

STRATEEGIA

Eesti Gaidide Liidu olemus

Eesti Gaidide Liit on 1920. a. asutatud noorteühing, mis pakub põnevat ja seiklusrikast tegevust igas vanuses tüdrukutele ja poistele ning valmistab noori ette eluks pidevalt muutuv maailmas. Eesti Gaidide Liit on avatud kõigile sõltumata rahvusest, rassist, soost ja usust.

Gaidlus on vabatahtlik, avatud, apoliitiline ja kasvatuslik, Eestile vajalik noorteliikumine, mille aluseks on hoolimine, positiivsus, enesest ja teistest lugupidamine, vaimse ja hingelise tasakaalu väärtustamine. Gaidlus on kasvatussüsteem ja elustiil, mis arendab noori emotsionaalselt, füüsiliselt, intellektuaalselt, vaimselt ja sotsiaalselt. Gaidina tegutsemine annab noortele teadmiste, kogemuste ning eluks vajalike oskuste pagasi.

01.01.2025.a seisuga on EGL 785 liiget neljateistkümnes erinevas maakonnas. Juhtimine toimub 7-liikmelise vabatahtlikena tegutseva juhatuse poolt, kuhu kuulub peagaid, programmijuht, koolitusjuht, kommunikatsioonijuht, välissekretär, liikmeskonna koordinaator ja majandusjuht. Igapäevaste küsimustega tegeleb organisatsiooni arendusjuht. Nõuandva koguna tegutsevad noortekogu ja gaiderkogu.

1. juulil 2019 ostis EGL laagrialaks sobiva 3,99 hektariline vana talukoha Laose kinnistu Koikse külas Raplamaal. Laagriala asub Jalase maastikukaitsealal, mille lõunaküljel on RMK hallatav Oodava sihtkaitsevöönd ürgse metsaga. Looduskaunis koht annab mitmekülgseid võimalusi gaidlikele tegevustele ja muuks õppetegevusteks. Laagriala on EGL kõikidele liikmetele ja kokkuleppeliselt teistele vabaühendustele kasutamiseks. Laagriala arendamiseks on koostatud äriplaan, mille alusel on 2 aastat läbi viidud tegevusi laagrialal - pakutud lühiajalist majutust, renditud laagriala ürituste korraldamiseks teistele ühingutele ning korraldatud avatud koolitusi.

EGL on gaidide maailmaorganisatsiooni The World Association of Girl-Guides and Girl-Scouts (WAGGGS) ja Eesti Noorteühenduste Liidu liige. EGL on noortevaldkonna strateegiline partner Haridus- ja Teadusministeeriumile noortepoliitika elluvijana. EGL peamised koostööpartnerid on teised noorteühingud (sh Eesti Skautide Ühing, Noored Kotkad, Kodutütred), Haridus- ja Noorteamet, erinevad kohalikud omavalitsused, Tallinna Haridusamet ning kohalikud noortekeskused.

Haridus- ja Teadusministeerium ning Haridus- ja Noorteamet tunnustasid EGL-i Aasta noorteühing 2020 tiitliga.

Arengukavas määratletakse pikaajalised eesmärgid ja tegevused, millest lähtutakse EGL igapäevases tegevuses. Arengukava on valminud koostöös liikmete ja juhatusega. Arengukava koostamist konsulteeris DD StratLab.

Eesti Gaidide Liidu (edaspidi EGL) arengukavas lähtume strateegiast Eesti 2035, Eesti noortevaldkonna arengukavast 2021-2035, Haridus- ja noorteprogrammist 2025-2028 ja Gaidide maailmaorganisatsiooni arengusuundadest aastaks 2029 ja strateegiast Compass 2032. Arengukava koostamisel on kogutud sisendit ka EGL nõupäevadel toimunud aruteludest, märtsis 2024 toimunud arengukava arutelust, septembris 2024 toimunud arengukava töötoast, mille viis läbi DD StratLab, ning 2023 septembris toimunud organisatsiooni tegevuse hindamise arutelust, mis viidi läbi WAGGGSi *Capacity Assessment Tool* (CAT) põhjal. Sisendit saadi ka Eesti Gaidide Liidu arengukava 2021-2025 täitmise analüüsist.

EGL pikaajalised sihid

Meie missioon:

Toetame noorte potentsiaali avanemist ning kujundame hoolivaid ja keskkonnasõbralikke, iseseisvaid ja vastutustundlikke ühiskonnaliikmeid.

Meie visioon:

Oleme avatud sõpruskonnaga parim noorteorganisatsioon.

Gaidlikud väärtused/gaidi seadused:

Gaid on aus ja usaldatav

Gaid täidab kohust oma jumala, isamaa, vanemate ja juhtide ees

Gaid on abivalmis ja sõbralik.

Gaid on viisakas ja vastutulelik.

Gaid on looduse ja loomade sõber.

Gaid on rõõmsameelne ega karda raskusi.

Gaid on töökas, kokkuhoidlik ja visa.

Gaid on puhas sõnas, mõttes ja teos.

Eesti Gaidide Liidu põhikirjalised eesmärgid on:

- Arendada noori moraalselt, füüsiliselt, sotsiaalselt, hingeliselt, intellektuaalselt ja emotsionaalselt, kujundada neist täisväärtuslikud kodanikud, suunata neid arendama oma isiksust.
- Arendada noortes armastust looduse ja loomade vastu.
- Arendada noore vaimseid põhimõtteid nii, et nad oleksid truud oma usule.
- Kasvatada noori terveteks, ausateks, vaimselt arenenud inimesteks, kes on truud oma kodule, isamaale ja rahvale.

- Edendada kohalikku, riiklikku ja ülemaailmselt rahu, arusaamist ja koostööd.
- Suunata noori täitma gaidi töotust, hellakese/hundukeset ja õrnakese/tatsajat lubadust ja seadusi.

Eesti Gaidide Liit pakub lastele ja noortele kogemuse saamiseks ja eneseleidmiseks gaidliku meetodiga soodsat keskkonda, et välja arendada oma täielik potentsiaal ning omandada järk-järgult juhtimisoskused. Eesti Gaidide Liit pakub täiskasvanutele lapsevanemadena gaidliku meetodiga keskkonda lapsega koos tegutsemiseks ja tuge lapse kasvatamisel, ning juhtidena soodsat ja mitmekülgset gaidliku meetodiga keskkonda eneseteostuseks ja isiklikuks arenguks. Eesti Gaidide Liidus luuakse pakutav keskkond gaidliku meetodi abil. Gaidlik meetod eeldab järjepidevat osalemist mitmekülgses tegevusprogrammis nii tarbijana kui ka elluviija ja loojana. Gaidliku meetodi osad on salgasüsteem, sümboolika, väärtussüsteem, järgukava, tugisüsteemid ja looduses tegutsemine.

Gaidliku meetodi ja gaidlike väärtuste abil täidab Eesti Gaidide Liit oma missiooni ja visiooni.

ARENGUVAJADUSED

Arengukava käsitleb nelja võrdväärset strateegilist sihti, läbi mille EGL saavutab oma missiooni ja visiooni. Valdkonnad ja eesmärgid on aluseks tegevuskava ja tööplaanide väljatöötamisel.

Strateegilised sihid:

- Organisatsiooni jätkusuutlikkus
- Silmapaistev gaidlus
- Kogukondlik ühtsus
- Tõhus juhtimine

Eesmärkide, visiooni ja missiooni saavutamine toimub järgmiste valdkondade kaudu:

- Noored gaidluses
- Organisatsiooni struktuur ja juhtimine
- Organisatsiooni identiteet
- Täiskasvanud gaidluses

Noored gaidluses

Selles valdkonnas käsitletakse noorte osalemist gaidluses ning sellega kaasnevaid väljakutseid ja eesmäärke. Liikmete hinnangu järgi on EGLis hästi noorte täispotentsiaali arendamisega. Lisaks hinnati heaks ka meie noorte võimalust kaasa lüüa otsustamises ja näha lähedalt organisatsiooni juhtimist ning olla sellesse kaasatud. Noorte häält võimendab ka Noortekogu, kuhu saavad kuuluda vanemgaididealised noored. Noortekogu võimaldab kohtuda ja tegutseda gaidluses salkadeüleselt ning olla nõuandva rühmana juhatuse kõrval juhtimisse kaasatult.

Selle valdkonna peamiste arenguvajadustena toodi välja:

1. Noored gaidluses		
Arenguvajadus	Eesmärk	Möödik
1.1 Võimalus osaleda globaalses liikumises	Noortel on olemas ajakohane info võimaluste kohta ülemaailmses gaidluses osalemise kohta. Organisatsioon toetab noorte saatmist WAGGGSi üritustele ning salkadevahelist koostööd ja suhtlust teiste riikide gaididega.	Arengukava perioodil on vähemalt 1 vabatahtlik käinud maailmakeskuses vabatahtlikuks. Lisaks on vähemalt 1 gaidisalk leidnud endale sõprussalga, kellega toimub aktiivne koostöö.
1.2 Digitaalne kompetentsus	Läbi gaidluse saavad noortest enesekindlad, pädevad ja vastutustundlikud digitaalmaailma kasutajad.	Korraldatud on digioskuste erialakoolitus, millel osalesid vähemalt 20 noort.
1.3 Arenemine läbi gaidliku õppeprogrammi pädevaks juhiks	Noorte kaasamine juhtimisse, et võimaldada areng läbi kogemuse ning õppimisvõimalus läbi eeskuju. Võimaldada noortel osalemine vastavatel koolitustel ning jälgida, et koolitused oleks ea- ja võimetekohased.	Arengukava perioodil on vähemalt 2 uut noort alustanud gaidijuhi teed. Läbi on viidud vähemalt 4 juhikoolitust.
1.4 Liikmete hoidmine	Organisatsioonil on selge plaan, kuidas hoida oma liikmeid, et tekiks ühtekuuluvustunne ja noored leiaks oma tee gaidluses ka täiskasvanuna. Olemas on nii noorte värbamise kui ka hoidmise plaan/strateegia.	Aktiivsete noorte täiskasvanute protsent on tõusnud, st vanemgaidi east vanemad (20+) noored, kes osalevad vähemalt 2 üritusel aastas.

1.5 Sotsiaalsed kampaaniad, sotsiaalne mõju	Mille eest gaidid seisavad? Oskus arendada välja oma seisukohad ja neid ka esitleda. Tuua gaidid avalikkuses nähtavale ja luua nõ ekspertide maine mingis valdkonnas. Kogukonnas nähtaval olemine, aitamine/vabatahtlik töö kogukonnas (sotsiaalne mõju).	Läbi on viidud vähemalt üks sotsiaalne kampaania gaididele olulisel teemal. Igas kvartalis käib vähemalt üks salk kogukonnas aitamas/vabatahtlikku tööd tegemas.
1.6 Järgukava arendamine ja rakendamine ning selle kaasaegsena hoidmine	Järgukava on kaasaegne ja progressiivne õppeprogramm, mille tulemusel areneb noortes ka juhtimise pädevus. Kava rakendatakse gaidlike õppemeetodite kaudu. Noored saavad järgukava uuendamisel kaasa rääkida. EGLil on mugavalt kasutatav, kaasaegselt asjakohane ja noortele atraktiivne mitteformaalne õppeprogramm.	Liikmed, kes järgukava läbivad, hindavad järgukava atraktiivseks ja huvipakkuvaks töövahendiks. Gaidijuhid hindavad järgukava heal tasemel tööriistaks noorte gaidlikul väljaõppel.

Organisatsiooni struktuur ja juhtimine

Antud peatüki all käsitletakse organisatsiooni struktuuri ja süsteeme, mis toetavad organisatsiooni sujuvat tööd ning juhtimist. Lisaks anti hinnang finantsjuhtimisele, strateegilisele planeerimisele, tagasisidestamisele ja organisatsiooni hindamisele. Organisatsiooni juhtimise alla kuulub ka füüsiline infrastruktuur ja vahendid.

Kõik osapooled teavad ja tunnustavad, et Eesti Gaidide Liit on apoliitiline organisatsioon. Organisatsioonil on juriidiline keha, mis on kooskõlas kohaliku seadusandlusega. Hea hinnang anti ka igapäevasele raamatupidamisele, tõdedes et olemas on vajaduspõhine ja kaasaegne raamatupidamissüsteem ja -protsess, mida rakendatakse korrektselt. Igal raha liikumisel on vastav kuludokument ning iga liikumise läbiviimiseks on mitu kinnitajat/kooskõlastajat. Inimesed, kellel on vastutus finantsdokumentide ja eelarvega toimetada, on piisava pädevusega ja oskavad teha vajalikke otsuseid organisatsiooni finantskohustustega seoses. Samuti koostatakse majandusaruandeid iga-aastaselt, mis vaadatakse üle ka revisjonikomisjoni poolt ja kooskõlastatakse juhatuses.

Lisaks hinnati heaks ka organisatsiooni on võimekust suhelda oma liikmetega läbi digikanalite. Kõik materjalid (õppematerjalid, juhendid jms) on kättesaadavad ka digitaalselt.

Peamiste arenguvajaduste toodi välja:

2. Organisatsiooni struktuur ja juhtimine		
Arenguvajadus	Eesmärk	Mõõdik
2.1 Organisatsiooni riskijuhtimine, kohanemisvõime ja vastupidavus	Organisatsioonil on selge arusaam riskidest, ning saadakse aru nende mõjust. Välja on töötatud meetodid, kuidas riske maandada. Mõeldakse läbi, kuidas saavutatakse organisatsiooni eesmärgid keerulistes ootamatutes olukordades (nt pandeemia, suure rahastuse kadumine, sõda jne). Riskihindamine on osa läbimõeldud jätkusuutlikkuse strateegiast, mis koosneb majandusliku jätkusuutlikkuse, liikmeskonna kasvu ja pika-ajaliste partnerlussuhete analüüsist. Kogu andmestik on ilusti dokumenteeritud ning see vaadatakse igal aastal üle. Riskipõhist juhtimist rakendatakse oluliste otsuste tegemisel juhatuse tasandil.	Koostatud on riskide juhtimise plaan ning laiem jätkusuutlikkuse strateegia.
2.3 Raha “kogumine” (ehk <i>fundraising</i>)	Luuu raha kogumise plaan, mis toetab eesmärkide saavutamist. Organisatsioonil on seatud selged rahakogumise eesmärgi. Plaani vaadatakse regulaarselt üle majandusjuhi juures töötava rahakogumise töögrupi poolt.	Üle 30% organisatsiooni tuludest tuleb rahakogumise teel ja sihtotstarbelistest toetustest.
2.4 Tuluallikate mitmekesisus	Organisatsioon saab oma tulu erinevatest allikatest. Tuluallikad peaksid olema nii sihtotstarbelised kui ka nõ vabad tulud. Juhatusel on selge ülevaade organisatsiooni kõikidest tuludest ja kuludest ning oskab organisatsiooni vahendeid tõhusalt ja jätkusuutlikult juhtida.	Kõik organisatsiooni tuluallikad moodustavad vähem kui 50% kogu eelarve mahust.

2.5 Organisatsiooni füüsiline ja tehnoloogiline infrastruktuur.	Infrastruktuur peab vastama organsiatsiooni vajadustele ning tuleviku perspektiivile. Heas korras ja vajaduspõhine tehnika ning tarkvara on vabatahtlikele ja töötajatele kättesaadav ja kasutatav. Organisatsiooni füüsilise infrastruktuuri arendamine. Laose laagriala arendamine.	Koostatud on organisatsiooni vahendite, ruumide, tehnoloogia ja tarkvara vajaduse analüüs, millesse on kaasatu ka tuleviku perspektiiv. Olemas on organisatsiooni varade nimekiri. Analüüsi põhjal on tehtud otsused efektiivsemaks majandamiseks.
2.6 Strateegiline planeerimine. Organisatsiooni mõju hindamine. Tagasisidestamine.	Organisatsiooni plaane ja kavasid ning nende täitmist vaadatakse regulaarselt üle ning analüüsist tehtud järeldused viiakse muudatustena organisatsiooni töösse sisse. Organisatsioon õpib regulaarsest tagasisidestamisest ning viib selle põhjal ellu muutused. Analüüsid ja muutused peavad olema dokumenteeritud, et õppekohad/kogemused kanduks edasi ka järgmistele juhatustele.	Organisatsiooni eesmärkide saavutamise progressi vaadatakse üle vähemalt 2 korda aastas kõikidel organisatsiooni tasanditel, vähemalt 4 korda aastas juhatuse tasandil. Selles protsessis võetakse arvesse liikmete arvamust ja seda jagatakse avatult. Organisatsioon kasutab regulaarselt kvalitatiivseid ja kvantitatiivseid meetodikaid, et oma mõju mõõta praeguste ja endiste liikmete seas. Tulemusi analüüsitakse regulaarselt ning nendega arvestatakse organisatsiooni strateegia koostamisel.

Organisatsiooni identiteet

Teema all käsitletakse organisatsiooni visiooni ja missiooni, kommunikatsiooni ja brändi ning organisatsiooni turundust ja meediasuhtlust. Meie liikmed leiavad, et EGL missioon ja visioon on aktiivselt organisatsiooni tegevuste aluseks ning need peegeldavad gaidlikke põhimõtteid. Lisaks leiti, et gaidlikud väärtused on aluseks ka organisatsiooni tegevuste planeerimisel ja prioriteetide seadmisel. Organisatsioonil on välja töötatud tugev bränd, mida läbivalt kasutatakse. Kujundatud materjalid, fotod ja kogu kommunikatsioon kasutab ühtset brändi, mis loob professionaalse ja usaldusväärse kuvandi kõigile osapooltele nii sisekommunikatsioonis kui väljapoole organisatsiooni.

Peamised arenguvajadused selles valdkonnas:

3. Organisatsiooni identiteet		
Arenguvajadus	Eesmärk	Mõõdik
3.1 Meedianähtavus	Organisatsiooni on olemas tugev meediaplaan ning kontaktid kohaliku ja/või üleriikliku meediaga.	Kord kvartalis on gaidlus meedias kajastatud
3.2 Turundus, gaidluse nähtavus	Organisatsiooni väärtused, missioon ja visioon on kõigile liikmetele hästi teada, neid teatakse ka väljaspool organisatsiooni (partnerid, kogukond). Organisatsioon suudab end, EGLi tegevusi ja väärtusi turundada atraktiivselt ja regulaarselt. Gaidlus on ühiskonnas tuntud liikumine.	Mõju hindamise küsitlustes on gaidlusest teadmine suurenenud. Ollakse kuulnud ka gaidlikest väärtustest.
3.3 Tugevad koostöösuhted	Organisatsioon arendab tugevad sidemed/kontaktid oluliste otsustajatega, rahastajatega ning võimalike toetajate ja koostööpartneritega (teised noorteorg, eksperdid-koolitajad, jne). Organisatsioon on kutsutud olulistele kohtumistele, ümarlaudadele ning organisatsiooni arvamust võetakse kuulda erinevate otsuste tegemisel. Organisatsiooni nähakse olulise pikaajalise partnerina ja eksperdina noortevaldkonnas.	EGL on liitunud kahe uue liidu/katusorganisatsiooniga. Igal aastal võtab EGLi esindaja osa neljast võrgustikku ühendavast üritusest/koolitusest.
3.4 Pädevus kommunikatsiooni valdkonnas	Koolitada liikmeid (täiskasvanud, noori vabatahtlikke), sh juhatuse liikmeid kommunikatsioonivaldkonnas, kes saaks toetada (nt töögruppis) organisatsiooni meedia strateegia elluviimisel.	Toimunud on meediateemaline koolitus. Suurenenud on meedia pädevusega (pressiteadete ja artiklite kirjutamine, sotsiaalmeedia tegemine jne) inimeste arv organisatsioonis.
3.5 Kuuluvustunne	Liikmed tunnevad end seotult kogu organisatsiooniga, sh ka ühtekuuluvustunne	Mõju hindamise küsitluste käigus on liikmete ühtekuuluvustunne suurenenud.

	ülemaailmse gaidiliikumisega. Kuuluvustunde kasvamine aitab liikmeid hoida organisatsiooni tegevuste juures ning toetab jätkusuutliku organisatsiooni arengut.	
--	--	--

Täiskasvanud gaidluses

Selle valdkonna all käsitletakse täiskasvanute värbamist ja toetamist, koolitamist ning enesearengu võimalusi. Siia kuulub ka positiivse gaidliku kogemuse loomine nii vabatahtlikele, kui ka gaidijuhtidele, juhatuse liikmetele ja töötajatele.

Hea hinnangu liikmetelt on saanud noorte täiskasvanute kaasamine juhtimisse. Noorel on võimalus võtta gaidijuhi roll, ürituse korraldamise vastutus, varjutada juhatuse liiget või osaleda juhatuse liikme töögrupis. Noortel on võimalus astuda Noortekogusse ning läbi selle võimendada oma häält.

Liikmed leiavad, et organisatsioonil on olemas hästi läbimõeldud tunnustamissüsteem. Tunnustatakse kõiki liikmeid ühtsete põhimõtete alusel. Tunnustatakse ka väikeseid võite (uued oskused, innovatsioon, edukas projektjuhtimine või ürituse korraldamine jne) ning hinnatakse vabatahtlike panustatud aega. Lisaks pakub EGL täiskasvanutele põnevaid ja uusi kogemusi pakkuvaid koolitusi ja väljakutseid, mis toetavad enesearengut.

Juhtimise poolelt on hinnatud positiivseks, et organisatsioon sõlmib juhatuse liikmetega lepinguid ning iga juhatuse liige nõustub ja saab aru talle pandud ülesannetest ning sellega seotud vastutusest. Organisatsioonis väärtustatakse kaasavat juhtimist ning arvestatakse, et juhtimine on mitmetasandiline (salgajuhid, lipkonnajuhid, juhatus). Samuti hinnati positiivselt koostöö tegemist juhtimises. Kõik vabatahtlikud organisatsioonis, olenemata rollist, teavad, kelle poole pöörduda, kui on vaja tuge, koolitust, materjale, vahendeid jne. Pööratakse regulaarselt ja kogu asjakohane informatsioon jagatakse kogu organisatsioonile.

Peamised arenguvajadused selles valdkonnas:

4. Täiskasvanud gaidluses		
Arenguvajadus	Eesmärk	Mõõdik
4.1 Vabatahtliku haldamine/juhtimine	Läbi mõelda täiskasvanute kaasamise plaan, kus käsitletakse ka neid täiskasvanud liikmeid,	Kasvanud on aktiivselt osalevate täiskasvanute hulk (18+ osalejate arv EGL korraldatud

	kes pole rühmajuhid ega juhatuse liikmed.	üritustel). Osalus mistahes vormis - korraldaja, abiline, gaidijuht, osaleja jne.
4.2 Täiskasvanud vabatahtliku tulemuslikkuse hindamine, väärtuspõhine juhtimine, vabatahtliku positiivne kogemus	Iga vabatahtliku teekonnal on kirjeldatud, mida vabatahtlikult oodatakse ning kuidas seda hinnatakse. Tulemuslikkust hinnatakse regulaarselt. Kõik vabatahtliku tegevused peaks lähtuma gaidlikest väärtustest, samuti selle tegevuse hindamine. Kirjeldatud on ka see, kuidas käitutakse, kui seatud ootused ei ole täidetud, ning kuidas vabatahtlikku sellisel juhul toetada saab (kas peab ootused ümber hindama, kas oskused ei vasta ootustele jne). Hinnangu alusel saab tunnustada väikeseid võite või toetada väljakutsete ületamist.	Organisatsioonis tegutsev vabatahtlik täiskasvanu hindab oma kogemust vabatahtlikuna heale tasemele ning 80% vabatahtlikest jätkab tööd organisatsiooni juures ka järgmisel võimalusel.
4.3 Täiskasvanud liikmete värbamise ja hoidmise plaan	Tagada jätkusuutlik organisatsioon ja gaidlike tegevuste läbiviimine ning kvaliteetne kogemuse kõigile. Tagada vajalike vabatahtlike täiskasvanud liikmete arv, mida on vaja organisatsiooni tegevuste elluviimiseks ning T täiskasvanud liikmete hoidmine. Plaan käsitleb iga-aastast värbamise ja hoidmise eesmärgi, kuidas neid saavutatakse ning kuidas tegevuste mõju hinnatakse. Plaan peab olema seotud ka turundusplaanidega ning kuulub iga paari aasta tagant ülevaatamisele.	Organisatsioonil on täiskasvanud liikmete värbamise ja hoidmise plaan. Sünastatud on konkreetsed eesmärgid ja tegevused nende täitmiseks. Plaan rakendatakse efektiivselt, arengukava perioodil on värvatud 5 uut täiskasvanud vabatahtlikku.
4.4 Järelkasv organisatsiooni jaoks olulistesse rollidesse	Luua protsess, kuidas leitakse uus inimene tühjaks jäänud rolli. Tegeletakse pidevalt ja proaktiivselt noorte koolitamisega võimalikesse tuleviku rollidesse, millest tekib justkui inimressurssi puhver, kust vajadusel leida asendaja.	Juhatusse kandideerib vähemalt 2 inimest igale positsioonile igas valimiste tsüklis. Vähemalt 4 juhatuse liikme juures tegutseb aktiivne töögrupp.

	Sisseelamine uude rolli ja vabatahtliku areng peab olema toetatud ja aktiivselt jälgitud. Rakendatakse mentorlussüsteemi sisse elamiseks uude rolli.	
4.5 Juhatuse oskused ja kogemused	Juhatuse liikmete valimisel on piisavalt kandidaate, et arvestada kandidaadi teadmiste, kogemuste ja oskustega juhatuse liikmete valikul. Juhatuse liikmeks kandideerimisel ja juhatuse liikmete valimisel on osapooltel selge arusaam juhatuse liikme tööst ja vajaminevatest oskustest, mida on juhatuse liikmel vaja, et organisatsiooni juhtimises täisväärtuslikult osaleda.	Ametiaega lõpetavate juhatuse liikmete rahulolu saadud kogemusest on tõusnud. Juhatusse kandideerib vähemalt 2 inimest igale positsioonile igas valimiste tsüklis.
4.6 Täiskasvanuõpe ja eneseareng	EGLil on lai valik erinevaid koolitusi, mis vastavad liikmete ootustele ja toetavad vabatahtliku rolli täitmist organisatsioonis. Pakutakse võimalusi enesearenguks erinevates valdkondades.	Koolitused on korraldatud vastavalt kinnitatud koolituskavale. Igal koolitusel osaleb vähemalt 15 täiskasvanud vabatahtlikku.

TEGEVUSKAVA

	Tegevus	Tähtaeg					Millise eesmärgi täitmisesse panustab?	Eestvedaja
		2026	2027	2028	2029	2030		
STRATEEGILINE SIHT - Organisatsiooni jätkusuutlikkus								
Noored gaidluses								
	EGL koostöös WAGGGSi/teiste välisorganisatsioonidega korraldab ürituse maailmakeskuses, mis võimaldab noortel tutvuda maailmakeskustega.						1.1; 3.3; 3.5	Välissekretär
	Järgukavas on käsitletud digitaalse kompetentsuse oskusi. Läbi viia digitaalsete oskuste ja turvalisuse erialakoolitus. Tõlkida eesti keelde Surf Smart tööriistad gaidijuhtidele kasutamiseks.						1.2; 3.4; 4.5; 1.6	Koolitusjuht
	Noore juhi (salgajuht, juhatuse liige, jne) mentorlussüsteemi arendamine ja rakendamine						1.3; 1.4; 3.5; 4.4	Liikmeskonna koordinaator
	Regulaarsed gaidijuhtide koolitused, mille sisu toetab noore kui ka kogenud gaidijuhi teekonda.						1.3; 4.4; 4.6	Koolitusjuht

Tagada, et gaidlik õppeprogramm ja organisatsiooni tegevus toetab noore kasvamist juhiks, st läbi aastate kasvab noor läbi gaidluse baasjuhtimisoskustega nooreks, kes julgeb vastutust võtta ning juhtimisalaseid väljakutseid läbida.						1.3; 1.6; 4.4; 4.6; 2.6	Programmijuht
Arendada gaidijuhtide abimaterjale (järgukava, järgukatsed, töövihikud, koonduse planeerija, jm abivahendid)						1.3; 4.4; 1.6	Programmijuht
Suunata erinevate klubiliste salkade tekkimist/arengut gaidluses, mis koondaks noori täiskasvanuid huvide põhjal ning annaks võimaluse osaleda gaidluses sel hetkel, kui traditsiooniline salgategevus on tahaplaanile jäänud ning ei ole soov osaleda juhina.						1.4; 1.1; 3.5; 4.1	Liikmeskonna koordinaator
Järgukava vaadatakse regulaarselt üle ning hinnatakse selle kaasaegsust ning väljundeid. Järgukava kohta kogutakse pidevalt tagasisidet ja kava areng on pidev. Analüüsida formaalse ja EGLi mitteformaalse õppekava ja nende õppeväljundite erinevusi, kokkupuutepunkte ning kohtasid, kus üks saab tugineda teisele või edasi arendada mõnda oskust.						1.6; 4.4; 4.5	Programmijuht
Järgukaval on konkreetne vorm, mis on noore ja gaidijuhi jaoks mugavalt rakendatav.						1.6; 2.6; 2.5	Programmijuht

Organisatsiooni struktuur ja juhtimine								
	Koostada riskianalüüsid põhilistele valdkondadele - majandus, liikmeskond, juhtimine.						2.1; 2.4; 2.6	Peagaid
	Koguda erinevate tuluallikate saamiseks <i>know-how</i> d ja parimaid praktikaid teistelt noorteorganisatsioonidelt, WAGGSist ja mujalt.						2.4; 2.3	Peagaid
	Majandusjuhi juures tegutseb aktiivne raha kogumise (<i>fundraising</i>) töögrupp						2.3; 2.4; 1.1; 2.1; 3.3	Majandusjuht
	Lua rohkem võimalusi mugavaks annetamiseks/toetamiseks						2.3; 2.4; 3.5	Majandusjuht
	Valminud on Laose Laagriala laagrikeskuse hoone projekt						2.5; 3.5	Peagaid
	Laose laagriala ligipääsutee on rekonstrueeritud vastavalt vajaduspõhistele nõuetele						2.5; 3.5	Peagaid
	Laose laagriala ärimudelit vaadatakse üle regulaarselt ning saadud kogemuste põhjal täiendatakse ärimudelit						2.5; 3.2; 2.6; 2.4	Peagaid
Organisatsiooni identiteet								
	Korraldada kommunikatsiooni teemaline koolitus noortele ja täiskasvanutele						3.4; 3.1; 4.6	Kommunikatsioonijuht

Täiskasvanud gaidluses								
	Analüüsida täiskasvanute kaasamist organisatsiooni kõikidel tasanditel ning koostada selle põhjal täiskasvanud vabatahtlike värbamise, kaasamise ja hoidmise plaan. Analüüsida plaani rakendamist.						4.1; 4.2; 4.3	Liikmeskonna koordinaator
	Organisatsiooni juhtimine on avatud ja läbipaistev						4.4, 4.5; 3.5; 2.6; 2.1	Peagaid
	Vähemalt kord aastas pakub EGL liikmetele võimalust vabatahtlikel osaleda väliskoolitusel (WAGGGS või muu)						4.6; 4.5; 4.3	Välissekretär
STRATEEGILINE SIHT - Tõhus juhtimine								
Noored gaidluses								
	Analüüsida salgapõhise toetuse võimalikkust organisatsioonis (klubilise tegevuse toetamise suundumusega)						1.4; 3.5; 4.3; 4.6; 2.6	Majandusjuht
Organisatsiooni struktuur ja juhtimine								
	Koostada organisatsiooni hädaolukorraplaan (HOLP)						2.1; 2.6	Peagaid

	Koostatud riskianalüüsid, leitud riskide maandamise võimalused on ellu rakendatud						2.1; 2.6	Peagaid
	Seada raha kogumiseks konkreetsed eesmärgid ja kirjeldada tegevused, millega eesmärgid täidetakse. Analüsida plaani täitmist						2.3; 2.4; 2.1	Majandusjuht
	Koostada pikaajaline finantsplaan, mis annab ette realistlikud iga-aastased tegevused, et organisatsioon täidaks seatud eesmärgid ning oleks jätkusuutlikult juhitud						2.4; 2.6; 2.1	Majandusjuht
	Koostada ülevaade organisatsiooni varast, kogu vara asukohast ja seisukorrast						2.5; 2.6; 2.1	Majandusjuht
	Koostada Laose Laagriale 5 aasta arendusplaan, kus on selged eesmärgid ning sammud, kuidas need eesmärgid täidetakse koos ajakava, eelarve ja inimressurssi vajaduse kirjeldusega						2.5; 2.6	Peagaid
	Organisatsiooni alusdokumendid, tegevuskavad ja eelarve on omavahel kooskõlas.						2.6; 2.1	Peagaid
	Organisatsiooni eneseanalüüsi tööriista (capacity assessment tool - CAT) rakendatakse regulaarselt						2.6; 2.1	Peagaid

	Arengukava täitmise progressi regulaarne ülevaatamine ja analüüs. Muudatuste sisse viimine strateegilistesse plaanidesse (sh iga-aastased tegevuskavad, eelarved jne) tulemuslikkuse hindamise alusel.						2.6; 2.1	Peagaid
	Välja töötada meetodid, kuidas regulaarselt organisatsiooni mõju mõõta. Organisatsiooni mõju hindamine erinevate sihtgruppide seas ning koostada analüüsist kokkuvõtted, mida kajastatakse ka liikmetele.						2.6; 1.5	Peagaid
Organisatsiooni identiteet								
	Kaasates valdkonna eksperte koostada organisatsiooni meediaplaan ja strateegia, mille alusel suurendatakse meedianähtavust						3.1; 1.5; 2.4; 3.4	Kommunikatsioonijuht
	Leida uusi ja hoida organisatsiooni meedia kontakte proaktiivselt.						3.1; 3.3; 1.5	Kommunikatsioonijuht
	Koostada turundusplaani, mille aluseks on gaidlikud väärtused ja seisukohad.						3.2; 2.6; 2.4	Kommunikatsioonijuht
	Luua kommunikatsiooni-valdkonna töögrupp, kes on koolitatud ja kellel on konkreetsed ülesanded organisatsiooni meediaplaani täitmisel.						3.4; 4.6; 4.4; 4.5; 3.1; 3.2	Kommunikatsioonijuht
Täiskasvanud gaidluses								

	Viia läbi küsitlus endiste, praeguste ja tulevaste juhatuse liikmete seas, saamaks tagasisidet parema juhatuse liikme kogemuse ülesehitamiseks.						4.4; 4.2; 4.5	Peagaid
	Juhi, kes on uues rollis, sisseelamise- ja arenguvajadusi tuvastatakse aktiivselt ning juhi teekond on igas etapis toetatud vajaduspõhiselt. Tulemuslikkust vaadatakse regulaarselt üle.						4.2; 4.3; 4.4	Peagaid, Liikmeskonna koordinaator
	Koostada konkreetne täiskasvanute ja vabatahtlike plaan organisatsioonis osalemiseks. Analüüsida plaani rakendamise tulemuslikkust ning teha vajadusel muudatused.						1.4; 4.3; 4.1; 4.2	Liikmeskonna koordinaator
	Juhatus liikme arengu ja panuse hindamine ning töö üleandmine on regulaarne ja mõtestatud protsess						4.2; 4.4; 4.5; 4.6	Peagaid
	Juhatus liikmele pakutakse vajalikke koolitusi, et toetada uute oskuste arendamist, mida on organisatsiooni juhtimisel vaja						4.5; 4.6; 4.4	Koolitusjuht, Peagaid
	Üle aasta toimuvad (ka teistele huvilistele avatud) organisatsiooni juhtimise koolitused uutele juhatuse liikmetele, mis toetab nende sisseelamist uude rolli ja selgitab kohustusi-vastutust						1.3; 4.2; 4.3; 4.4; 4.6; 4.5	Peagaid
	EGL poolt korraldatud koolituste lõpus viiakse läbi rahulolu-uuring, mis annab võimaluse seirata koolituskava asjakohasust ja koolituste sisu kvaliteeti						4.6; 4.3; 2.6; 1.3	Koolitusjuht

STRATEEGILINE SIHT - Silmapaistev gaidlus									
Noored gaidluses									
	Korraldada noortega temaatilisi foorumeid, kus mõtestatakse üheskoos gaidluse väärtuseid ning seda, mille eest me gaididena tänapäeva ühiskonnas seisame						1.5; 1.3; 2.6; 3.2; 3.5	Kommunikatsioonijuht, Liikmeskonna koordinaator	
	Pakkuda EGL liikmetele erinevaid võimalusi olla vabatahtlikena abiks, osaleda vabatahtlikuna mõnes ettevõtmises, teha kogukonnas vabatahtlikku tööd jne. Julgustada gaidisalkasid olema oma kogukonnas aktiivsed ühiskonna liikmed.						1.5; 4.6; 3.3; 3.2;	Programmijuht	
	Koolitada liikmeid avaliku esinemise, väitlemise, kõne kirjutamise jne valdkonnas						1.5; 3.1; 3.4; 4.6	Koolitusjuht	
Organisatsiooni struktuur ja juhtimine									
	Korraldada avalik raha kogumise kampaania konkreetsete eesmärkide elluviimiseks, mis paistaks silma just väärtuspõhisuse poolest						2.3; 3.2; 3.1; 2.4; 1.5	Majandusjuht	
Organisatsiooni identiteet									

	EGL saadab igast üleriigilisest üritusest välja pressiteate						3.1; 3.2; 1.5	Kommunikatsioonijuht
	Kutsuda üritustele võimalikult palju organisatsiooniväliseid osalejaid (24 h matk, pikad matkad, perepäev, koolitused jms). Reklaamida organisatsiooni ja üritusi regulaarselt ka väljapoole kasutades erinevaid kanaleid (sotsiaalmeedia, digitaalsed reklaamid, flaierid, reklaamid)						3.2; 1.5; 2.4; 3.3; 4.3	Kommunikatsioonijuht
Täiskasvanud gaidluses								
	EGL leiab võimalusi pakkuda liikmetele ka organisatsiooniväliseid koolitusi, mis toetavad vabatahtlikke rolle gaidluses						3.3; 4.2; 4.4; 4.5; 4.6	Koolitusjuht
	EGL on erinevate vaba- ja noorteühendusi koondavate organisatsioonide liige ning osaleb regulaarselt valdkonnaülestel üritustel						3.3; 3.2; 1.5	Peagaid, Kommunikatsioonijuht
STRATEEGILINE SIHT - Kogukondlik ühtsus								
Noored gaidluses								

	Koostöös WAGGGSi kontaktiga korraldada sõprussalkade leidmist võimaldav koostöövorm, mis aitab Eesti gaidisalkadel leida välismaalt sõprusüksuseid						1.1; 1.4; 3.5	Välissekretär
	Korra kvartalis saadetakse EGL liikmetele välisgaidluse infokiri (koolitused, WAGGGS üritused, MO-de laagrid jne)						1.1; 3.3; 3.5; 1.4; 1.3	Välissekretär
Organisatsiooni struktuur ja juhtimine								
	Leida pikaajalised sponsorid erasektorist						2.3; 3.5; 3.3; 3.2; 2.4; 2.5	Peagaid, Majandusjuht
	Vabatahtlike ja toetajate süsteemne tänamine/tunnustamine						2.3; 4.2; 3.; 2.4	Peagaid, Majandusjuht
Organisatsiooni identiteet								
	Luaa toimiv ja mugav e-pood, mis võimaldab hõlpsasti liikmetel soetada meeneid, gaidivorme, gaidisärke jm sümboolikaga esemeid						3.5; 2.4; 3.2	Majandusjuht

	Pakkuda oskuste põhiseid koolitusi lisaks enda liikmetele ka teistele organisatsioonidele tugevate koostöösidemete loomiseks.						3.3; 4.6; 3.2; 1.5	Koolitusjuht
	Luua ja säilitada tugevad kontaktid samas valdkonnas tegutsevate organisatsioonidega						3.3; 1.5; 3.2	Peagaid
Täiskasvanud gaidluses								
	Vanemgaidide programmi rakendamine gaidluses, mis sobiks ka täiskasvanutele toredaks väljakutseid pakkuvaks tegevusprogrammi ning annaks ühe osalusvõimaluse juurde.						4.6; 3.5; 1.4	Programmijuht

STRATEEGIA ELLUVIIMINE

Strateegia rakendamise eest vastutab juhatus, kes vaatab täitmise üle vähemalt kord aastas. Juhatus vastutab, et prioriteetidele vastavad tegevused sisalduvad igal aastal aastakoosolekule esitatavas tegevuskava ja eelarve projektis. Arengukava elluviimisesse on kaasatud EGL liikmed ja koostööpartnerid. Arengukava tegevuskava on mahukas, seega soovituslik on delegeerida arengukava tegevuste elluviimist erinevatele kogudele ja töögruppidele. Tegevuskava elluviimiseks soovitan teha kvartaliplaanid, mis võimaldavad suured tegevused tükeldada väiksemateks etappideks ning neid väikseid võite ka tähistada. Nii ei ole ükski suur tegevus ega eesmärk ületamatu. Tegevuskava läbilõikest joonistub kenasti välja valdkonnad, mis erinevate strateegiliste sihtide täitmisel mängivad võtmerolli. Näiteks töö noortega on kindlasti kõige suurem osa organisatsiooni jätkusuutlikkuse sihi täitmisel, seega tasub arengukava elluviimisel mõelda läbi ka nende valdkondadega töötamise võimalused.

Igal aastal koostatakse EGL juhatuse poolt arengukava täitmise aruanne ning mõju raport, kus hinnatakse arengukava tegevuste mõju mõõdikute alusel, ning mis esitatakse aastakoosolekule kinnitamiseks tegevusaasta aruande koosseisus. Strateegia ja arengusuundade uuendamine toimub vastavalt vajadusele, tuginedes iga-aastase analüüsi tulemustele Eesti Gaidide Liidu mõjust, noorte ja ühiskonna vajadustest.

Kasutatud materjalid: “Eesti Gaidide Liidu strateegia ja arengusuunad aastatel 2014-2020” (gdr Lianne Teder); “Eesti Gaidide Liidu arengukava 2021-2025” (ngdr Mailiis Jõgis); “Eesti 2035” arengustrateegia; “Compass 2032” WAGGS arengustrateegia; Noortevaldkonna arengukava 2021-2035.

Arengukava koostas ngdr Miia Kraun.