

Kinnitatud
Naiskodukaitse 10. aprilli 2010
keskkogu otsusega nr NKK-0.1-3/6372-PR



NAISKODUKAITSE

ARENGUKAVA

perioodiks 2010 – 2013

Tallinn 2010

Sisukord

Sissejuhatus.....	3
1. Tegevuse strateegilised alused.....	4
Missioon.....	4
Visioon aastaks 2013.....	4
Naiskodukaitse peamised väärtused.....	4
2. Strateegilised arengueesmärgid.....	5
2.1 Hetkeolukord.....	5
2.1.1 Alusdokumendid.....	5
2.1.2 Väliskeskkonna peamised mõjud.....	5
2.1.3 Sisekeskkonna peamised mõjud.....	6
2.2 Riskid ja nende juhtimiseks rakendatavad tegevused.....	7
2.3 Arendustegevused.....	9
2.3.1 Juhtimine.....	9
2.3.2 Avalikud suhted/mainekujundus.....	11
2.3.3 Inimressursi haldamine.....	13
2.3.4 Ainelise ressursi haldamine.....	16
Kokkuvõte.....	17

Sissejuhatus

Käesolev arengukava on strateegiline dokument, mis määratleb visiooni Kaitseliidu eriorganisatsiooni Naiskodukaitse (edaspidi ka NKK) jaoks.

Periood on määratletud ettevaatavalt aastani 2013 kooskõlastatult Kaitseliidu arengukavaga aastateks 2010-2013 (KLAK13).

Kaitseliidu eriorganisatsioon Naiskodukaitse loodi 2. septembril 1927. aastal. Naiskodukaitse põhiülesandeks oli Kaitseliidu toetamine näiteks raha ja varustuse kogumisega, toitlustamisega, esmaabi tagamise jmt-ga. Teine oluline roll oli tegutsemine iseseisva naisorganisatsioonina, mille raames panustati erinevatesse ühiskondlikesse projektidesse näiteks rahva tervise edendamise ja rahvuskultuuri arendamise nimel.

Vahepealseteks okupatsiooniaastateks (1940-1991) katkenud tegevus ei kaotanud naiste isamaalisi aateid ja peale organisatsiooni taasasutamist äratati nii mitmedki vanad traditsioonid uuesti ellu. Loomulikult arvestatakse nüüdisajal eesmäärke seades ja tegevust planeerides ennekõike kaasaegseid olusid ja tänapäeva ühiskonna vajadusi ning vähem kõikide organisatsiooni vanade traditsioonide järgimist.

Naiskodukaitse on naisorganisatsioon, kus leidub harivat ja väljakutseterohket tegevust igale naisele – kõik liikmed läbivad baasväljaõppe, valivad vastavalt erialale lisakursuseid, saavad teha sporti ja osaleda militaarses tegevuses ning võtta osa seltskondlikest üritustest. Liikmete väljaõppe ja organisatsiooniline tegevus on suunatud Kaitseliidu ülesannete täitmisele, läbi mille saab iga liige anda oma panuse riigikaitse arendamisesse ja laiemale kogu ühiskonna paremaks muutmisele.

2009. a 31. detsembri seisuga on Naiskodukaitstes 1329 tegev-, 11 au- ja 17 toetajaliiget (Kaitseliidu Peastaabi statistika 2009. a IV kv). Palgalisi töötajaid on kokku 15.

Naiskodukaitse arengukava koostamine on protsess, mis toimub paralleelselt Kaitseliidu arengute planeerimisega. Esimene suurem samm tehti koos NKK instruktoritega, kui valmis organisatsiooni SWOT-analüüs (13.-14. juuli 2009). Arengukava koostamiseks moodustatud tööühma kuuluvad NKK esinaine, esinaise asetäitja, Kaitseliidu ülema nõunik, Naiskodukaitse instruktorid ja vabatahtlikud juhid ning Kaitseliidu Kooli Naiskodukaitse kursuste koolitusspetsialist. Arengukava projekti on tutvustatud, analüüsitud ning parandusettepanekuteks avatud NKK juhtide õppepäevadel ja NKK keskjuhatuse koosolekul. Projekt on edastatud ka kõikidele ringkondadele parandusettepanekute esitamiseks.

1. Tegevuse strateegilised alused

Missioon

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. Läbi oma tegevuse on Naiskodukaitse toetanud Kaitseliidu riigikaitse eesmärkide saavutamist.

Naiskodukaitse on üle-eestiline vabatahtlik naisi koondav organisatsioon, mis annab oma panuse riigikaitse ja ühiskonna arengusse läbi Kaitseliidu toetamise, kodanike harimise ning isamaaliste traditsioonide hoidmise.

Visioon aastaks 2013

Naiskodukaitse on ühiskonnas tuntud ja tunnustatud riigikaitsele tõhusalt rakendatud Eesti suurima liikmeskonnaga naisorganisatsioon, mis aitab läbi oma tegevuse kaasa kodanikuühiskonna arengule.

Naiskodukaitse toetab koolituste ja vabatahtliku tegevuse kaudu isiksuse arengut ning suurendab oma liikmete valmisolekut toimetulekuks erinevates olukordades.

Naiskodukaitse peamised väärtused

Organiseerumine naistena – Naiskodukaitse ühendab eri põlvkondadest ja erineva sotsiaalse taustaga tegusaid naisi, andes neile kõigile võimaluse mitmekülgseks ning kasulikuks ühiskondlikuks tegevuseks.

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

Eneseareng – 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. Strateegilised arengueesmärgid

Naiskodukaitse arendab vabatahtlike kaudu elanikkonna riigikaitse teadlikkust ning propageerib isamaalisust ja kaitsetahet. Naiskodukaitse osaleb Kaitseliidu ülesannete täitmisel ja tegevuse toetamisel.

Aastal 2013 on Naiskodukaitstes vähemalt 2000 naist ning ringkondadest on kujunenud ühtse ja tugeva organisatsioonikultuuriga struktuuriüksused. Toimimisvõime hindamiseks on olemas ajakohased organisatsiooni tegevust reguleerivad õigusaktid, mis annavad Naiskodukaitse edasisele arengule ja haldussuutlikkusele õigusliku, juhtimiselase ja ressursilise tagatise.

Strateegilised arengueesmärgid on jagatud tegevusvaldkondadeks: juhtimine, inimressursi haldamine, avalikud suhted ja ainelise ressursi juhtimine.

2.1 Hetkeolukord

2.1.1 Alusdokumendid

Olulisemad Naiskodukaitse tegevusi määravad dokumendid on järgmised:

- Kaitseliidu seadus;
- Kaitseliidu põhikiri;
- Naiskodukaitse põhikiri;
- Kaitseliidu arengukava 2003-2008;
- Kaitsejõudude struktuuri ja arenguplaani kuni aastani 2010 (KSAP)
- Kaitseliidu arengukava aastateks 2010- 2013 on (KLAK13)
- Organisatsioonis välja töötatud vabatahtlike juhtide koolitusmudelid.

2.1.2 Väliskeskkonna peamised mõjud

Riigi majanduslik madalseis mõjutab ka vabatahtlikku tegevust. Ühest küljest kardavad inimesed tööd kaotada ja panustavad oma aega vähem vabatahtlikku tegevusse. Teisalt need inimesed, kelle töökoormus juba on vähenenud, saavad organisatsiooni tegevuses senisest aktiivsemalt osaleda. Viimased on ka altimad uute liikmetena organisatsiooniga liituma.

Ühiskonnas on tajuda ühtehoidvuse tõusu ja kodanikuühiskonna aktiveerumist. Laia kõlapinda on leidnud kodanikualgatusega projektid, nt Minu Eesti kampaaniad. Suurelt on tähistatud Eestile olulisi tähtpäevi – Eesti Vabariigi 90. juubeliaastat, Eesti lipu 125. aastapäeva, Balti keti aastapäeva jne. Selline nõ „õhus hõljuv isamaalisus“ õhutab inimeste patriootilisi tundeid ja tahet oma riigi heaks midagi ära teha, sealhulgas liituda Naiskodukaitsega.

Tavakodanikud ei tunneta olmeturvalisust tagavate oskuste omandamise vajalikkust. Pigem teadvustatakse sellekohaseid puudujääke siis, kui ühiskonda või üksikisikut tabab mingi kriis, milles teadlik tegutsemine ellujäämise või väiksema kahju tagab.

Praeguses Eesti ühiskonnas ei ole naistele omane osaleda riigikaitse tegevuses. Naiste aeg ja põhitähelepanu on teatud eluetappides hõivatud laste kasvatus ja pereeluga ning selle kõrvalt esmajärjekorras tööalase karjääriga.

Naiskodukaitse koostöö teiste organisatsioonidega on kesine. Kontaktid on loodud Eesti Politsei Naisühendusega, Eesti Naiste Ümarlause (ENÜ), Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskusega (ENUT), kellega koostöös on läbi viidud üksikuid projekte. Väliskoostööd tehakse samalaadsete organisatsioonidega Rootsis, Soomes ja Norras, ehkki viimastel aastatel on kontaktid peamiselt formaalsete kokkupuudete tasandil (osalemine aasta tähtpäevadele).

Naiskodukaitse ei ole veel ühiskonnas laialdaselt teatud ega tunnustatud. Aeg-ajalt jõutakse küll üle-eestilisse meediasse, ent see on siiski pigem juhuslik ja üksikute projektide põhine.

2.1.3 Sisekeskkonna peamised mõjud

Organisatsioonikultuur on ringkonniti erinev. Osalt on see tingitud kohalike malevate mõjust ning eripäradest, teisalt aga ringkondade vahelisest omavahelisest kokkupuutest ja koostööst. Organisatsioonikultuuri ühtlustumisele aitavad kaasa üle-eestilised üritused ja projektid, instruktorite tihe omavaheline suhtlus ja ühtlustavad koolitused ning ressursisäästlikkuse eesmärgil läbiviidud naaberringkondade ühised õppused. Järjepidev vabatahtlike juhtide koolitamine on samuti kaasa aidanud organisatsioonikultuuri ühtlustumisele ning organisatsiooniteadlikkuse tõusule.

Liikmete motivatsioon on ajaliselt ja regiooniti kõikumine. Aktiivsemad on uued liikmed, kes veel ei tea oma täpsemat spetsialiseerumist ja püüavad seepärast esialgu teha kõike. Teine aktiivgrupp moodustub reeglina vabatahtlikest juhtidest. Nende puhul on risk, et aktiivne panustamine organisatsiooni tegevusse viib aastate möödudes organisatsioonist väsimiseni. Keskendumine kitsamatele erialadele on ringkonniti erinev, mis omakorda toob kaasa selle, et liikmete ringkonnavahtlus võib olla komplitseeritud, kuna tema eriala ei pruugi uues ringkonnas piisavalt rakendust andev olla. Aktiivsus põhineb paljuski sõpruskondade tekkel, mis langetab liikmete aktiivsust juhul, kui sõpruskond peaks lagunema.

Erialagruppi kuulumine tekitab osaliselt tegevusetust, sest kõikidele erialadele pole piisavalt rakendust .

Koostööle kodutütardega on hakatud järjest enam tähelepanu pöörama. Kodutütred on kaasatud Naiskodukaitse üritustele ning tehtud ühisüritusi. Samas on Naiskodukaitsega liitunud kodutütardede arv endiselt tagasihoidlik.

Palgaliste Naiskodukaitse instruktorite töölevõtmine on aidanud kaasa organisatsiooni administreerimisvõimekuse paranemisele. Samas tuleb arvestada ohuga, et vabatahtlike juhtide initsiatiiv võib väheneda, sest peamine infovoog käib läbi instruktori ning vastutus langeb instruktorile kui palgalisele töötajale.

Toimiv baasväljaõppesüsteem aitab kaasa uute liikmete integreerimisele organisatsiooni, lisaks ühtlustab see liikmete arusaamist Naiskodukaitsest.

Viimasel aastal on hakatud teadlikult tegutsema uute liikmete värbamise nimel. 2009. a prognoositav liikmeskonna kasv on 15%, mis toetab sihti jõudmaks 2013. aasta lõpuks 2000 liikmeni.

Sisekommunikatsiooniga on järjest süsteemsemalt tegeletud ning tööle on rakendatud meililistid ja siseveeb. Siiski on osade ringkondade infoedastuses olulisi vajakajäämisi, puudujäägid tulenevad inimeste vahelisest harjumusest ja kogemusest meili-suhtluse kasutamisel. Paljudes maapiirkondades puudub inimestel arvuti ja interneti kasutamise võimalus.

Naiskodukaitse ringkond saab oma tegevuseks toetust Kaitseliidu malevalt, mille juures ta asub. Seejuures võimaldab malev kasutada Kaitseliidu ruume, vara ja varustust. Naiskodukaitse varustamine on seega korraldatud suures osas läbi Kaitseliidu, mis mõneti annab suuremad võimalused, kuid teisalt ei garanteeri alati vajaminevate vahendite olemasolu.

Teadlikkus Naiskodukaitse tegevusest ning eesmärkidest Kaitseliidu siseselt on madal. Puudub süsteemne koostöö maleva ja ringkonna juhatuste vahel, samuti on kesised kokkupuutepunktid malevkondade ja jaoskondade vahel. Kaitseliidul ja Naiskodukaitasel on vähe plaanilisi ühisüritusi.

2.2 Riskid ja nende juhtimiseks rakendatavad tegevused

2.2.1 Identiteedi kaotamise risk

Liigne sõltuvus Kaitseliidu malevatasandi juhtimisest ning logistilisest tagamisest ohustab Naiskodukaitse kui tervikorganisatsiooni identiteeti. Naiskodukaitsjate tegutsemine Kaitseväe struktuuriüksustes sõjaaja ametikohtadel võib samuti nõrgestada Naiskodukaitse identiteeti, kuna liikmetel tekib segadus oma üksuselise kuuluvuse suhtes.

Riski juhtimise võimalused:

- Teadvustada osapooltele neid positiivseid külgi, mis kaasnevad sellega, et Naiskodukaitasel on tugev identiteet ning ta moodustab organisatsioonilise terviku.
- Teavitada osapooli sõjaajaüksustesse kuulumisega kaasnevatest õigustest ja kohustustest.
- Teha teavitustööd kaitseliitlaste seas Naiskodukaitse olemuse ja eesmärkide suhtes, et Naiskodukaitse ja Kaitseliidu vahel oleks teineteisemõistmine ja koostöövalmidus.

2.2.2 Kiire kasvu risk

Kiiresti kasvava liikmete hulga puhul on oht, et hetke administreerimisvõimekusest ei piisa. Suure liikmete hulga puhul ei jõua kõikidele personaalselt tähelepanu pöörata ning mõned liikmed võivad seetõttu üsna ruttu peale liitumist passiivseks jääda.

Riski juhtimise võimalused:

- Säilitada paindlikkus baasväljaõppe läbiviimisel vastavalt uute liikmete arvule, vajadusel planeerida lisaõppeid.
- Tagada vabatahtlike juhatuste ning palgaliste instruktorite piisav administreerimisvõimekus.
- Rakendada uute liikmete organisatsiooni sulandumiseks ja tegevusse kaasamiseks mentorlussüsteemi.
- Kaasata uusi liikmeid võimalikult paljudele erinevatele üritustele, et nad leiaksid kiiremini endale sobiva eriala.

2.2.3 Organisatsiooni juhtimise järjepidevuse kadumise risk

On oluline, et jaoskondade ja ringkondade juhtimisel säiliks järjepidevus ja toimuks põhikirjas ette nähtud roteerumine. On oht, et uued juhatuse liikmed koormatakse liigselt ülesannetega, mistõttu nende motivatsioon langeb ja nad loobuvad ametist ennetähtaegselt. Sellest

tulenevad olukorrad, kus juhatuses ei ole piisavalt kogenud liikmeid tagamaks järjepidevust ja juhatuse tõhusat tööd.

Riski juhtimise võimalused:

- Jagada ülesanded juhatuse liikmete ja palgaliste vahel.
- Teha liikmete hulgas selgitustööd, juhatuse töös osalemisega kaasnevatest kohustustest ning õigustest
- Palgalisel instruktoril tuleb vabatahtlike juhtide üheaegse vahetumise korral hoolitseda ja hea seista järjepidevuse säilimise eest.

2.2.4 Vabatahtliku initsiatiivi pärssimise risk

Seoses palgaliste instruktorite tööle asumisega võib tekkida situatsioon, kus vabatahtlikud ei tunne enam vastutust või võimalust initsiatiivi võtmiseks ning kogu juhtimine ja otsustustegevus langeb palgalisele instruktorile.

Riski juhtimise võimalused:

- Leppida kokku vastutuspiirid ja konkreetsed ülesanded palgaliste ja vabatahtlike vahel.
- Koolitada pidevalt vabatahtlikke juhte, et tagada nende pädevus oma üksuse juhtimiseks.

2.2.5 Tegevusvaldkondade paljususega kaasnev risk

Naiskodukaitse lai tegevusspekter võib põhjustada liigse killustatuse. Liikmetel on küll võimalus end mitmekülgset rakendada, kuid see raskendab neil kindla eriala valimist ning spetsialistiks saamist.

Kõikides ringkondades ei ole erialad võrdselt arenenud ja avalikkusele võrdselt presenteeritud/nähtavad, sellest tulenevalt võib üldsusel olla lünklik ettekujutus Naiskodukaitse eesmärkidest ja tegevusest. Samuti ei pruugi vähemarendatud erialasid eelistavad liikmed antud ringkonnas tegevust leida.

Riski juhtimise võimalused:

- Kasvatada liikmeskonda, sest suurema liikmete arvu korral saab erialasid rohkem arendada, mille tulemusel muutub spetsialistiks saamine ja kindla eriala valimine liikmetele atraktiivsemaks.
- Teha liikmete seas teavitustööd kindla eriala spetsialiteedi omandamise olulisuse kohta.
- Ringkonnad teevad koostööd erialaõppe läbiviimisel.

2.2.6 Liikme organisatsioonist väsimise risk

Põhimõtteliselt on Naiskodukaitse liikme jaoks eluaegne organisatsioon, kuid mingil hetkel kipub organisatsioon ennast liikmete jaoks ammendama ja ei nähta põhjust edasiseks liikmelisuseks, kuna kõik on juba justkui tehtud ja nähtud.

Riski juhtimise võimalused:

- Rõhutada BVÕ organisatsiooniõppe moodulil liikmetele, et tegemist on eluaegse organisatsiooniga.
- Pakkuda staažikatele liikmetele võimalusi väljaõppeks ja tegutsemiseks.
- Läbi viia küsitlusi uute ja vanade liikmete hulgas, et välja selgitada atraktiivseid kaasamisvõimalusi.

2.3 Arendustegevused

Strateegilistest eesmärkidest tulenevalt on arengueesmärgid kirjeldatud järgmistes tegevusvaldkondades:

1. Juhtimine;
2. Avalikud suhted/mainekujundus;
3. Inimressursi haldamine;
4. Ainelise ressursi haldamine.

2.3.1 Juhtimine

2.3.1.1 Olukord

Naiskodukaitse tegevust reguleerivad õigusaktid vajavad korrastamist. Naiskodukaitse põhikiri (Kaitseliidu keskkogu poolt vastu võetud 21. jaanuaril 2001. a, täiendatud 7. septembril 2004. a) vajab täiustamist seoses Kaitseliidu kodukorra ja Kaitseliidu seaduse muutumisega ning palgaliste instruktorite tööle võtmise ja piirkonnavanemate ametikohtade likvideerimisega.

Administratiivvõimekus on tõusnud tänu palgaliste instruktorite tööle asumisele (põhiosas 2009. aastal), samas on selles vallas veel rohkelt arenguruumi. Instruktooreid ei ole Pärnumaa ja Saaremaa malevates. Pikka aega on kogu korraldus- ja vastutuskoorem lasunud vabatahtlikel juhtidel, sellest tulenevalt on paljud aktiivsemad liikmed väsinud ning ei soovi enam vabatahtliku juhi kohustusi võtta. Teisalt just tänu vabatahtlikul initsiatiivil seisvale tegevusele on tekkinud ja säilinud harjumus vabatahtlikuks panustamiseks organisatsiooni arendamisel.

Organisatsioonikultuuris on ringkonniti märgatavaid erinevusi. Arusaamine organisatsiooni olemusest, eesmärkidest ja ülesannetest sõltub kohapealsest aktiivgrupist ja vabatahtlike juhtide nägemusest ning eelistustest. Nimetatud erinevuste tasandamisele on kaasa aidanud erilise tähelepanu pööramine organisatsiooniõpetuse läbiviimisele ringkondades, juhtide süsteemne koolitamine ning instruktorite regulaarsed kokkusaamised.

Märkimisväärset tähelepanu pööratakse organisatsiooni sisekommunikatsioonile. Toimivad kesktasandi arutus- ja infolistid erinevatele sihtrühmadele (juhid, instruktorid, keskuhatas). Arendatakse kodulehekülge ning siseveebi. Samas on ringkondades info jõudmine iga liikmeni endiselt ebäühtlane. Kõikides ringkondades pole veel toimivaid infoliste ning jätkuvalt on hulk liikmeid, kes interneti ei kasuta. Sellest tulenevalt on paralleelsete infoedastuskanalitena kasutusel telefoniside ning liikmetele postiga kojusaadetavad infokirjad.

Organisatsioonis on välja töötatud koolitusmudelid ja toimib juhtide koolitussüsteem. Kaitseliidu Koolis on ametis Naiskodukaitse kursuste koolitusspetsialist, kelle vastutusel on erivaldkondade õppekavade koostamise koordineerimine ja rakendamine, vabatahtlike instruktorite ning juhtide koolitamise organiseerimine jms. Puuduvad Naiskodukaitse eri tasandi juhtide ametikohakirjeldused.

Puudub süsteemne koostöö Naiskodukaitse ja Kaitseliidu struktuuriüksuste ning noorteorganisatsioonide vahel.

2.3.1.2 Strateegilised eesmärgid:

1. Organisatsiooni juhtimist reguleerivad õigusaktid on kaasaegsed ning vastavuses kõrgemate õigusaktidega.
 - Naiskodukaitse põhikiri viiakse vastavusse organisatsiooni vajaduste ja kehtivate õigusaktidega.
 - Erinevad Naiskodukaitse tegevust reguleerivad korrad koondatakse ühtseks Naiskodukaitse kodukorraks.
 - Naiskodukaitse põhikiri ja kodukord kinnitatakse vastavalt sätestatud volitusnormidele.

2. Vabatahtlikud juhid on motiveeritud ja vabatahtlik juht olla on auasi.
 - Uuendatakse Liiliaristi statuuti ja ergutuste süsteemi.
 - Iga-aastaselt korraldatakse koolitus- ja motivatsiooniüritusi sama tasandi juhtidele nii üle-eestilisel kui ringkonna tasandil.
 - Selgitatakse välja ametikohatunnuste asjakohasus ning rakendatakse vastavalt väljatöötatud reglementidele.
 - Vabatahtlikud juhid vastavad ametikohakirjeldustes sätestatud nõuetele, uute juhtidega viiakse läbi arenguvestlus koolitusvajadusest.
 - Valitakse „Aasta naiskodukaitsja“.

3. Kõikidel ametikohtadel on pädevad ja oma tööülesandeid efektiivselt täitvad vabatahtlikud (ringkonna esinaine, aseesinaine ja juhatuse liikmed, jaoskonna esinaine, aseesinaine ja juhatuse liikmed, erialagrupi juhid, revisjonikomisjoni liikmed).
 - On välja töötatud ametikohakirjeldused.
 - Tööjaotus ringkonna vabatahtliku juhi ja instruktori vahel toimib vastavalt ametikohakirjeldustele.
 - Iga tasandi juhid koordineerivad madalama taseme juhtide tegevust, toetades nende ametisse sisseelamist ning efektiivset tegutsemist üksuse juhtimisel.
 - Juhid läbivad süsteemselt vastavale ametikohale ettenähtud koolitused.

4. Organisatsioonikultuur on vastav organisatsiooni eesmärkidele ning ringkonniti ühtlustunud.
 - Väärtussüsteemide ühtlustamiseks elavdatakse diskussiooni ringkondade vahel regulaarsete kokkusaamiste kaudu.
 - Töötatakse välja sisseelamisprogramm äsja ametisse astunud juhtidele (organisatsiooniõpetuse alal), sh koostatakse uue juhi „retseptiraamat“.
 - Pööratakse suurt tähelepanu baasväljaõppe organisatsiooniõpetuse mooduli asjakohasele ja nõuetele vastavale läbiviimisele, et tagada liikmetele võimalus omandada ühtsed väärtussüsteemid.

5. Sisekommunikatsioon toimib heal korralduslikul tasemel ning info jõuab kõigi liikmeteni.

- Pannakse tööle ringkonna (jaoskonna) meili-listid, kuhu lisatakse kõik vastava üksuse liikmed, ning tagatakse, et nad teavad ja rakendavad meililisti kasutuspõhimõtteid
- Arendatakse välja üle-eestiline *intranet*, mis on liikmetele arutluste ja kogemuste vahetamise kohaks; samuti normdokumentide, esitluste, blankettide jne andmebaasiks.
- Aastaks 2011 luuakse igale ringkonnale toimiv koduleht või pidevalt uuendatav sektsioon oma ringkonna kohta Naiskodukaitse koduleheküljel.
- Tagatakse aktuaalse tegevusplaani kättesaadavus liikmetele (kodulehel, vajadusel saadetakse postiga koju jms).

6. Toimib süsteemne koostöö kõikidel organisatsiooni tasanditel (Kaitseliidu siseselt).

- Ringkonna (võimalusel ka jaoskonna) tasandil korraldatakse iga-aastaselt ühisüritusi kaitseliitlaste, kodutütarde ja noorkotkastega,
- Korraldatakse ühiseid planeerimis- ja koordineerimisnõupidamisi, ühitatakse võimalusel tegevusplaanid.
- Kodutütarde juhte informeeritakse regulaarselt Naiskodukaitse tegevustest.
- Maleva ja malevkonna juhatuste koosolekutel osaletakse koostöö- ja koordinatsiooniteemadel vastavalt vajadusele.

2.3.2 Avalikud suhted/mainekujundus

2.3.2.1 Olukord

Hoolimata suurüritustest (paraadid, näituse projekt, raamatute esitlused) ja infost veebis – toimib organisatsiooni koduleht – võib elanikkonna teadlikkust Naiskodukaitse organisatsioonist ja tegevustest pidada ebapiisavaks (tuginedes peamiselt mittedokumenteeritud kogemusele).

Avalike suhete alane tegevus on ringkonniti erinevalt arenenud. Mitmetes ringkondades on loodud avalike suhetega tegelevad erialagrupid, mis vastavat valdkonda süstemaatiliselt arendavad. Kuigi heal tasemel organisatsiooni mainekujundamisega tegelemiseks jääb ringkondades puudu nii teadmistest kui oskustest, on teemale hakatud üha enam tähelepanu pöörama. Valdonna vajalikkusele tähelepanu pööramiseks ning erinevate ringkondade kogemuste vahetamiseks toimus 2009. a septembris üle-eestiline PR-võistlus.

Ringkonnad tutvustavad organisatsiooni avalikel üritustel, on korraldatud üritusi vallakeskustes, koolides jne. Tartu ringkond on korraldanud kooliõpilastele suunatud kirjandivõistluse, Tallinna ringkond on läbi viinud kaks avalikkusele suunatud projekti: heategevusüritus Tallinna naiste kriisikodu toetuseks, fotokonkurss „Eesti naine“. Saaremaa ringkond korraldab Saaremaa Aasta Ema ja Aasta Isa valimisi.

Organisatsioonil puudub ühine kuvand ja kommunikatsiooniplaan, mille alusel avalikkusele oma sõnumit edastada. Ka organisatsiooni sümbolika, värvide jm tunnuselementide kasutamine on kaootiline, mistõttu ei ole Naiskodukaitse avalikkuse silmis ühtset visuaalset kuvandit. Igal ringkonnal on oma nägu. See aitab küll kaasa ringkonna sisemise identiteedi kujundamisele, kuid killustab jõupingutusi Naiskodukaitse tutvustamiseks avalikkuse silmis.

Väheseks võib pidada Naiskodukaitse tegevuse kajastatust meedias (internet, kirjutav ajakirjandus, televisioon, raadio). Avalike suhete alase tegevuse ühtlustamiseks on valminud

kursusekava, mille eesmärk on ühtsetel alustel koolitada ringkondade avalike suhete valdkonnas tegutsevaid liikmeid.

Naiskodukaitse on efektiivselt kasutanud ära võimalusi oma tegevuse kajastamiseks „Kaitse Kodu!“ veergudel. Õnnestumistena võib esile tuua Naiskodukaitse näitust koos Soome Lottadega, Naiskodukaitse ajalooraamatu ning Naiskodukaitse esimese esinaise Mari Raamoti mälestusraamatu ilmumist. Organisatsioonist on tehtud dokumentaalfilm „Lilliarist“, mida on näidatud ka Eesti Televisioonis.

Koostöö teiste organisatsioonidega on olemas, kuid tihti vaid kontaktide tasandil. Silmapaistvaid koostööüritusi on tehtud vähe (näiteks koostööüritus Päästeametiga „Kaitse end ja aita teist!“).

2.3.2.2 Strateegilised eesmärgid:

1. Elanikkonna teadlikkus Naiskodukaitsest on kasvanud.

- Töötatakse välja ja rakendatakse ühtne sise- ja väliskommunikatsiooniplaan, mis sisaldab järgmisi punkte:
 - Naiskodukaitse tegevuse kajastamine meedias, sh ajakirjas Kaitse Kodu.
 - Avalikkusele suunatud PR-kampaaniad ja projektid.
 - Sisekommunikatsiooni arendamine.
 - Kodulehe pidev kaasajastamine.
- Naiskodukaitse nime ja sümboolikat kasutatakse üle Eesti ühtselt ning kokkulepitud alustel.
 - Naiskodukaitse nime ja sümboolika kasutamine trükistel, meenetel ning tarbeesemetel on reglementeeritud keskjuhatuse poolt väljatöötatud korra alusel.
 - Kasutatakse ühtset esitlusvormi ja kirjalanki.
 - Reklaami eesmärgil jagatavaid sümboolikaga piselemente tellitakse tsentraalselt (nt kommid, harilikud pliiatsid, kleepsud).
 - Avalikel üritustel organisatsiooni esindades on avalikkusele silmahakkav ja arusaadav, mis organisatsiooniga tegu (Naiskodukaitse nimi särgil, põllet, väljapaistev silt infoleti juures jne).

2. Naiskodukaitse on tuntud eestluse hoidjana ja traditsioonide väärtustajana.

- Naiskodukaitset nähakse vabariigile olulistel tähtpäevadel (nt Tartu rahulepingu aastapäev, Eesti iseseisvuspäev, Eesti lipu päev, Võidupüha jne) üle kogu Eesti.
- Igas ringkonnas tähistatakse aastas vähemalt üht eesti rahvuskultuuris olulist päeva kaasates laiemat ringi kui oma liikmed (nt mardipäev, emakeelepäev jne).

3. Naiskodukaitse avalike suhete alane tegevus on edasi arenenud.

- Igas ringkonnas on toimiv avalike suhete grupp, kuhu kuulub vähemalt kolm liiget.
- Naiskodukaitse avalike suhetega tegelevad inimesed läbivad Naiskodukaitse avalike suhete kursuse.
- Kaitseliidu Kooli egidi all on välja töötatud avalike suhete jätkukursus.
- Avalike suhete valdkonnaga tegelevad liikmed kohtuvad kogemuste vahetamise eesmärgil regulaarselt kord aastas üle-eestilistel õppepäevadel.

4. Toimiv koostöö erinevate organisatsioonidega ja kodanikeühendustega aitab kaasa Naiskodukaitse hea maine kujundamisele ning liikmeskonna kasvule.
- Avalikkusele pakutakse Esmaabi ja Igapäevase turvalisuse kursuseid (sh olemas on kinnitatud kursusekava ja pädevad instruktorid).
 - Koolituselast koostööd tehakse ning viiakse läbi ühisprojekte politsei ja päästeametiga.
 - Tehakse koostööd kohalike omavalitsuste ja erinevate ametitega.
 - Koostööd tehakse Soome Maakaitsekoolituskeskusega.
 - Asjakohast ja järjepidevat koostööd tehakse Rootsi ja Norra Lotta organisatsioonidega.

2.3.3 Inimressursi haldamine

2.3.3.1 Olukord

Naiskodukaitstes on 2009. a 31. detsembri seisuga 1357 liiget (sh 1329 tegev-, 17 toetaja- ja 11 auliiget). Suuremad ringkonnad on Tallinn (174 liiget), Lääne (126 liiget), Tartu (120 liiget) ja Saaremaa (110 liiget). Väiksema liikmeskonnaga on Pärnumaa (33 liiget), Valgamaa (46 liiget) ja Põlva (52 liiget) ringkonnad. Liikmeskonna kasv 2009. a jooksul oli ca 15%. Naiskodukaitsel on 13 palgalist instruktorit ringkondades. Lisaks neile töötavad Kaitseliidu Peastaabis veel Naiskodukaitse esinaine ja tema asetäitja. Organisatsioon kasvab järjekindlalt.

Uute liikmete värbamisele on viimasel aastal senisest oluliselt suuremat rõhku pandud, samas puudub Naiskodukaitsel kui organisatsioonil ühtne värbamiskontseptsioon. 2009. aastal valmis uus Naiskodukaitsel tutvustav voldik. Ringkonnad on senisest märgatavalt aktiivsemalt osalenud avalikel üritusel eesmärgiga tutvustada organisatsiooni.

Liikmete hulgas on jätkuvalt nn passiivseid liikmeid. Passiivseid liikmeid on ringkondadest järjepidevalt välja arvatud, et ametlik liikmete arv vastaks võimalikult palju tegelikkusele. Teisalt tehakse tööd sellel suunal, et aktiivsest tegevusest kõrvalejäänud liikmetega taas kontakti saada ning nende ootustele ja organisatsiooni vajadustele vastavaid tegevusvaldkondi leida.

Aktiivsete liikmete vähesuse tõttu on samad liikmed aktiivsed mitmes valdkonnas korraga ja ürituste rohkus kurnab kiiresti. On liikmeid, kelle jaoks organisatsiooni tegevus on ennast ammendanud ja nad on muutunud passiivseks. Kuna ringkonniti ei ole erialagruppide tase võrdne, siis ei pruugi olla tegevust neile liikmetele, kes on huvitatud vähemrakendatud erialast.

Naiskodukaitse koolitussüsteemile on pandud praeguseks tugev alus, mis on heaks lähtekohaks edasiseks arendustegevuseks. Ühtlustatud ja Naiskodukaitse hetkevajadusele vastava uue baasväljaõppe kursusekava alusel on liikmeid koolitatud kaks aastat. Nõuetekohane baasväljaõppe toimib enamikes ringkondades täies mahus ja vastavalt kursusekavale. Erialaõpetest on välja töötatud Naiskodukaitse ja Kaitseliidu välirikokakursus, Naiskodukaitse toitlustamise erialarühma juhi kursus, Staabiassistendi baaskursus ja Avalike suhete kursus. Valmimas on Rühma parameedikurssi erialakursus Kaitseliidus. Kursusekavasid revalveeritakse regulaarselt.

Välirikokasid on süsteemselt koolitatud juba seitse aastat. Staabiassistente uue kursusekava järgi koolitatud kahel kursusel, ent samasisulist väljaõpet on antud alates 2004. aastast.

Naiskodukaitse liikmed osalevad aktiivselt Kaitseliidu Kooli koolitamis- ja väljaõppe juhtimise oskusi arendavatel ning isiksuslikku arengut ja eestvedamisoskusi edendavatel kursustel.

Naiskodukaitse on oma Naiskodukaitse organisatsiooniõpetuse instruktoriga kursused, mis mõeldud koolitama neid, kes õpetavad baasväljaõppe vastaval moodulil. Lisaks toimuvad erinevate erialade vabatahtlike instruktorite täiendkursused. Naiskodukaitse on ka üks ametikoha- ja organisatsioonispetsiifiline kursus, milleks on Administreerimiskursus Naiskodukaitse vabatahtlikule juhile.

Kaitseliidu Kooli Naiskodukaitse kursuste koolitusspetsialisti kaasabil koostatakse vabatahtlike juhtide ja instruktorite koolitusplaane.

Liikmete spordi- ja seltsitegevuse korraldamisele ei ole teadlikult tähelepanu pööratud, mistõttu on spordi- ja seltsitegevuse tase ja sisu ringkonniti erinev. Liikmete väljaõpet tasakaalustav spordi- ja seltsitegevus vajab arendamist.

Viimase 1,5 aasta jooksul on tööle võetud palgalised instruktorid ja praeguseks hakkab nende töö tulem juba avalduma. Instruktorite organisatsiooniline kogemus ning erialase koolitatus tase on erinev.

2.3.3.2 Strateegilised eesmärgid

1. Organisatsiooni kuulub 2000 tegevliiget, kes on rakendatud vastavalt oma ootustele, võimetele ning organisatsiooni vajadustele.
 - Et tekiks ühtne tervikpilt organisatsioonist, koostatakse ühtsed värbamisjuhised, mida realselt järgitakse. Igas ringkonnas korraldatakse vähemalt kaks värbamisüritust aastas.
 - Uued liikmed integreeritakse senisest edukamalt organisatsiooni tegevusse (võetakse kasutusele mentorlusprogramm).
 - Pikemaajalise staažiga ja passiivsetele liikmetele leitakse senisest parem rakendus organisatsiooni tegevuses (nt kaasatakse mentoritena, juhtidena, senisest suuremad väljakutsed erialaspetsialisti või instruktorina);
 - Jaoskondade juhatused rakendatakse senisest paremini tööle, pakkudes igale juhatus liikmele konkreetset ülesannet (nt liikmetega tegelemine, liikmemaksu laekumise eest vastutamine).
 - Kõikides ringkondades viiakse sisse süsteemne ning ühtsetel alustel toimiv arvestus liikmete väljaõppelise jm organisatsioonilise tegevuse kohta.
 - Naiskodukaitse tugevaid külgi ja põnevaid väljakutseid tutvustatakse noortejuhtidele ja selle tulemusena vähemalt 75% naissoost noortejuhtidest liitub Naiskodukaitsega.
 - Naiskodukaitse liikmete seas tehakse aktiivset teavitustööd leidmaks noortejuhte noorkotkaste ja kodutütardega tegelema, mis omakorda soodustaks organisatsioonidevahelist dialoogi ja seotust ning seeläbi kodutütardete liitumist Naiskodukaitsega.
 - Vähemalt 50% vanusepiiri ületanud kodutütardest värvatakse Naiskodukaitse.
 - 2013. aastaks on vähemalt 75%-ga juhtidest ja 50%-ga lihtliikmetest läbi viidud arenguestlused. Arenguestluste vahe ühe inimesega ei tohiks olla pikem kui 3 aastat.
2. Palgalised instruktorid tagavad pädevalt ringkondade administratiivset võimekust.
 - Igas ringkonnas töötab palgaline instruktor.
 - Palgalisi instruktoreid koolitatakse süsteemselt vastavalt individuaalsetele koolitusvajadustele.
3. Ühtselt ja heal tasemel läbiviidav Naiskodukaitse baasväljaõppe tagab tugeva aluse Naiskodukaitse väljaõppesüsteemi eesmärgipäraseks arenguks ja ülesannete täitmiseks.

- Baasväljaõpe läbitakse kahe aasta jooksul peale liikmeks astumist vähemalt 75% uute liikmete poolt.
 - Baasväljaõpet viiakse kõikides ringkondades läbi süsteemselt ja pidevalt ning vastavuses kursusekavaga.
 - Baasväljaõppe läbiviimisel kasutatakse eelisjärjekorras Naiskodukaitse vabatahtlike instruktoreid, keda koolitatakse valdkonniti regulaarselt tagamaks nende poolset õpetamise head kvaliteeti.
 - Naiskodukaitse palgaliste instruktorite poolt toetatakse vabatahtlike instruktorite arengut ja nende läbiviidavat õpetegevust läbi pädeva tagasiside andmise (palgalised instruktorid peavad olema eelnevalt läbinud Instruktori treenerikursuse).
 - On välja töötatud ja kasutusel baasväljaõppe kursulase käsiraamat.
4. Erialane väljaõpe on arenenud vastavalt Kaitseliidu vajadustele, Naiskodukaitse eesmärkidele ning liikmete ootustele.
- Väljaõpet arendatakse eelnevalt välja töötatud erialade funktsioonikirjelduste alusel.
 - Erialase väljaõppe lahutamatu osana nähakse praktiseerimisvõimalusi.
 - Kõikides ringkondades moodustatakse toimivad erialagrupid (PR, side ja staap, meditsiin, toitlustamine, kodutütarde juhid, formeerimine).
 - Erialagrupid kutsutakse kokku vähemalt kahe ürituse raames aastas (nt koosolek, väljaõpe).
 - Staabiassistentide koolitusvajaduse põhjal töötatakse välja Staabiassistenti täiendkursuse kursusekava.
 - Rühmaparameedikku erialakursus Kaitseliidus väljaõppekava töötatakse välja ja kinnitatakse ning kursust viiakse läbi Kaitseliidu Kooli egiidi all oleva kursusena.
 - Esmaabiõpetajate koolitamiseks töötatakse välja Esmaabiõpetajate baaskursuse kursusekava ning neile võimaldatakse regulaarset täiendkoolitust ja juhendamist.
 - Toitlustamise valdkonnas korraldatakse igas ringkonnas vähemalt kord aastas üks erikursus (nt tervislik toitumine, peolauakatmine, hoidistamine).
5. Naiskodukaitse panustab Kaitseliidu sõjaaja ülesannete täitmisesse
- Malevates on koostöös ringkonna instruktori ja vabatahtlike juhtidega välja selgitatud maleva sõjaajaüksuste ametikohad, kuhu esmase prioriteedina määrata Naiskodukaitse tegevliikmeid.
 - Naiskodukaitse liikmete seas tehakse aktiivset teavitustööd leidmaks sobivaid kandidaate Kaitseväe struktuuri sõjaaja ametikohtadele.
 - Naiskodukaitse tegevliikmed tegutsevad Kaitseväe struktuuri sõjaaja üksustes Naiskodukaitse erialadele vastavatel ametikohtadel:
 - Staabiassistentid – staabi administratiivsektiooni ametikohad
 - Meditsiin – tagalarühmade meditsiinigrupi liikmed (meedik, sanitar)
 - Toitlustamine – tagalarühmade väliköögimeeskonna liikmed
 - Formeerimine – reservväelaste arvestusse mittekuuluvad ametikohad,
6. Naiskodukaitstes propageeritakse tervislike ja sportlike eluviise ning soodustatakse ka seltsitegevust, aidates seeläbi kaasa organisatsiooni ülesannete tulemuslikumale täitmisele.
- Igas ringkonnas korraldatakse tervislike eluviiside propageerimiseks vähemalt üks sportlik üritus aastas.
 - Igas ringkonnas leitakse võimalused regulaarseks spordiga tegelemiseks.
 - Igas ringkonnas pakutakse liikmetele võimalust enesekaitse põhivõtete omandamiseks.
 - Ringkondades propageeritakse naiskodukaitsjate ühist osavõttu rahvaspordiüritustest.
 - Ringkondades soodustatakse kultuurilist ühistegevust (nt laulukoor, rahvatantsurühm, käsitööring, iluvõimlejad jne).

2.3.4 Ainelise ressursi haldamine

2.3.4.1 Olukord

Naiskodukaitse võimalused ruumide kasutamiseks on ringkonniti erinevad. On ringkondi, kus on probleeme väljaõppe ja kogunemiste jaoks ruumi leidmisega (nt Rapla, Järva, Põlva).

Palgaliste instruktorite töötingimused on erinevad. Kohati on näiteks IT-tehniliste vahendite olemasolu ja olukord ebarahuldav.

Enamikele palgalistele instruktoritele on eraldatud tööauto, mis ringkonnast olenevalt võib olla mitme töötaja kasutuses. Väljaõppe jaoks on transport enamasti malevate poolt tagatud, kuid kättesaadavus on ringkonniti erinev.

Välivormid ja Naiskodukaitse vormid tellitakse tsentraalselt ja see vajadus on enamvähem kaetud. Vormide hankeprotsess on pikaajaline ja sellest tulenevad olukorrad, kus aktiivsetele liikmetele ei ole veel jõutud vormi hankida.

Väljaõppe eelarve on praegusele liikmete arvule ning väljaõppe mahule ja sisule vastav.

Omatulude kasutamine on ringkonniti erinev. Mõnel pool kasutatakse aktiivselt, teisel üldse mitte. Üksikud ringkonnad teenivad oma tegevusega omatulu. Enamikes ringkondades moodustub omatulu siiski liikmemaksudest. Liikmemaksude laekumine on ca 50%. Otsustusõigus omatulude kasutamiseks ei ole tsentraalselt määratud, seetõttu on ringkondi, kes omavad raha kasutamise otsustusõigust ja on ringkondi, kes taotlevad raha maleva juhatuselt või pealikult. Omatulu teenimise protsess on reglementeerimata.

2.3.4.2 Strateegilised eesmärgid

1. On leitud lahendused leidmaks ruume, mida vabatahtlikud saavad kasutada õppetööks ja kogunemisteks.
 - Võsu maja on renoveeritud ja kasutusel õppekeskusena.
2. On kaardistatud ringkondade IT-tehnilised vajadused ning soetatud vajalik inventar.
 - Personalile, kelle töö on seotud otsesuhtlusega vabatahtlikega, võimaldatakse suhtlusprogrammide kasutamine.
 - Koostatakse plaan IT-lahenduste jaoks, mis hõlbustavad organisatsiooni sisekommunikatsiooni. Plaani rakendamisega on alustatud (nt intranet).
3. Ringkondade kasutuses on minimaalne varu Naiskodukaitse vorme ja Kaitseväe välivorme tagamaks uute aktiivsete liikmete vajaduse (nt vormilaenus).
4. Omatulude teenimine ja kasutamine on reglementeeritud.
5. Liikmemakse tasutakse vähemalt 80% ulatuses Eesti keskmist arvestades.
6. Väljaõppe eelarve kasutamine on eesmärgipärane ja efektiivne.
7. Koostatakse minimaalse varustuse nimekiri ning ringkonnad varustatakse vajaliku inventariga.

Kokkuvõte

Naiskodukaitse arengukava keskpikaks perioodiks on dokument, mis ühendab endas Naiskodukaitse strateegiliste aluste kirjelduse, tegevusvaldkondade arengueesmärkide seadmise keskpikaks perioodiks ning eesmärkide saavutamiseks kavandatud meetmete kirjeldused. Naiskodukaitse strateegilised alused on näidatud organisatsiooni missiooni, visiooni, väärtuste kirjeldustes.

Käesolev arengukava kirjeldab organisatsiooni seisundit 2013. aastal. Naiskodukaitse eesmärkide seadmisel on arvestatud Kaitseliidu üldiste arengutega. Tegemist on organisatsioonipõhise arengukavaga, mis loob aluse ja eeldused Naiskodukaitse sihtide saavutamiseks ning Kaitseliidu erinevate ülesannete täitmiseks.

Naiskodukaitse tahab oma tegevusi arendada, hoides alal end õigustanud väärtusi ja organisatsioonilisi aluseid. Naiskodukaitse tegutseb vastavuses Kaitseliidu eesmärkidega, kuid omab oma organisatsioonilist identiteeti, kollegiaalset keskjuhtimist ning üle-eestilist struktuuri. Kõik eesmärgipüstitused on Naiskodukaitsele antud selgelt, mõtestatult ja läbipaistvalt. Juhtudel kui Kaitseliidu-siseselt tekib nende seadmisel mitmetimõistetavust, tuleb lahendusi otsida konstruktiivses ja avatud koostöös Naiskodukaitse juhtide ja juhtorganitega. Naiskodukaitse on riigikaitseesse rakendatav mitmeotstarbeliselt.

Selleks, et eesmärgipüstitused oleksid adekvaatsed hinnatakse arengukava täitmist vähemalt kord aastas. Hinnangud saab anda iga ringkond oma tegevusaasta lõpul ning kokkuvõtte arengutest teeb Naiskodukaitse keskkogus. Vajadusel korrigeeritakse arengusuundi- ülesandeid ning kinnitatakse muudatused Naiskodukaitse keskkogul.