Lisa 5

Naiskodukaitse Jõgeva ringkonna

*Arengukava 2018-2020*

Jõgeva 2018

Sisukord

[Sissejuhatus 3](#_Toc510086340)

[1. Naiskodukaiste tegevuse alused 4](#_Toc510086341)

[2. Jõgeva ringkonna juhtimine ja struktuur 6](#_Toc510086342)

[2.1 Juhtimine 6](#_Toc510086343)

[2.2 Liikmeskond 7](#_Toc510086344)

[2.3 Väljaõpe ja üritused 8](#_Toc510086345)

[2.4 Ringkonna TNVO (SWOT) analüüs 9](#_Toc510086346)

[3. Jõgeva ringkonna visioon ja missioon. Strateegilised arengueesmärgid ja arendustegevused 11](#_Toc510086347)

[3.1 Strateegilised eesmärgid 11](#_Toc510086348)

[3.2 Arendustegevused 12](#_Toc510086349)

# Sissejuhatus

Käesolev arengukava on strateegiline dokument, mis annab suunised Naiskodukaitse Jõgeva ringkonnale perioodiks 2018-2020. Arengukava kirjeldab hetke olukorda ning organisatsioonilistest ja välistest muudatustest tulenevalt arenguvõimalusi.

Jõgeva ringkonna arengukava ülesehituses on võetud fookusesse järgmised teemad:

• Juhid

• Liikmed

• Väljaõpe ja üritused

Arengukava määratleb visiooni ja eesmärgid ning nende saavutamiseks vajalikud tegevused. Peamised arengueesmärgid on:

• Motiveeritud ja pädevate juhtide kasvatamine

• Liikmed, kes muudavad organisatsiooni paremaks

• Ringkond, mis motiveerib ja ühendab inimesi

• Järjepidev areng, mis kindlustab ringkonna ja organisatsiooni püsimise

Arengukava aluseks on võetud:

• Kaitseliidu seadus;

• Kaitseliidu kodukord;

• Naiskodukaitse põhikiri;

• Naiskodukaitse arengukava (2016-2020);

• Naiskodukaitse väljaõppe üldpõhimõtted ja erialakirjeldused.

# 1. Naiskodukaiste tegevuse alused

Naiskodukaitse on loomisest peale aidanud kaasa rahva kaitsetahte kasvatamisele ning toetanud naiste ühiskondlikku aktiivsust ja nende sotsiaalsete oskuste arengut. Naistele on antud võimalus suurendada iseenda, oma lähedaste ja laiemalt kogu rahva turvalisust. Oma tegevuste kaudu on Naiskodukaitse toetanud Kaitseliidu riigikaitseliste eesmärkide saavutamist.

**Missioon** - Naiskodukaitse on üle-eestiline vabatahtlik naisi koondav organisatsioon, mis annab oma panuse riigikaitsesse ja ühiskonna arengusse osaledes Kaitseliidu ülesannete täitmisel, kodanike harimisel ning isamaaliste traditsioonide hoidmisel.

**Visioon** - Naiskodukaitse on tulemuslikult riigikaitsesse rakendatud suurima liikmeskonnaga kogu Eestit hõlmav naisorganisatsioon.

Naiskodukaitse on võrdväärseks koostööpartneriks kohalikele kogukondadele ning sõjalistele- ja tsiviilstruktuuridele nii tavaolukorras kui erinevate julgeolekukriiside lahendamisel.

Naiskodukaitse mitmekülgse võimekuse alustaladeks on eesmärgipäraselt ja mitmekülgselt koolitatud liikmeskond.

**Väärtused**

Organiseerumine naistena – Naiskodukaitse ühendab eri põlvkondadest ja erineva sotsiaalse taustaga tegusaid naisi, võimaldades neile mitmekülgset riigikaitselist ja ühiskondlikku tegevust.

Vastutus – Naiskodukaitse koondab liikmeid, kes tunnetavad vastutust isamaa ja ühiskonna ees ning on valmis kiiresti reageerima täitmaks vabatahtlikult oma riigikaitselisi kohustusi.

Elukestev õpe – Naiskodukaitse on organisatsioon, mis tõstab läbi eneseteostusvõimaluste, üksteiselt õppimise ja koolituste naiste sotsiaalset toimetulekuvõimet. Omandatud teadmised ja oskused on rakendatavad nii organisatsiooni siseselt kui ka väliselt.

Turvalisus – Naiskodukaitse aitab oma tegevuse ja hoiakutega kaasa turvalisema elukeskkonna loomisele. Iga Naiskodukaitse liige suudab hädaolukorras ise hakkama saada ja ka teisi aidata.

Pärimuse hoidmine – Naiskodukaitse hoiab au sees organisatsiooni traditsioone ja rahvuslikke tavasid ning jäädvustab ja väärtustab organisatsiooni ajalugu.

## 2. Jõgeva ringkonna juhtimine ja struktuur

Enne teist maailmasõda kuulus Jõgeva piirkonna naiskodukaitsjad Naiskodukaitse Tartumaa ringkonda. Jõgeva jaoskond alustas tööd 14. mail 1925. aastal. Jõgeva ringkond asutati 28. oktoobril 1992.

2016. aasta lõpus oli ringkonnas liikmeid 136 – 129 tegevliiget, 2 auliiget, 2 noorliiget, 3 liikme tegevus peatatud.

2017. aasta lõpus oli ringkonnas liikmeid endiselt 136 – 129 tegevliiget, 2 auliiget, 1 toetajaliige, 4 liikme staatus peatatud.

Jõgeva ringkonnas on 2017. aasta lõpu seisuga 7 jaoskonda – Jõgeva (liikmete arv 39), Järvemäe (13), Maarja (10), Pedja (16), Põltsamaa (27), Torma (18), Vaiga (12).

Ülesannete täitmiseks ja väljaõppe paremaks korraldamiseks on moodustatud erialagrupid. 2017. aasta lõpuks kuuluvad Jõgeva ringkonna naiskodukaitsjad 5 erialagruppi – toitlustamine, meditsiin, side- ja staap, avalikud suhted ja formeerimine. Ringkond osaleb organisastiooniüleses mentorprogrammis.

### 2.1 Juhtimine

Naiskodukaitse allüksused on naiskodukaitse ringkonnad ja jaoskonnad. Jõgeva ringkond tegutseb Kaitseliidu Jõgeva maleva juures.

Ringkonna juhtimiseks on valitud ringkonnakogu ja juhatus. Ringkonna tegevuse üle teostab järelevalvet ringkonna revisjonikomisjon. Ringkonna esinaine allub vahetult Naiskodukaitse esinaisele.

Ringkonna tegevust toetab Naiskodukaitses töötav Naiskodukaitse instruktor.

Jaoskonna juhtimiseks kutsutakse kokku üldkoosolek ja valitakse juhatus. Suuremates jaoskondades tegutsevad jaoskonna revisjonikomisjon, väiksemaid revideerib ringkonna revisjoni komisjon.

Ringkonna tegevusaasta kohta annab suunised Naiskodukaitse esinaise aastakäsk. Määratud eesmärgid puudutavad liikmeskonna arengut, väljaõpet, teavitustööd ja koostööd.

Ringkonna eelarve koosneb reeglina riigieelarvelistest eraldistest. Lisaks on ringkonnal kasutada omatuluvahendid, mis peamiselt koosnevad liikmemaksudest. Liikmemaksudest laekuvad vahendid on 2017. aasta ringkonnakogu otsusega alates 2017. aastast jaoskondade kasutada.

**Erialagrupid ja arenguvestlused**

Erialagruppidest tegutsevad ringkonnas: avalikud suhted, meditsiin, side ja staap, formeerimine, toitlustus. Liikmed on teinud teise valiku ka kultuuri ja noortejuhi gruppidesse, kuid nendes ei toimu iseseisvat tegevust liikmete vähesuse tõttu. Samuti ei toimi spordigrupp.

Erialagrupid toetavad maleva tegevust vastavalt oma võimetele. Vastavalt valitud erialale ja koostöös malevaga on 29 tegevliiget täitnud ametikohad Kaitseliidu ettevalmistatavates üksustes. Erialagruppidesse on kinnitatud 2017. aasta algusega 64 tegevliiget, mis on 49,6% tegevliikmete koguarvust.

2017. aastaks on arenguvestluseid läbi viidud eelkõige juhipositsioonil olevate liikmetega. Kokku on tehtud 15 arenguvestlust juhtidega (65,2%). Juhipositsioonita tegevliikmetega on tehtud arenguvestluseid vähe, 2017. aastal ainult 2 arenguvestlust.

### 2.2 Liikmeskond

Jaoskondadest kõige varem on loodud Põltsamaa jaoskond (18.12.1996) ja kõige hiljem Järvemäe (26.10.2016). Sellest tulenevalt on kõige suurema naiskodukaitsja staažiga liikmed Põltsamaa jaoskonnas. Järvemäe, Vaiga ja Pedja jaoskond on moodustunud Jõgeva jaoskonna ümberstruktureerimise käigus, kuid Maarja jaoskond on loodud uutest liikmetest.

Järgmises tabelis on toodud liikmete arv jaoskondades vastavalt liikmete Naiskodukaitsesse astumise aja järgi:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Jaoskond** | **1992-2000 (liitunute arv)** | **2001-2010** | **2011-2017** |
| Jõgeva | 5 | 23 | 11 |
| Järvemäe | 3 | 3 | 7 |
| Maarja |  |  | 10 |
| Pedja |  | 2 | 14 |
| Põltsamaa | 14 | 8 | 5 |
| Torma | 2 | 11 | 5 |
| Vaiga |  | 1 | 11 |

Liikmete osalust NKK tegevuses, liikmemaksu kohustuse täitmises, baasväljaõppe (BVÕ) läbimises kajastab järgmine tabel. Tabelis on ka arenguvestluste läbiviimine juhipositsioonil olevate liikmetega. Tabelisse on toodud võrdluseks mitme aasta näitajad protsentides.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | **Liikmete arv** | **Osalus tegevustes** | **BVÕ läbimine****(kumulatiivne)** | **Liikmemaksu kohustuse täitmine** | **Arenguvestlused****juhipositsioonil liikmetega** |
| 2014 | 136 | Ei arvestatud | 60,5% | 52,7% | 53,3% |
| 2015 | 140 | 70,1% | 64,5% | 63,4% | 33,1% |
| 2016 | 136 | 82,2% | 73,6% | 76,7% | 73,3% |
| 2017 | 136 | 74,4% | 75,2% | 69,2% | 65,2% |

### 2.3 Väljaõpe ja üritused

Igal aastal on võimalik ringkonnas vähemalt korra kõiki baasväljaõppe mooduleid (organisatsiooniõpetus, meditsiin, sõdurioskused ja toitlustus) läbida. Soovi korral saab mooduleid läbida ka naaberringkondades. Seoses uue Jõgeva maleva staabi- ja tagalakeskuse valmimisega on oluliselt paranenud relvaõppega seotud tegevused.

Ringkond osaleb üle-eestilistel võistlustel (erialavõistlused, koormusmatk, laskevõistlus) ja algatustel (nt. Anname au kampaania).

Ringkonna isntruktor pakub juhtidele lisakoolitusvõimalusi KL koolis. Jõgeva ringkonnas on koolitatud 5 ohutushoiu kursuse instruktorit (aastast 2019 liitunutel on ohutushoiu mooduli läbimine kohustuslik).

Ringkonnas tähistatakse traditsiooniliselt võidupüha ja mälestuspäeva. Mälestuspäeva korraldab üldjuhul igal aastal erinev jaoskond maakonna erinevates kirikutes.

Juhtidele on vähemalt korra aastas korraldatud juhtide õppepäev ja planeerimisseminar. Ringkonna motivatsiooniürituseks on kujunemas käsitööpäev.

Hetkel kajastatakse ringkonnas ja jaoskondades toimuvaid sündmusi ja väljaõpet vähe. Ajaloo säilitamise huvides on vaja sellega aktiivsemalt tegeleda ja selleks valida vastutav isik nii ringkonnas kui ka jaoskondades.

### 2.4 Ringkonna TNVO (SWOT) analüüs

Jõgeva ringkonna SWOT analüüs viidi läbi juhtide õppepäeval.

|  |  |
| --- | --- |
| Tugevused | Nõrkused |
| 1. Erinevate teadmiste ja oskustega liikmed, keda annaks vajadusel rakendada;
2. Koostöövõime;
3. Avatus uutele võimalustele;
4. Eesmärgi teadlikus;
5. Sihitud infovahetus liikmetele;
6. Traditsioonide loomine;
7. Roteeruv ülesannete jaotus (protokollimine, seminaride korraldamine jne.);
8. Sidemete loomine teiste struktuuri üksustega;
9. Juhtide teadlikkuse kasv.
 | 1. Ebaefektiivne infoliiklus kasvatab liikmetes passiivsust;
2. Üldine liikmete passiivsus tekitab pingeid ringkonna, jaoskondade ja liikmete vahel;
3. Lahenduseta pinged ja konfliktid vähendavad liikmelisust;
4. Infomüra, mille tulemusel raske leida vajalikku informatsiooni ;
5. Ebapädevad ja jäiga suhtumisega juhid;
6. Vähene reaalne oskuste teadmiste rakendamine (Alarakendatud oskuste ja teadmistega liikmed);
7. Kohusetunde ja vastutuse puudumine;
8. Info üleküllus;
9. Piiratud oskused ja teadmised.
 |
| Ohud | Võimalused |
| 1. Vähene teadlikus kasvatab liikmetes passiivsust;
2. Ebapädevad ja jäiga suhtumisega juhid kasvatavad passiivsust ja vähendavad liikmelisust;
3. Pinged eskaleeruvad konfliktideks;
4. Üldine maine langus;
5. Juhtide läbipõlemine ja motivatsiooni langus.
 | 1. Heal tasemele ja mitmekülgsed koolitused;
2. Kogemustega liikmete poolne tugi alustavatele ja vähemate kogemustega liikmetele (N: Töövari);
3. Jagatud vastutus kui usalduseavaldus;
4. Regulaarne liikmete teadlikkuse tõstmine ja teavitustöö;
5. Ennetustegevused pingete ja konfliktide vähendamiseks;
6. Erinevate oskuste ja teadmistega liikmete kasv.
 |

Jõgeva ringkonna tugevused on seotud väikese kogukonnaga, tuntakse aktiivsete liikmete tugevusi ja seetõttu on oluliselt lihtsam leida liikmele sobilik roll organisatsioonis. Naiskodukaitsjad on oma piirkonnas täitmas olulist rolli ka organisatsioonist väljaspoole (aidatakse üritustel toitlustada, tagatakse turvalist keskkonda jne).

Järjest rohkem ollakse teadlikud liitudes Naiskodukaitsega, millised on tegevliikme kohustused ja millised isiklikud arenguvõimalused. Veelgi enam teadvustatakse juhiks kandideerimisel, milliseid ülesandeid tuleb juhatuses või revisjonikomisjonis täita, tänu sellele saab juhatuses anda ülesandeid roteeruvalt.

Väga kõrgel tasemel on ringkonna revisjonikomisjoni töö. Lisaks on ringkonnas baasväljaõppe läbinute arv jätkuvalt suur.

Jõgeva ringkonna nõrkuseks on liikmete vähene motiveeritus asuda juhtivatele ametikohtadele. Valitavatele ametikohtadele puudub tihti konkurents, mis tingib omakorda asjaolud, et valituks võivad osutuda juhiomadusteta inimesed. Piiratud on ligipääs andmetele ja infole (vahelüliks instruktor), mis lisab ajakulu ja vähendab võimalusi paremaks juhtimiseks.

Naiskodukaitse aastakäsus saavutatavaid tulemusi ei ole võimalik ringkonnal mõnes valdkonnas täita, kuna uusi liikmeid tuleb vähe juurde. Osadel erialagruppidel puudub pädev ja motiveeritud juht ning rakendus maleva väljaõppes. Seetõttu on erialane väljaõpe puudulik või mittetoimiv.

Jõgeva ringkonna ohtudeks võib lugeda vähest kommunikatsiooni ja keerulist inforuumi. Uutel liikmetel on pidevas süsteemse info muutuses raske sisse elada. Infot on palju ja sellest endale vajaliku leidmine võib osutuda raskeks. Liikmete vähene teadlikkus, madal eetilisus ja moraalitunnetus võib tuua kaasa negatiivset tähelepanu kogu organisatsioonile.

Uusi liikmeid on raske värvata, sest maakondlik elanikkond vananeb noorte väljarände tõttu. Noorte osakaal väheneb, minnakse õppima ja töötama tõmbepiirkondadesse ja välisriikidesse.

Jõgeva ringkonna võimalus on olemasolevate liikmete säilitamine ja nende teadmiste ning oskuste rakendamine. Teha koostööd erinevate maakondlike organite ja Kaitseliiduga.

Jaoskonna juhatusel on võimalus motiveerida oma liikmeid maksma liikmemaksu, seda enam, et alates 2017. aastast laekunud liikmemaksud on 100%-liselt jaoskondade kasutuses. Lisaks on nüüd jaoskondadel parem ülevaade liikmemaksu tasumisest (jaoskonna esinaine saab väljavõtte) ja lihtsam planeerida üritusi, mis on seotud omatuluvahendite kasutamisega.

## 3. Jõgeva ringkonna visioon ja missioon. Strateegilised arengueesmärgid ja arendustegevused

**Visioon** – Olla ringkond, mille liikmetele saavad loota nii kaaslased organisatsioonist kui ka kohalik elanikkond.

**Missioon** - Pakkuda oma ringkonna naiskodukaitsjatele sobivat rolli organisatsioonis ning suurendada elanike teadlikkust Naiskodukaitsest läbi positiivsete tegevuste ja liikmete isikliku kuvandi.

### 3.1 Strateegilised eesmärgid

Peamised eesmärgid on liikmeskonna säilitamine, liikmete rakendamine, koostöö erinevate osapooltega, elanikkonna teadlikkuse tõstmine ja valmidus kriisiolukordades toimetulemiseks.

**Juhtimine**

* Alla 20 liikmelisel jaoskonnal on soovituslik valida revisjonikomisjon või kindel inimene, kes valmistab ette revisjonikomisjonile esitatavad materjalid, et jaotada revideerimise koormust.
* Erialagruppide tegevuste aktiveerimine ja 5 peamise (toitlustus, side ja staap, formeerimine, meditsiin ja avalikud suhted) erialagrupi tööle rakendamine.
* Teadlike juhtide järelkasv, et juhipositsioonil oleksid sobivad tegevliikmed, kes tahavad selle ametikohaga seotud kohustusi täita.
* Jaoskonna juhatuste aktiivsem koostöö ringkonna juhatusega.

**Liikmeskond**

* Aktiivsemad liikmed, kes vastavad kirjadele, üleskutsetele, tunnevad huvi ringkonna tegevuste ja eesmärkide vastu.
* Passiivsete liikmete aktiviseerimine, erinevate huvidega inimeste rakendamine (k.a mittesõjalised tegevused).
* Liikmete arvu viimine vastavusse tegelikkusega – liikmetel, kes ei soovi enam organisatsiooni panustada, on võimalik kirjutada organisatsioonist väljaastumiseks avaldus.

**Väljaõpe ja üritused**

* Kõik baasväljaõppe (BVÕ) instruktorid ja muud koolitajad on olemas meie enda ringkonnas v.a sõdurioskuste mooduli relvaõpe, et tagada BVÕ toimumine. Õpetamistaseme tõstmiseks kaasata kogenumaid instruktoreid naaberringkondadest.
* Anda võimalus algajale instruktorile, kes saab vajadusel tuge kogemustega instruktorilt.
* Riigikaitse propageerimine, koolidega, kus on õppekavas riigikaitseõpe, koostöö tegemine.
* Mentorlus sõbralt sõbrale, nimekiri võimalikest mentorites, kes aitaksid uutel liikmetel sisse elada, kuid ilma siduva lepinguta.
* Kajastada rohkem üritusi, mis toimuvad ringkonnas ja jaoskondades.

### 3.2 Arendustegevused

Tegevused, mis on tehtud ära 2020. aastaks:

* Läbi viia rohkem arenguvestluseid jaoskondades, alustada passiivsetest liikmetest. Kaardistada tegevused, kuidas liikmed näevad enda panustamist organisatsiooni.
* Mentorlus eelneva juhi näol, et toetada uut juhti ja olla võimalusel abis pooleliolevates tööülesannetes.
* Siseveebi kaasajastamine.
* Pärast ringkonna korraldatud üritust analüüsida, mis õnnestus ja mida võiks paremini teha, et tagada kvaliteetsemad üritused.
* Järgida, et juhatustes toimuks ülesannete jaotus, et vabatahtlikud oleks motiveeritud oma ülesandeid täitma.
* Suunata liikmeid baasväljaõpete läbimisele ja koolitusvajaduste ülevaatamine.

2020. aastaks on ringkonnas:

* Koostatud uutele liikmetele tutvustavad videod või brošüürid, et tõsta liikmete teadlikkust ning vähendada valesid ootuseid.
* Koostatud jaoskondadele ja erialagruppide aastaaruande vormipõhjad.
* Tehtud koostööd üldhariduskoolidega riigikaitseõpetuse läbiviimiseks (koos Kaitseliiduga).
* Jaoskonna juhatuses on koosolekutel protokollimine roteeruv, et võimaldada igal juhatuse liikmel areneda.
* Kõikidel jaoskondadel ja ringkonnal on vastutavad isikud, kes tegelevad ürituste kajastamise ja ajaloo talletamisega (fotoalbum, kroonika).
* Kõikidel vähemalt 15-liikmelistel jaoskondadel on oma revisjonikomisjon.
* Vähemalt 50% juhipositsioonita liikmetega on tehtud arenguvestlused, mis aitavad liikmetel leida isiklikud arengusuunad organisatsioonis.
* Vähemalt 75% juhipositsiooniga liikmetega, kes on oma ametikohal olnud vähemalt 1 aasta, on läbiviidud arenguvestlused.