektiivi.

Juhatus liige: meie näeme küll ühingul olulist perspektiivi.

Margus Medell: jah ühingul on kindlasti perspektiivi aga minul ei ole ühingu enam perspektiivi.

Juhatus liige: kas sa oled valmis olema ühinguga seotud veel ka peale lahkumist?

Margus Medell: seda protsessi pole mõtet enam venitada, olen otsustanud, et lõpetan ja kogu protsessiga ma enam erilist tegemist teha ei taha. Tahan keskenduda uutele väljakutsetele, seega minuga väga arvestada ei tasu.

Otsustati

Võtta informatsioon teadmiseks.

Juhatus liige: seega tuleb meil leida uus tegevjuht aega pole selleks palju. Palusin Margus Medellil kokku panna tingimused millele peaks uus tegevjuht vastama, see saadeti juhatusale ka laiali. Saadud tagasiside põhjal on tulnud kaks ettepanekut, viia tegevjuhi kõrgharidusnõue ja inglise keele oskuse nõue soovituslikuks.

Margus Medell: nõuded tegevjuhi kandidaadile tulenevad eelkõige sellest milliseid ülesandeid te tahate tegevjuhile seada. Saatsin Taavi palvel teile paar päeva tagasi oma mõtted mida tuleks mõelda tegevjuhi palkamisel, kindlasti peaks vaatama ka pikemat perspektiivi, kordan siinkohal oma mõtted üle.

1. Mis saavad olema tegevjuhi ülesanded? Kui see on selge siis tulenevad sellest ka nõuded tegevjuhi hariduslikule taustale ja muudele oskustele.

2. Kindlasti tuleb mõelda ka perspektiivi peale. Pragune periood lõpeb selle aasta lõpuga ja suure tõenäosusega saavad taotlusvoorud 2021 aastaga otsa ja tuleb hakata ette valmistama uute 2021-2027 perioodi, ehk siis maakeeli tuleb hakata ette valmistama ja koostama uue perioodi strateegiat. See tähendab analüüsi, kindlasti peaks tellima uuringu mis annaks aimu kuidas on lõppev periood läinud. Tuleva aasta teisel poolel tuleb hakata korraldama kaasamiskoosolekuid ja hakata koostama strateegia tekstiosasid, ühesõnaga analüüsi ja mõtlemist on väga palju.
3. Silmas tuleb pidada, et oma huvisid tuleb esindada ka ministeeriumi kui uue perioodi kujundaja tasemel, muutused võivad olla väga suured ja et need teeniksid piirkonna huve tuleb suure tõenäosusega väga tugevalt argumenteerida.
4. Koostöö tegemine rahvusvahelisel tasandil, praegu on see ühingu kõige nõrgem koht ja tingitud eelkõige sellest, et minu inglise keele oskus pole mitte hea vaid nõrk (liiga nõrk selleks, et manageerida koostööprojekte). Uue perioodi ettevalmistamine eeldab osalemist erinevatel FARNETi seminaridel ja konverentsidel, kõik need on inglise keelsed isegi need mis korraldatakse Eestis ja sünkroontõlget seal reeglina ei ole, seega inglise keele oskus heal tasemel on väga vajalik.

Need on teemad mida tuleb silmas pidada. Teine teema on: Kas otsida tegevjuhti ise või palgata personaliotsingu firma?

Juhatus liige: personaliotsingu firma kasutamine ei ole kõige mõttekam, reeglina võtavad nad palju raha, teevad ise ära vestlused ja esitavad valikuks mõned kandidaadid, võime jääda ilma neist kandidaatidest keda ise heaks peame.

Juhatus liige: kui hakkame ise otsima, siis võib tekkida olukord kus kandidaate ei tulegi ja meil pole kelle hulgast valida, liiati kui seame kandidaadile suhteliselt kõrged nõuded.

Margus Medell: juhatus ei peaks mõtlema mitte kvantiteedi vaid kvaliteedi peale, suur hulk kandidaate ei tähenda palju häid kandidaate ja väike hulk kandidaate ei tähenda, et valikut ei olegi võimalik teha. Juhatus peaks mõtlema sellele, milliste oskustega inimest nad vajavad. Juhul kui selgub, et kandidaate ei tule liig kõrgete nõuete pärast, võib nõudeid alla lasta ja uuesti otsida. Eesmärgiks on ikkagi see, et ühing astub uue tegevjuhiga kuni uue perioodi lõpuni välja.

Juhatus liige: mina usun, et sobivaid inimesi ikka leidub, esialgu võiksime ikka minna seda teed, et otsime tegevjuhti ise.

Juhatus liige: Päästeamet korraldab ka suhteliselt palju värbamisi ja inimesi ikka liigub.

Margus Medell: olek ka sellel seisukohal, et eelkõige tuleb keskenduda inimestele kes sobivad ametit pidama, ei maksa karta, et kandidaate ei tule see pole veel selge.

Juhatus liige: millised on need tegevused mis on lähitulevikus väga olulised ja mille ellu viimini eeldab uue tegevjuhi olemasolu.

Margus Medell: kõige olulisem on 2021 aasta taotlusvoor, see on planeeritud jaanuarisse. Rakenduskava tuleb ära esitada hiljemalt 31.novebriks 2020, juhaks kui taotlusvooru ajaks uut inimest ei ole võib taotlusvooru ka edasi lükata. Ühingu igapäevaseks toimimiseks peab keegi vähemalt paar korda nädalas vaatama üle e-posti, tasuma arveid jne. Raha on ühingu arvel piisavalt, seega kuludeklaratsioone tegemata peab ühing pikalt vastu.

Juhatus liige: kas tegevjuht võiks olla osalise koormusega ja teha tööd millegi muu kõrvalt.

Margus Medell: ülemäära mõistlik see pole, tegemist on siiski täistööajaga.

Juhatus liige: arvan ka, et see peaks siiski olema täiskohaga töö.

Juhatus liige: kas peaksime töökuulutuse panema ka üleriigilistesse lehtedesse?

Üldine arvamus oli, et üleriigilise mõju katab ära tööotsingu portaalide kasutamine.

Toimus edasine arutelu

Margus Medell: juhatus peaks nüüd olema konstruktiivne ja otsustama. Kas tegevjuhti otsitakse ise, või palgatakse personaliotsingu firma? Millised on nõuded kandidaadile? Kes juhatuselt hakkavad tegelema tegevjuhi otsimisega? Kui tegevjuhti otsitakse ise siis milliseid kanaleid kasutatakse.

Otsustati

1. Tegeleda tegevjuhi otsinguga ise. Kanalitena kasutatakse CV Keskuse ja CV Online personaliotsingu portaalisid, pannakse kuulutus kohalikku lehte Lääne Elu ja ühingu koduleheküljele.
2. Tegevjuhi otsingutega tegelevad juhatuse liige, juhatuse liige ja juhatuse liige. Töökuulutus on aktiivne 14 päeva. Töökuulutusele pannakse Taavi Suitsbergi kontakt. CV laekuvad e-posti aadressile info@lrs.ee
3. Tingimused tegevjuhi kandidaadile on järgmised:

Nõuded kandidaadile

Ootame sind kandideerima, kui:

- Sul on kõrgharidus, soovitatavalt halduskorraldus. Võib olla omandamisel.
- Oskad eesti keelt kõrgtasemel ja inglise keelt heal tasemel
- Oled hea suhtleja ja valmis koostööks
- Sul on hea esinemisoskus ja hea kirjaliku eneseväljenduse oskus.
- Oled kohusetundlik, otsustus- ja vastutusvõimeline
- Oled oma töös täpne ja korrektne
- Oled initsiatiivikas, valmis algatama uuendusi ja neid ellu viima.
- Omad kogemusi EU projektide koostamisel ja ellu viimisel
- Sul on kogemused ja oskused strateegilise planeerimise valdkonnas

Kasuks tuleb

- E-PRIA taotlusplatvormide tundmine
- Dokumendihalduse põhimõtete tundmine
- Isikliku auto kasutamise võimalus
- Kodulehekülgede haldusprogrammide tundmine

Ühing pakub

- Ametipalka 1650 eurot brutto
- Väljakutseid EU programmide rakendamisel vähemalt aastani 2027
- Paindlikku tööaega.
- Erialaseid koolitusi ja välisreise
- Võimalust osaleda EU fondide arendamisel Läänemaa kalanduspiirkonnas.

Tähtaeg ja täpsem teave

MTÜ Läänemaa Rannakalanduse Selts tegevust rahastatakse EMKF meetmest.

CV ja motivatsioonikiri esitada hiljemalt 12. oktoobriks e-posti aadressile info@lrs.ee märksõnaga tegevjuht.

Täpsem teave töö sisu kohta: Taavi Suitsberg 372 51 36 263

Hääletustulemus

Poolt 6

Vastu 0

Erapooletu 0

Juhatas: Taavi Suitsberg

Protokollis: Margus Medell