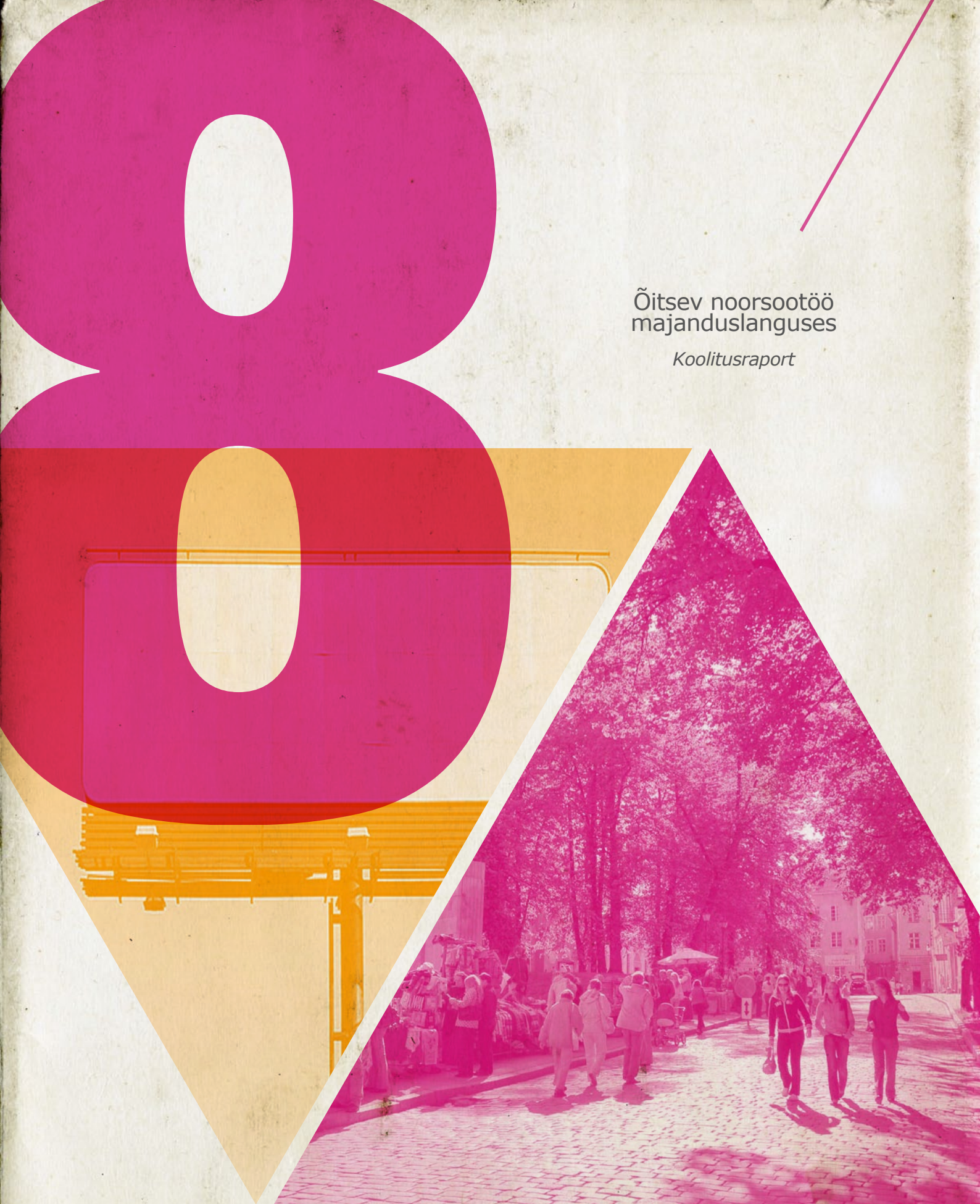


Õitsev noorsootöö majanduslanguses

Koolitusraport



„Arenguprogramm „Õitsev noorsootöö majanduslanguses“ on turunduslikult kutsuv pealkiri koolitusele, mille algne üldteema oli „Noorsootöö jätkusuutlikkus majanduslanguse tingimustes“. Arenguprogramm leidis aset ESFi programmi „Noorsootöö kvaliteedi arendamine“ raames.

ARENGUPROGRAMMI LÜHIÜLEVAADE, TAUST JA SAAMISLUGU

LÄHTEÜLESANNE OLI JÄRGENEV:

Noorsootöö jätkusuutlikkus majanduslanguse tingimustes.

EESMÄRK: Pakkuda koondatud, koondamisohus olevatele ja noorsootöösse sisenevatele noorsootöötajatele teavet ja tuge, kuidas jätkata või alustada oma tööd programmi- ja/või projektipõhiselt.

ALATEEMAD: Projekti kirjutamine, rahastamise võimalused, strateegiline planeerimine, koostöö kogukonnas, avatud noorsootöö meetodid jms. Kuidas teostada vajaduste analüüsi? Kitsendame suunatust noorsootöele, et ei kattuks sotsiaalministeeriumi tegevustega selles vallas.

SIHTGRUPP: Eelkõige noorsootöötajad, kes on jäänud ilma oma töökohast, need, keda ohustab koondamine, noorsootöösse sisenevad inimesed ning noorsootöötudengid.

Arenguprogramm hõlmas osalejate kandideerimist, kolme koolituspäeva (2+1) ning ühiselt kokku lepitud koduste ülesannete täitmist koolituspäevade vahelisel ajal. Need ülesanded olid:

- 1) Sõnasta 10 õigustust enda poolt teostatud noorsootööle ja katseta neid partnerluse loomisel, vajadusel sõnasta ümber, kui katsetamise käigus tuleb välja, et sobiks teisiti.
- 2) Rakenda siin koolitusel tehtud plaani (jätkusuutlikkuse tuulelohe ühe dimensiooni osas)
- 3) Kogu partnerluse/koostöö käigus partneritelt tagasisidet enda kui suhtleja tugevuste kohta; kui partneritega ei ole selleks suhe piisavalt turvaline, leia keegi lähedasem inimene selleks

Koolituspäevadel 3.– 4. septembril Paides olid koolitajateks Uku Visnapuu ja Marko Siller ning 1. oktoobril 2009 Tartus viis koolituse läbi Uku Visnapuu.

SAAMISLUGU:

2009. aasta sügiseks oli ühiskonna üldine meelestatus jätkuvast majanduslangusest tingituna räsitud ja pea kõigis sektorites valitsesid väljakutsuvad ning keerulised ajad.

Eri sektorite seotus ja ühiskonna süsteemsus olid järk-järgult toonud rasked hetked ka noorsootöö õuele. Eeldasime, et see on valdkond, mis ühena esimestest kärbete ja tekkinud ettevaatlikkuse tõttu kannatab (näiteks on veel raskem saada erasektorist rahalist toetust).

Koolituse kontseptsiooniarutelul mainiti, et ilmselt on eriti raskes seisus maapiirkondade noortekeskused, mis sõltuvad palju avalikust rahastamisest ja mille töötajad ei ole rajanud erasektoriga pikaajalist partnerlust.

Majanduslanguse ajal on koondatuid ja on koondamisohus olevaid noorsootöötajaid. Samuti on alles noorsootöösse sisenevaid või valdkonnas võrdlemisi „rohelisi“ tegijaid, kel napib kogemusi, oskusi ja tutvusi raskel ajal hakkamasaamiseks. On märksa keerulisemad ajad mistahes kanalite kaudu oma tegevuse rahastamise leidmisel. Kõige selle tulemusena võib kannatada noorsootöötajate eneseusk, langeda motivatsioon ja kirg oma töö vastu.

Kas eelpool kirjeldatu on tegelikkus või pigem proaktiivsuse puudumisest tulenev illusioon ja kasutu ülekuurtmine, on ilmselt iga noorsootõtaja enese ja noortevaldkonna koostöövõrgustike teha. Meie enese ja paljude noortevaldkonna tegijate kogemus näitab, et ka raskel ajal saab väheste vahenditega suuri asju ellu viia.

Seda mõtteviisi, koos konkreetsete tööriistadega, arenguprogrammi kaudu edasi anda püüdsimegi. Rajasime oma lähenemise ühest küljest edulugude leidmisele ja ühisele läbitöötamisele, teisest küljest jätkusuutlikkuse ja partnerluse aluste mõistmisele ja osalejate eneseanalüüsile ning võrgustumise toetamisele.

Eeldasime, et olukorras, kus noorsootöö valdkonna väljakujunemine alles käib ja selle staatus ühiskonnas ei ole kõrge ning kus noorsootõtaja rollis olevad inimesed enamasti ei ole õppinud turundust ega oma töö õigustamist toetavaid oskuseid, on paljude noorsootõtajate jaoks katsumuseks oma pakutavat teenust/ toodet erinevate sidusgruppide jaoks mõistetavaks ning atraktiivseks teha. See on väga oluline vajakajäämine ja sellele pöörasime arenguprogrammi vältel palju tähelepanu, et osalejail oleks materjali ja oskusi ennast ja oma valdkonda sobivalt tutvustada ning seeläbi partnerlusele alust panna.

Väljakutsuvas majanduskeskkonnas eduka noorsootöö korraldamise üheks olulisemaks võtmesõnaks on **JÄTKUSUUTLIKKUS** ja selle tagamine laiemalt kui pelgalt finantsiline mõõde.

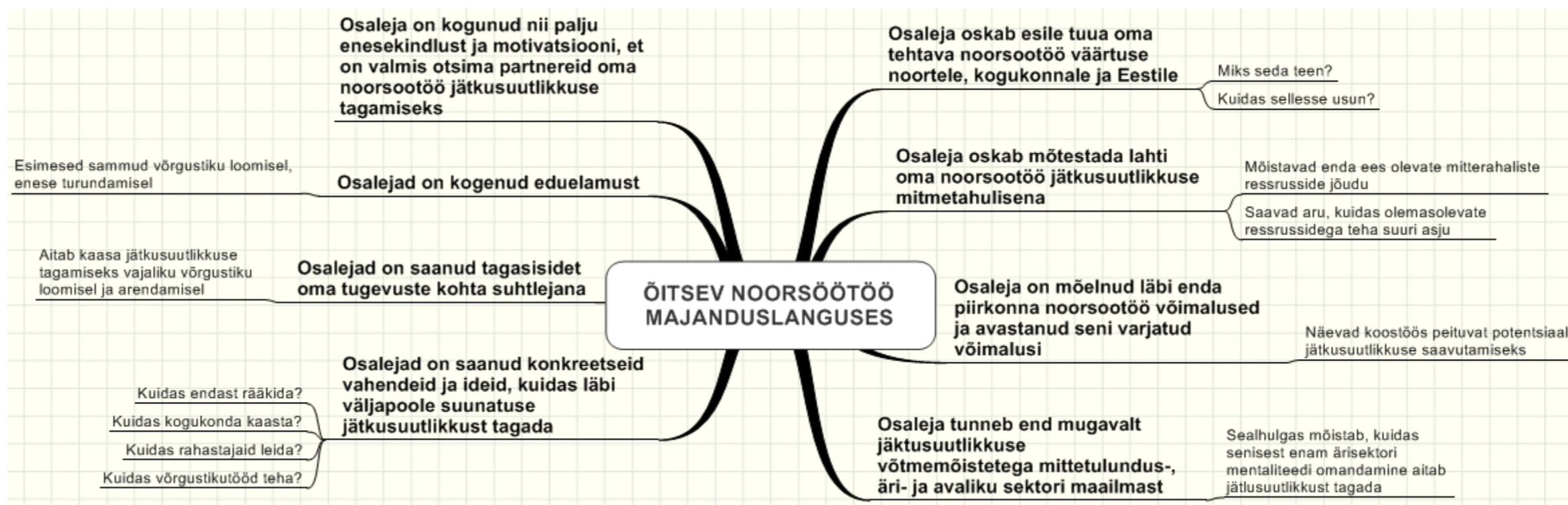
ARENGUPROGRAMMIGA SOOVISIME:

(1) pakkuda osalejatele **KESKKONDA**, mis aitaks neil end häälestada jätkusuutlikkuse leidmisele ja oma töö väärtuse mõistmisele;

(2) läheneda seejärel jätkusuutlikkusele kuuest eri dimensioonist (Maarja Dahl ja Uku Visnapuu „jätkusuutlikkuse tuulelohe mudel“, leitav väljaandes: “Enesehindamise käsiraamat noorteühendusele”, ENL: 2008) ja arutada üheskoos Eesti noortevaldkonna heade näidete üle ning

(3) ühiselt koolituse käigus analüüsida osalejate tugevust võrgustiku loomisel (mitmetahulise jätkusuutlikkuse tagamine eeldab paljuski head võrgustiku loomise ja arendamise oskust).

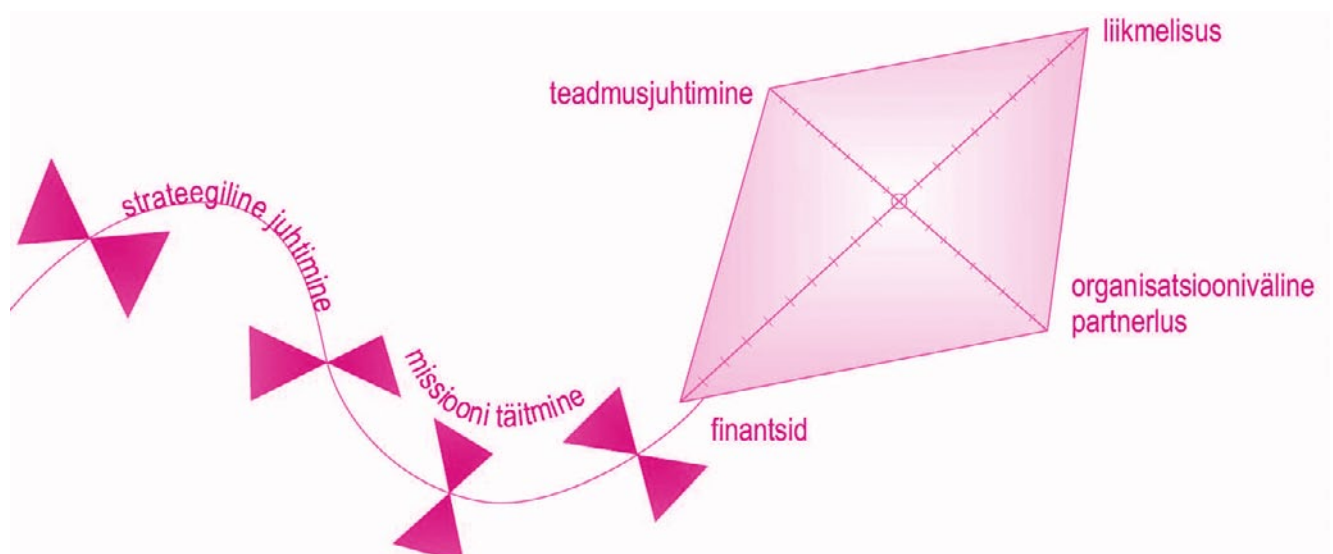
MEIE LÄHEMAD JA KAUGEMAD EESMÄRGID:



JÄTKUSUUTLIKKUSE MÕISTE JA MITMETAHULISUS

Jätkusuutlikkuse all peame siinses kontekstis silmas noorteorganisatsiooni igapäevase toimimise ja arengu sellist korraldamist, mis on eri dimensioonide lõikes tasakaalus. Jätkusuutlik organisatsioon pöörab tähelepanu teatud võtmevaldkondade arendamisele, mis omakorda tagab ühenduse elujõulisuse ja võime kasvada, areneda. Jätkusuutlik organisatsioon on suurema tõenäosusega tugev ka keerulistes majandustingimustes.

Tihti mõistetakse jätkusuutlikkuse all vaid organisatsiooni rahalist võimekust täna ja selle pikaajalist tagamist tulevikuks. See oleks noortevaldkonnas liiga kitsas lähenemine. Eesti Noorteühenduse Liidu "Enesehindamise käsiraamat noorteühendusele" pakub välja Uku Visnapuu ja Maarja Dahli poolt koostatud **JÄTKUSUUTLIKKUSE TUULELOHE** mudeli, mis sai ka antud koolitusel jätkusuutlikkust käsitledes keskselt kasutusele võetud.



Mudeli "Enesehindamise käsiraamat noorteühendusele" koos selgitustega leiab Eesti Noorteühenduste Liidu veebilehelt: <http://www.enl.ee/et/Kasulikku/kasiraamatud>

KOOBITUSE KULG JA MATERJALID

POSITIIVSETE VÄÄRTUSTE SÖNASTAMINE

Iseenda noorsootöö valdkonna kogemuse põhjal ja asjatundjate sisendi kaasabil olime osalejatele välja töötanud omapoolse soovitusliku iseloomuga nägemuse sellest, miks noorsootöö on ühiskonnale vajalik, noortele kasulik ning valdkonna tegijatele põnev. Lühidalt: milles seisneb noorsootöö positiivne väärtus.

Igaühe jaoks on olemas omad (sealhulgas tulenevalt noorsootöö valdkonna ning selle toimumise piirkonna eripärast) positiivsed väärtused ja oma töö õigustused, aga neid ei pruugi olla.

Osalejad koostasid endale ühe kodutööna etteantud materjali põhjal iseenda ja oma partnerite jaoks toimiva nimekirja. Neid toetas see, et koolituse käigus sai igaüks võimaluse koolitajate koostatud neli lehekülge väärtusi lahti mõtestada ja ümber sõnastada. Ajakirja „Mihus“ 2. numbris ilmus koolituse järel see loetelu pikal kujul ja ka voldikalendrina lühikujul. www.mitteformaalne.ee/files/f00497t00.pdf

KASUTAMINE: Selle mõistmine peaks aitama noorsootöötajatel ka keerulistel aegadel endas jõudu leida, et organisatsiooni jätkusuutlikkuse tagamiseks entusiastlikult panustada. Lisaks on selgelt kirjapanud noorsootöö väärtuse selgitused konkreetset müügiargumendid partnerite leidmisel ja võrgustiku loomisel, mida raportis eelpool juba üheks mitmetahulise jätkusuutlikkuse tagamise peamiseks eelduseks nimetasime.

SIDUSGRUPPIDE VÄÄRTUSLOOME MUDEL

Kui noorsootöötaja tunnetab oma tegevuse väärtuslikkust, siis on lihtsam tal samu sõnu kasutades rääkida noorsootööst ka potentsiaalsetele koostööpartneritele ja teistele võimalikku võrgustikku kuulujatele.

Üks oluline harjutus koolituse käigus oli rühmatöö, kus kaardistati oma sidusgruppid ning mõeldi, milliseid väärtusi nad noorsootöö poolt pakutud teenustelt / toodetelt / sündmustelt ootavad. Selle meetodi nimi on „sidusgruppide väärtusloome kaardistus“ ja see pärineb ärivaldkonnast, aga võiks olla ka laialdaselt 3. sektoris kasutusel.

KASUTAMINE: Enda organisatsioonis sarnase kaardistuse loomine aitab saavutada mitut eesmärki korraga:

- organisatsiooni jaoks on selge, mis on need konkreetsete teenused/ tooted, mida nad turule pakuvad (näiteks Rõuge Noorteklubi korraldab traditsioonilist Paadirallit)
- organisatsioon on järjestanud olulisuse alusel need gruppid/ inimesed, kellest organisatsiooni edu sõltub
- organisatsioon on püüdnud koguda kõigi olulisemate partnerite vaatenurgad ja saanud selle kohta pildi, mida neilt oodatakse ja mida organisatsioon saab ära teha, et ootustele vastata
- Kui kaardistust tehti ühiselt, siis tekib ka see lisakas, et liikmed on pühendunud organisatsiooni olemuse ja keskkonna vaheliste seoste leidmisele ja rakendamisele, sest nad tunnevad omanikutunnet tekkinud kaardistuse ja selle käigus vastuvõetud otsuste suhtes

JÄTKUSUUTLIKKUSE TUULELOHE

Kui noorsootöötaja/ noortevaldkonna organisatsioon teab, miks nende tehtav töö on väärtuslik ning millistest sidusgruppidest organisatsiooni edu ja jätkusuutlikkus sõltub, on olemas head eeldused, et otsa vaadata jätkusuutlikkuse erinevatele dimensioonidele.

See aitab meil mõista, kus me täna oleme, kuhu tahame jõuda ning mida peame selle vahe täitmiseks ette võtma (sealhulgas on kandev roll võrgustiku loomisel ja kasutamisel, millele omakorda aitab otseselt kaasa sidusgruppide väärtusloome kaardistamine).

Jätkusuutlikkuse tuulelohe mudeli koos selgitustega leiab Eesti Noorteühenduste Liidu veebilehelt, kuid suures plaanis saab oma organisatsiooni eri dimensioonide lõikes hinnata näiteks järgmisi küsimusi

aluseks võttes (mõistagi võiks iga organisatsioon need endale sobilikuks ümber sõnastada):

STRATEEGILINE JUHTIMINE:

- Kas oskate sõnastada oma unikaalsuse (mis eristab teid teistest samalaadsetest)?
- Kas teil on strateegiline plaan, arengukava? On see ajakohane? Kui palju inimesi on kaasatud selle loomisse ja ajakohastamisse? Kui palju sellele igapäevatoos toetutakse?
- Kas tegelete strateegiaga vähemalt 1-2 päeva kuus? Kas õigete (selleks motiveeritud) inimeste osalusel?
- Kas teate oma mõõdetavaid eesmärke?
- Kas meeskond ja noored on liikumissuunaga kursis?
- Kas teate/ prognoosite oma projektide/ teenuste laiemat mõju kogukonnas/ ühiskonnas?
- Kas tegelete ühekordsete projektidega või pikaajalise tulemuse nimel?

MISSIOONI TÄITMINE:

- Kui palju ressursse läheb tegevustele, milleks organisatsioon loodud on?
- Kui palju tegeletakse kõrvaliste, niisama lähedate asjadega?
- Kas jälgite, et iga tegevus aitaks täita organisatsiooni eesmärki ja missiooni?
- Millal viimati, kui üldse, olete üldse sõnastanud, miks olete kogukonnas olulised? Kes võtsid praegustest liikmetest ja võtmetegelestest sellest osa?

FINANTSID:

- Kas teil on püsiv ja kindel sissetulekuallikas? Kuivõrd tuleb see mõnest Teie pakutavast teenusest?
- Kas loodate ühele finantseerijale või olete riski hajutanud mitme allikaga?
- Kas eelarve on koostatud lähtuvalt vajadusest või umbkaudu?

- Kui hästi oskate võimalusel hankida partneritelt tasuta tooteid ja teenuseid ?
- Kas jälgite rangelt eelarvet ja teete vaid olulisi kulutusi?
- Kas teie projektid on kasumlikud — st müüte neid toodetena?
- Kui palju olete kirjutanud fonditaotlusi ja kohtunud ettevõtetega?

ORGANISATSIOONIVÄLINE PARTNERLUS:

- Kas teete ühisprojekte teiste noorteorganisatsioonidega?
- Kas olete pidevas sisulises suhtluses ja teete koostööd katusorganisatsioonide, erialaliitude, rahastajate, eraettevõtete, KOVi, ajakirjanduse, MTÜ-dega?
- Kas ja kuidas kaasate organisatsiooni vilistlasi? Juhuslikult või regulaarselt ja süsteemselt?
- Kas koostöösidemed tuginevad üksikisikute vahelistele mitte-ametlikele suhetele või organisatsioonide vahelistele kirjalikele kokkulepetele?
- Kas kaasate eksperte valdkondades, milles endal kogemusest puudu jääb?
- Kas koostööprojektid on tõeliselt kasulikud kõigile osapooltele?

LIIKMELISUS:

- Kas teate, kui palju noori vajate?
- Kui hästi suudate kõigile piisavalt ea- ja võimetekohast rakendust ja tegevust leida?
- Kas oskate panna noored ühise visiooni nimel tegutsema?
- Kas ja kuidas soodustate noorte enda initsiatiivi?
- Mida teete selleks, et tagada osalevate noorte kasvamine eestvedajaks?
- Kas tutvustate oma tegevusi kanalites, kus noored igapäevaselt liiguvad?
- Kas olete teavitustöös traditsioonilised (listikirjad, plakatid) või innovaatilised?

TEADMUSJUHTIMINE:

- Kas uutele tulijatele/juhtidele antakse eelmiste poolt töö üle ja aidatakse sisse elada?
- Kas tähtsad dokumendid ja materjalid säilitatakse ning on vajadusel kergesti leitavad?
- Kas tehakse regulaarselt tagavarakoopiaid?
- Kas koolitustel osalejad jagavad õpitud teistega?
- Kas igal aastal tehakse samu vigu või õpitakse kogemusest?
- Kas projekti lõppedes käiake üle õppepunktid ja tehakse kokkuvõtte?
- Kas kontaktide andmebaas ja suhtlus väliskeskkonnaga on talletatud ja ligipääsetav?

Kasutamine: Soovitatakse tuulelohe kaardistamine kogu kollektiiviga (organisatsiooni noorsootöötajad, vabatahtlikud jt) ühiselt ette võtta. Esiteks võiks igaüks oma nägemuse organisatsiooni hetkeseisust diagrammile joonistada ja seejärel, kõiki diagramme kokku võttes või läbipaistva töölehe korral teineteise peale asetades, organisatsiooni keskmise tuletada.

Järgmise sammuna saab sama meetodi kaudu või üheskoos paika panna, millistes dimensioonides ja kui kaugemale teatud ajaperioodi jooksul areneda soovitakse. Seejuures on viimase sammuna oluline kirja panna plaan, mida konkreetselt selleks ette võetakse.

HEAD NÄITED/PRAKTIKAD JÄTKUSUUTLIKKUSE DIMENSIOONIDES EESTI NOORSOOTOÖ ORGANISATSIOONIDE KOGEMUSE PÕHJAL.

Selleks, et kogu eelneva koolituse jooksul kogunud mõtteid ja ideid paremini konkreetseteks arendavateks sammudeks vormida, tõime osalejateni ja analüüsisime üheskoos erineva taustaga noorteorganisatsioonide näiteid (rohelistes kastides), tuues esile konkreetsete sammud ja tööriistad, mida iga organisatsioon mugandada ja rakendada võiks.

STRATEEGILINE JUHTIMINE — TEGUSAD EESTI NOORED

TEGUSAD EESTI NOORED on noorte loodud ja juhitud üle-eestiline organisatsioon, mille missiooniks on suurendada Eestimaa noorte ühiskonnateadlikkust ja omaalgatust nii riigi kui Euroopa tasandil.

Seda missiooni viivad TENi liikmed ellu kolme tegevussuuna kaudu:

- noorte omaalgatuslikud ettevõtmised (noorteparlamendi sessioonid ja noorteparlamendis sündinud ideede realiseerimine),
- demokraatiakool (demokraatliku otsustusprotsessi läbimängimine) ja
- Euroopa Noorteparlament Eestis.

KUIDAS TÄPSELT JA MIKS TEN STRATEEGILISELT PLANEERIB?

Viimase arengukava loomiseks käis 2004. aastal koos **ARENGUKAVA TÖÖRÜHM**, mille töösse oli võimalus panustada kõigil ühenduse liikmetel.

- Kodulehekülje ja listide kaudu kutsutakse kõiki liikmeid osalema TENi strateegilises planeerimises. Lisaks avaldavad teised liikmed oma arvamust spetsiaalsete foorumite kaudu.
- Kuna sama info on olemas ka TENi vilistlastel, siis soovi korral saavad ka nemad protsessis osaleda.

Valmis arengukava sätestab lihtsalt, lühidalt ja konkreetselt:

- TENi missiooni ja visiooni,
- analüüsib hetkeolukorda SWOTi kaudu,
- edasise arengu suunad ja põhimõtted,
- tulemuslikkuse mõõtmise.

Viimane tähendab seda, et **SPETSIAALSEL SÜNDMUSEL** osalevad liikmed arutavad organisatsiooni tegevuse vastavust arengukavale.

Juhatus arutab arengukava täitmist vähemalt kord **IGA KOLME KUU** tagant, tehes vahekokkuvõtteid eesmärkide täitmise kohta. Arengukava puudutavad juhatuse koosolekud on avalikud.

TENi **REVISJONIKOMISJON** korraldab igal aastal juhatusest sõltumatu anonüümse küsitluse arengukava täitmise efektiivsuse ja muudatuste vajalikkuse kohta. Omaette eesmärgiks on kogu aasta vältel jälgida liikmete arvamusi arengukava kohta.

Iga ametisse astuv juhatus koostab arengukava põhjal **TEGEVUSKAVA**, kus tutvustab, mida konkreetselt aasta jooksul teha soovitakse. Samuti koostab juhatus sügisel iga järgmise aasta kohta eelarve.

Kuna suur osa aktiivseid liikmeid on strateegia kujundamisesse kaasatud, siis tekitab see iseenesest suurema **OMANIKUTUNDE**.

Arengukava on põhikirja kõrval heaks **PIDEPUNKTIKS**, et meelde tuletada seda, mis mõtted on välja käidud ja heaks kiidetud. Kasu peitub

selles, et oma **TEGEMISTE KASULIKKUST** on väga hea hinnata just selle järgi, kui palju nad arengukavas sätestatuga kooskõlas on ja seal loetletud eesmärgid saavutada aitavad.

TENI JUHATUSE ESIMEES UKU TALMAR:

„Missioon ja visioon ongi see, mis TEN alguses oli. TEN oligi esialgu idee ja kogu edasine töö arengukava missiooni ja visiooni osaga on olnud üritus seda ideed võimalikult hästi sõnastada. Inimesed tulevad kokku ja üritavad sõnadesse panna seda, mis on TEN.“

„Kõige olulisemad on mõtted ning arusaamad, mis TENi ja tema arenguvajaduste kohta arengukava väljatöötamise protsessi käigus tekivad, mitte nii väga see lõplik dokument ise.“

STRATEEGILINE JUHTIMINE — KESK-EESTI NOORTEKESKUS

SIHTASUTUS KESK-EESTI NOORTEKESKUS (KENK) loodi 4. veebruaril 2000.a. Järvamaa Omavalitsuste Liidu poolt. Keskuse eesmärgiks on noorte nõustamine, noorsootöö ja rahvakultuuri arendamine Eestimaa südames. KENK on abiks noortele ja noortega tegelevatele inimestele enese teostamisel ja täiendamisel.

MIKS JA KUIDAS KENK OMA STRATEEGIAT KUJUNDAB JA PLAANI PEAB?

Lõik arengukavast:

„KENKi süsteemse ja sihipärase tegevuse korraldamiseks on vajalik arengukava, mida viiakse ellu tegevuskavas sisalduvate tegevuste, projektide ja eelarve kaudu.“

Arengukava on vahend suhtlemiseks ja läbirääkimisteks partneritega väljaspool noortekeskust, samuti ka eelduseks projektirahade taotlemisele nii Eesti kui ka Euroopa Liidu fondidest.“

PROTSESS:

- **VÖTMEMEEKONNA** koosolek **KONSULTANT** Vello Talviste juhtimisel: selgitati arengukava koostamisega seonduvat, lepiti kokku selle peamiste etappide osas ning hetkeolukorra määratlemiseks otsustati kokku kutsuda kuni 20 liikmeline nn. suurkogu.
- **SUURKOGUSSE** kuulusid võtmemeeskonna liikmed, SA nõukogu liikmed, koolide karjäärinõustajate esindaja, koolide huvijuhtide esindajad, omavalitsuste noorsootöötajate ja noorte esindajad, noorteühenduste liikmed.
- Lisaks suurkogule töötasid ka **VALDKONDADE TÖÖRÜHMAD**, kuhu liitusid Järva maavanem, Järvamaa Omavalitsuste Liidu esimees, inimesed kohalikust meediast, suhtekorralduse magistrant, koolipsühholoogide ja sotsiaalpedagoogide ümarlaua liikmed, omavalitsuste juhid ja noored.
- Kasutati järgmisi metoodikaid: ajurünnak, rühmatöö, statistika analüüs, SWOT-analüüs.
- Arengukava koostamisel lähtuti mitmetest alusdokumentidest, piirkonna arengukavadest jms.

ARENGUKAVA ISE NÄEB VÄLJA JÄRGMINE:

- KENKi **HETKEOLUKORRA ANALÜÜS**: senise tegevuse ülevaade, tehnilised detailid, tegevussuunad, kliendid, rahastajad, väliskeskond, probleemid ja arenguvajadused.
- Sellest tulenevalt on sõnastatud KENKi **VISIOON** aastaks 2012, missioon ja strateegiline eesmärk ja peamised tegevusvaldkonnad.
- Iga viie **TEGEVUSVALDKONNA** juures on ära toodud selle omaette visioon, peamised eesmärgid ning tegevuskava (kvartali, poolaasta põhiselt) koos rahastaja ja teostajaga.
- Üles on loetletud **RAHASTAJAD, KOOSTÖÖPARTNERID**.
- Tegevusvaldkondade põhiselt on pakutud ka peamised **RISKID** ning tegevused nende maandamiseks.
- Lõpetuseks lühidalt ka **HINDAMISEST JA MÖÖTMISEST** – kuidas saada aru oma tegude mõttekusest.

ARENDEKAVA PÕHJAL LUVAKSE AASTAPÕHINE TEGEVUSKAVA, KUS IGA TEGEVUSVALDKONNA LÕIKES ON:

- eesmärk/ülesanne,
- konkreetsed ettevõtmised (projektid, üritused, tegemised),
- tähtaeg/periood,
- vastutaja ja teostaja,
- koostööpartnerid,
- eelarve,
- ressursi allikas / tulemuslikkuse indikaator.

STRATEEGILINE PLANEERIMINE — AIESEC

AIESEC on rahvusvaheline üliõpilasorganisatsioon, mis tegeleb noorte ühiskonna liidrite ja eestvedajate arendamisega — selle tagamiseks pakutakse noortele reaalselt juhtimiskogemust ning võimalust saada elu- ja töökogemus välisriigis, juurde veel arvukad koolitused, konverentsid, mentorlusprogramm ja muu arendav.

Oma 20 tegutsemisaastaga Eestis on AIESEC pidevalt kombineerinud globaalseid ettevõtmisi kohaliku reaalsusega. Tänapäeval võib AIESECis väljakujunenud strateegilist planeerimist kirjeldada järgmiselt:

- organisatsiooni **ÜLEMAAILMSET** identiteeti ja strateegilist liikumissuunda rakendatakse Eestis ja **MUGANDATAKSE** vastavalt vajadusele sõnastatud kindel missioon, püsiv visioon, 5-aastase perioodi kitsas visioon ning organisatsiooni põhiväärtused, mida kõigile liikmetele pidevalt tutvustatakse ja läbi arutatakse;
- tuginedes eelnevale toimub **IQA-AASTANE STRATEEGILINE PLANEERIMINE**: pannakse paika aasta 2-3 fookusvaldkonda, kuni 10 strateegiat nende saavutamiseks, mõõdetavad eesmärgid ja õiges suunas liikumist näitavad kriitilised edufaktorid — see kõik on aluseks kogu organisatsiooni igapäevasele tegevusele;
- strateegia loomisesse on kaasatud **(A)** ühelt poolt kõik liikmed, kelle sisendit küsitakse seminaridel ja koosolekutel ning **(B)** juhatused ning valitud seltskond, kes asjaga sügavamalt ja tõsisemalt töötab;
- valitud **STRATEEGIAMEEKONNA** ülesanne on tavaliselt organisatsiooni hetkeseisu hindamine, analüüsimine, sobitamine väliste trendidega ning kogu liikmeskonnale otsustamiseks sisendi andmine;

- strateegiameeskonna koosolekute ettevalmistamisesse ja läbiviimisesse on kaasatud ka ametlik **STRATEEGIAKONSULTANT**, kes toob mängu professionaalsust, välise perspektiivi ja võimaldab AIESECI kõigil liikmetel protsessis täielikult osaleda;
- lisaks on loodud 5-7 liikmeline **NÕUANDEV KOGU** (vilistlased, partnerid, ülikoolid, arvamused), kelle ülesanne on anda juhatuste tegevustele ja plaanidele tagasisidet välisest perspektiivist lähtuvalt;
- **IGAS KVARTALIS** toimub loodud plaanide ülevaatamine, täienduste tegemine;
- juhatused seavad oma **IGANÄDALASED PRIORITEEDID** plaanidest tulenevalt;
- parimate meeskondade **AUHINDAMINE JA TUNNUSTAMINE** toimub samuti seatud eesmärkide ja plaanide põhjal;
- jälgitakse iga tegevuse seotust organisatsiooni põhitegevuse ja strateegiliste suundadega — **JUHATUSE TOETUS JA INFRASTRUKTUUR** vaid neile, mis sinna sobivad.

MISSIOONI TÄITMINE — ERINEVAD ORGANISATSIOONID

**KES JA KUIDAS, TULENEVALT ENDA SÖNASTATUD
ORGANISATSIOONI EESMÄRGIST,
OMA MISSIOONI REAALSETE TEGEVUSTE KAUDU TÄIDAB?**

G4S NOORTEKLUBI

www.g4sklubi.ee/g4s-klubi/mis-kellele

EESMÄRK: G4S Noorteklubi on loodud selleks, et

- oma vaba aega aktiivselt veeta,
- kohtuda huvitavate ja tarkade inimestega,
- külastada põnevaid paiku,
- sportida, matkata, suviti laagerdada või teha tööd,

- omandada uusi teadmisi ja oskusi (näiteks esmaabi andmist, enesekaitset, vetelpäästet, liiklusohutust jne),
- leida uusi sõpru, õppida turvaliselt ja julgelt elama.

TEGEVUSED:

- Suur Semu Seiklus (iga-aastane seiklusmäng): oma osavuse, nutikuse ja teadmised panevad proovile neljaliikmelised võistkonnad, kes looduses kaardi järgi orienteerudes peavad üles leidma kontrollpunktid ja lahendama antud ülesanded. Võimalik on tutvuda kaitseväe, kaitseliidu, politsei ja päästeteenistuse töö ning selleks vajaliku eritehnikaga.
- G4S Noorteklubide liikmed on käinud külas ja kuulanud tarka juttu järgmistes kohtades: G4S, Tartu Laste Tugikeskus, Eesti Politsei, MTÜ Loovkeskus, Tallinna Avatud Noortekeskus, Eesti Kaitsevägi, Tallinna Loomaaed, Põhja-Eesti Verekeskus, Nõmme Ujula, Sally Studio, Räpina Paberivabrik, Tartu koduta loomade varjupaik, Kaitseliidu Tartu Malev, Tartu Keskkonnahariduse Keskus ja palju muud.

KESK-EESTI NOORTEKESKUS

www.kenk.ee

EESMÄRK: noorte nõustamine, noorsootöö ja rahvakultuuri arendamine Eestimaa südames. KENK on abiks noortele ja noortega tegelevatele inimestele enese teostamisel ja täiendamisel.

TEGEVUSED:

- Õppenõustamine: vajalik õpilaste koolist väljalangevuse ennetamiseks ja noorte edasise toimetuleku ning konkurentsivõime suurendamiseks igapäevaelus ja tööturul.
- Psühholoogiline nõustamine: nii lastele kui lapsevanematele.
- Karjääriinfo ja —nõustamine: korrastatud andmed hariduse, tööturu, elukutsete ja nende omavaheliste seoste kohta, kasutatakse karjääriplaneerimiseks ja karjääriteenuste osutamiseks. Toetus karjääri arenguga seotud teadlike otsuste tegemisel ja elluviimisel.
- Noorteinfo jagamine: oluline noortele tuleviku planeerimise seisukohast, toetab noorte heaolu, õigusi ja tervist, sisaldab ülevaadet enesearenduse, harrastustegevuse ja vaba aja sisustamise võimalustest.

- Noorsootööinfo jagamine: eri noorsootöö valdkondades.
- Üleriigiline noorte omaloominguliste laulude konkurss „SÜDAMELAUL 2008“.
- Järvamaa noorte keskkonnaalane programm “Hoia metsa!” - joonistusvõistlus, metsaistutamine, lindudele pesakastide valmistamine, kiidupäev Paide Kultuurikeskuses, laste looduslaager Jänedal.
- Järvamaa Noortepäev 2008.
- Kutsepäevad ettevõtetes, asutustes.
- „Noored ja muusika“ (muusikainstrumentide hankimine muusikakoolidele ja noortekeskustele).
- Loomekonkursi „Kes muuseumiaastal vana asja meelde tuletab...“ korraldamine koostöös muuseumiga.

KOHILA AVATUD NOORTEKESKUS

Eesmärk: pakkuda noortele huvitavaid ja arendavaid vaba aja veetmise võimalusi.

TEGEVUSED: noortekeskuses on võimalik aega sisustada ja ringides käia

- Piljard, koroona
- Lauatennis, LAUAJALGPALL, Playstation
- Muusika, muusika riistad
- Mitmed lauamängud
- Vaadata filme, teha ise multifilme
- Kasutada kööki söögi tegemiseks, tee ja kohvi keetmiseks
- Mängida meie maja taga oleval väljakul korv- ja jalgpalli, turnida ronimispuudel või istuda niisama
- Kunsti- ja näitering
- Kokandus
- Filmiõhtud
- Meisterdamine
- Filmi- ja animaring

TEGUSAD EESTI NOORED (TEN)

www.ten.ee

Eesmärk: Ühenduse eesmärgiks on poliitika huvi suurendamine ning ühiskonnateadlikkuse kasvatamine noorte seas.

TEGEVUSED: valik viimase aja tegevusi

- Tallinna Noorteparlament 2009
- TENi Suvepäevad 2009
- Üldkogu 2009
- Linn Lillelisemaks 2009 (koos erivajadustega noortega parkide korrastamine)
- Riigikogu külastus
- Regionaalsessioonid (simulatsioon noorteparlamendi ja komiteedega), rahvusvaheline konverents kultuuri ja hariduse, inimõiguste, keskkonna, naiste õiguste jms alal.

KÄRDLA NOORTEKESKUS

www.nk.hiiumaa.ee

EESMÄRK: kodulehel puudub sõnastus

TEGEVUSED: Noortekeskuses on võimalik

- Surfata internetis
- Mängida piljardit
- Proovida osavust noolemängus
- Vaadata TV-d, videot, DVD-d
- Lugeda ajalehti, ajakirju, raamatuid
- Mängida erinevaid lauamänge
- Muusikat kuulata ja sõpradega suhelda
- Üürida ruume/sauna sünnipäevade jne korraldamiseks
- Laenutada tasuta rulliske, kiivreid, kaitsmeid, magamisaluseid, rannavõrkpalle
- Mängida lauajalgpalli

TUDENGIORGANISATSIOON MUG.EE

www.mug.ee

Eesmärk: Nende ülesanne on olla lüliks õppurite ja Microsofti vahel. Läbi tudengite või IT professionaalide, olgu nad siis pärit kas Eestist või välismaalt, soovitakse olla teejuht kõigile ITst huvitatud tudengitele ja õpilastele.

TEGEVUSED:

- **MICROSOFT (MS) TECHNOLOGY DAY:** MS tutvustus, teadus- ja arendustöö MS-s, turvalisus MS kasutades
- **IT ORIENTEERUMINE:** TTÜ pikki koridore, ruume ja korpusi mööda kaardi järgi orienteerudes on vaja leida üles kontrollpunktid, lahendada seal erinevaid IT alaseid ülesandeid. Igas kontrollpunktis sai võistkond ühe arvuti komponendid, milledest tuli lõpuks, peale võistkondlikku sprinti panna kokku arvuti.
- **MICROSOFTI TEHNOLOOGIAÕHTU:** Tutvustati suurimat rahvusvahelist tudengite tehnoloogiavõistlust Imagine Cup, tehti põgus sissevaade Microsofti uute sertifikaatide maailma, räägiti võimalusest, kuidas tudengil on võimalik saada tasuta tarkvara läbi MSDN AA ja tutvustati MuG.ee olemust ja tegemisi. Lisaks demoti ja näidati arendusplatvormi Visual Studio 2005 ja SQL 2005 võimalusi.
- **KOOLIAASTA AVAPIIDU:** MUG.ee tutvustus, mõned uudised ja paar demo.
- **KOOSOLEK KOOS EESTI IKT DEMOKESKUSE KÜLASTUS:** külastust juhib MS Eesti tegevjuht Rain Laane.
- **BIZTALK 2009 HOL:** BizTalk praktikumis tehakse läbi mitmed BizTalk rakenduste loomise etapid ning demonstreeritakse, kuidas seondub BizTalk äriteadmusega (*Business Intelligence*).

FINANTSID — HEATEGUDE KALENDER

Viljandimaa tüdrukud teenisid SINA noorteprogrammi raames läbiviidud projektiga 50 000 krooni puhastulu, mille annetasid kohalikule lastekodule.

25 EEK/tk. 2 000 kalendrit. 50 000 EEK puhastulu. Lihtne!

Mis tagas tüdrukute edu:

- projekti kulud hoiti nullis — ise raha ei panustatud ning trükk, kujundus ja muu vajalik hangiti partnerluse korras tasuta;
- hea ajastus — jõulude eel on inimesed altimad selliseid asju ostma, muul ajal oleks see märksa keerulisem;
- ametlikku reklaami ei tehtud — taaskord kulude kokkuhoid ning lisaks töötas suust-suhu reklaam lõpuks märksa edukamalt;
- *launch*-pidu Viljandis äratas tähelepanu — esinejad ja korraldus saadi taaskord partnerluse korras tasuta.

FINANTSID - TÄHE NOORTEKLUBI TARTUS**Mida siis Tartus ette on võetud?**

- Laste sünnipäevade täisteenuse pakkumine. Sealhulgas mängujuhi-teenus.
- Ürituste korraldamine algusest lõpuni. Sealhulgas konsultatsioon ja helitehniline teenindamine.
- Google-keskkond kulude jälgimiseks: kuude ja huviringide lõikes.

FINANTSID - MTÜ AIESEC EESTI

- Esinejate eetriaeg tasuliseks — reklaamiteenus.
- Lahenduse pakkumine — tööandja maine peamiselt.
- Keda mul on kellele pakkuda? Mida turg vajab?
- Lisa-elementid — listid, kaasused, tagasiside, tootearendus, vastastikku koolitused, nänn, logo jne
- Kanali loomine ettevõtte-noorte vahel: läheb kaubaks küll!
- Räägi kõikjal. Saa eksperdiks. Tunne toodet. Usu 100%
- Uuri. Helista. Kohtu. Räägi veel. Täida lubadusi.
- Loomulikult: seksikas ja vägev projekt.

LIIKMELISUS - MTÜ ÕPILASEST ETTEVÖTJAKS

- Noorelt -> noorele
- Personaalne suhtlus
- Erinevate kanalite sidumine
- Personaalne võrkturundus!
- Klassides tutvustamine, ajakiri kaasas
- MTV
- Teotus: raadio, postrid, listid, veebilehed
- Kõik tegijad on kohal
- Kvaliteet — suust-suhu turundus, korduvkülastused
- Arusaadav teema, osaleja kasu
- Motiveeriv
- Aktiivne moderaator, tempokas päevakava
- Atraktiivsed toimumiskohad
- Mitte need kohad, kus noored juba käivad

PARTNERLUS - MTÜ AIESEC EESTI

Oma projektide kvaliteedi tõstmiseks, organisatsiooni arendamiseks ning liikmetele mitmekülgsemate ja paremate õppimisvõimaluste pakkumiseks teeb üliõpilasorganisatsioon AIESEC tugevat koostööd organisatsiooni-väliste sidusgruppidega.

KOOSTÖÖ ERAETTEVÖTETEST PARTNERITE JA TOETAJATEGA:

- oma üritustest ja teistest projektidest on tehtud nõ „tooted“, kus on välja toodud osalevate partnerettevõtete kindel kasu, rahalise panuse suurus, kaasatuse võimalused ning reklaamiväljundid
- edu on toonud julgus mõelda suurelt, oma „hinna“ tunnetamine
- 2008/2009. aastal turundusjuhi poolt enam kui 100 firmakohtumist, sajad e-kirjad ning telefonikõned

- alati proovitakse leida potentsiaalse partneriga ühiseid väärtuseid ja vastastikkust kasu — kui üks pool koostööd ei „toida“, siis sel pikka iga pole
- ajaga on kujundatud endast noorteorganisatsioonide ekspert tööandja maine kujundamise alal — ettevõtted usaldavad AIESECI arvamust ja projekte oma tööandja maine kujundamisel
- soovitus: näita läbirääkimistel mõju ühiskonnale, mida partneri toetus kaasa toob
- kindlasti too välja oma senised saavutused ja uhkusta heas mõttes oma vilistlaste tegudega

ORGANISATSIOONIVÄLISED MENTORID OMA LIIKMETELE:

- mentorlusprogramm, kus AIESECI vilistlased on mentoriteks praegustele liikmetele — abiks nende eesmärkide saavutamisel nii AIESECis kui mujal
- kasutatud on ka võimalust pakkuda AIESECI juhipositsioonidel olevatele noortele mentorit mõnest teisest kolmanda sektori organisatsioonist, näiteks JCI
- samuti on tulnud ette seda, et mõne partnerettevõtte esindaja on olnud mentoriks AIESECI liikmele — kasulik mõlematpidi

OMAVILISTLASTE VÕRGUSTIKU KAASAMINE JA KASUTAMINE:

- sotsiaalse suunitlusega üritused vilistlastele — omavahelise võrgustiku tihendamiseks
- ühisüritused liikmetega: vilistlastele meeldib õpetada, liikmetele meeldib õppida
- paljud vilistlased on aidanud AIESECI koolitaja, mentori, strateegilise nõuandva kogu liikme või siseaudiitorina
- enam kui poolsada vilistlast teevad igakuiseid rahalise sissemakseid vabatahtlikkuse vilistlasfondi, millest AIESEC katab oma rahvusvahelised rahalised kohustused ning kogub mustadeks päevadeks reservi
- uute liikmete värbamisel kasutame teavitustegevuses vilistlaste edulugusid — eeskujud, kelle sarnaseks võib igaüks areneda
- nii mõnigi vilistlane on tänasel päeval oma juhitava ettevõttega AIESECI koostööpartnerite nimekirjas

AIESECI-VÄLISED KOOLITAJAD:

- kasutame tasuta koolitajaid oma vilistlaste ja teiste MTÜ-de seast
- samuti on meil mitmed professionaalsed koolitusfirmadest partnerid, kelle koolitustel meie liikmed tasuta osaleda saavad
- kutsume üritustele esinema ettevõtjaid, avaliku elu tegelasi ning arvamussliidreid

KATUSEORGANISATSIOONID JA ERIALALIIDUD:

- osalemine nende üritustel annab võimaluse kontaktide võrgustiku laiendamiseks ja koostöövõimaluste leidmiseks
- samuti on pidev suhtlus, osalemine ja kohtumised hea võimalus oma maine ja nime loomiseks, mis hiljem võib anda edumaa rahastusotsuste juures vms

PARTNERLUS - PÄIKE KUUTI

See on üle-eestiline heategevusprogramm, mis aitab kodutuid koeri ja kasse varjupaikades. Neli tüdrukut, Mari-Liis Poolaku juhtimisel, tundsid muret, et Eestis on liiga palju kurbi kasse-koeri kodutute loomade hoiupaikades. Oma vägagi populaarseks ja elujõuliseks kujunenud algatusega soovivad nad tuua varjupaikade asukatele rõõmu ja vähendada nende agressiivsust, panna noori mõtlema sel teemal ning kaaluma lemmiklooma võtmist hoopis varjupaigast.

Tänaseks on korraldatud mitmeid edukaid külastusi varjupaikadesse üle Eesti.

Lisaks headele ja suurtele tegudele paistab Päike Kuuti projekt silma oma eduka partnerite kaasamise ja koostöövõrgustiku loomise poolest. Nende koduleheküljel seisavad ligi 20 partneri logod teiste seas EMT, Elion, Coca-Cola ja Swedbank.

Milles seisneb nende edu saladus:

- **ENESEUSK:** kõik algab sellest, kui palju sa ise kõige selle sees elad, millega tegeled.
- **PÜHENDUNUD JA TÖÖKAS MEESKOND:** kui projektijuht Mari-Liis nägi, et korraldamisega lähevad asjad käest ära ja palju jääb meeskonna tegemataste taha, otsustas ta kummutada müüdi, et vabatahtlikelt ei saa nõuda professionaalsust. Ta sõlmis iga meeskonnaliikmaga kirjaliku lepingu, kus oli määratud igaühe vastutus ja ülesanded ning nende mittetäitmisel liikmestaatuse kaotamise kord. Kuigi see ei olnud ehk juriidiliselt siduv leping, tähendas igaühe

füüsiline allkirja andmine märksa suuremat pühendumist. Tee piirid konkreetseks — hea tahte leping on suurepärase võimalus.

- **ÄRA TEE ENNAST ISE VÄIKSEKS JA VÄHETÄHTSAKS** — partneritega suheldes julgeti näidata end olulise ja võrdväärse partnerina, julgeti küsida, oldi tõsiseltvõetavad. Tüdrukud mõistsid hästi, et suhtumine “me oleme vaid pisike noortealgatus — ei tea, kas firmajuhid üldse leiavad aega meiega vestelda ja tegeleda” ei vii kuhugile.
- **ÄRA JÄTA ENDALE TAGANEMISTEED:** Mari-Liisi mõistus lihtsalt ei võtnud vastu mõtet, et midagi ei saa — kõike saab, ükskõik kuidas! Kui ta ikka teadis, mille jaoks millist partnerit vaja on, siis ta lihtsalt läks võiduka lõpuni välja.
- **EELTÖÖ:** enne iga kohtumist võimaliku partnerettevõttega uuris Mari-Liis põhjalikult selle kodulehekülge, uuris nende eelmiste toetuste saajaid, samuti proovis võimalikult palju teada saada selle inimese kohta, kellega kohtus (googeldas näiteks, uuris hobisid).
- **OLE TEISE POOLEGA KONKREETNE:** tüdrukud hoidsid alati oma koostööpakkumised selged, lühikesed ja konkreetsed. Mitte keegi ei jaksa ega taha läbi lugeda 4 lehekülje pikkust dokumenti. Samuti töid tüdrukud alati väga selgelt välja, mida nad ise teisele poolele vastu annavad — kunagi ei läinud nad puhtalt küsima.
- **TAGASILÖÖGI EI KOHUTANUD:** kõik varjupaigad, kellega sooviti koostööd luua, ei võtnud tüdrukuid alati positiivselt vastu. Siis pidid nad olema järjepidevad ning proovima rahulikult uuesti.
- **RASKES OLUKORRAS EI ANTUD ALLA:** juhtus ka nii, et kokkulepitud ajal oli grupp noori varjupaiga värava taga, vihma käes loomade küllastamist ootamas, kui varjupaiga esindaja helistas (ei vaevunud isegi paari sammu kaugusele õue tulema) ja teatas, et määratud küllastust teadmata põhjustel ei toimu. Sellises olukorras tegid tüdrukud omad järeldused, suhtusid rahulikult, õppisid, tõusid püsti ja läksid edasi.

VIITED KASULIKULE MATERJALILE

- » T-Kit käsiraamat nr 10: Õppetegevuse hindamine noorsootöös
ENTK: 2008 www.mitteformaalne.ee/index.php?file=134
- » “Enesehindamise käsiraamat noorteühendusele”, ENL: 2008
www.enl.ee/et/Kasulikku/kasiraamatud

KASUTAMINE

MILLISED ON VÕIMALUSED ANTUD TEEMAT NOORSOOTOOS NOORTEGA KÄSITLEDA JA MIS ON OODATUD TULEMUS, KUI ANTUD TEEMAT KÄSITLETakse? MEETODID JA LÄHENEMISED, KUIDAS ANTUD TEEMASID KÄSITLEDA NOORSOOTOOS:

Noortele tuleb regulaarselt pakkuda ea- ja võimetekohast võimalust kaasa rääkida oma organisatsiooni arengus. See aitab hea õnnestumise korral saavutada mitu tähtsat tulemust: noored tunnevad omaniku- ja vastutustunnet oma organisatsiooni jätkusuutlikkuse eest ning tunnevad end väärtustatuna — nad saavutavad seeläbi tugevama liikmeksoleku soovi. Noored omandavad läbi osaluse mõnesid strateegilise- ja kvaliteedijuhtimise aluseid ja saavad üldse parema ülevaate sellest, kuidas tänases ühiskonnas asju korraldatakse ja juhitakse. See aitab kaasa iseseisva kriitilise mõtlemise küpsemisele ja süsteemse käsitlemise väärtustamisele. Kõik see kokkuvõttes aitab luua eeldusi sotsiaalselt jätkusuutlikuks ja majanduslikult külluslikuks ühiskonnaks.

Kõiki koolitusel rakendatud meetodeid on võimalik (vajadusel kohaldades) teha läbi noorte ja noorsootöötajate gruppidega. Eriti soovitage sidusgruppide kaardistust, näiteks sotsiaalse baromeetri mudeli abil ja seejärel sidusgruppide kaupa väärtusloome kaardistust ning tuulelohe mudelit.

T-Kit käsiraamatus nr 10: „Õppetegevuse hindamine noorsootöös“ on välja pakutud mitmeid erinevaid mängulisi võimalusi noortega koos koostöö ning õpitulemuste aruteluks. Ka neid saab noorsootöö ja noortevaldkonna organisatsiooni jätkusuutlikkuse mõtestamiseks rakendada.

Soovitused antud teema käsitlemiseks tulevikus Eesti noorsootöös

Et ülaltoodud soovitus selliselt teemat noortega käsitleda teoks saaks, on vaja noorsootöötajatel omandada strateegilise, inimeste ja kvaliteedijuhtimise võtted ja alused. On vaja, et nad saaksid treenida iseenda

empaatia, iseseisva kriitilise mõtlemise ja süsteemse mõtlemise võimeid, omandada teadmisi arengu- ja sotsiaalpsühholoogia alustest.

Nende oskuste õpetamine võiks aset leida nii „Noorsootöö kvaliteedi arendamise“ programmi koolitustel kui koostöökohtumistel. Tallinna Pedagoogilise Seminari poolt sama programmi raames korraldatavatel noorsootöötaja põhiteadmiste ja -oskuste koolitusel on võimalik üldmainitud õppida.

Jätkusuutlikkust ja partnerlust strateegilise ja kvaliteedijuhtimise toega on tarvis laialdaselt õpetada ka noortele liidritele ning ametnikele ja otsustajatele, kes puutuvad kokku noorsootöoga.

Selleks sobivad eelkõige pikaajalised (alates neljast päevast) koolitused, mis on tihedalt põimitud praktikaga ja kus on mitteformaalse õppimise võrgustumise printsiipe kesksetena silmas peetud.

Tähtis on käivitada ka noortevaldkonna koolitajate mentorluse kõrval mentorlus noorsootöötajaile, näiteks Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse juures tegutseva Mentorlusprogrammi toetusel. Eeldame, et tihti ei ole noorsootöötajal juhtimisküsimustes kellegagi nõu pidada ja mentorlus võiks anda selle jaoks lahenduse. Koolitusel saab käsitleda vaid grupi ühisosa piisavalt hästi puudutavaid kaasuseid ja teemasid, nii et kergesti võib jääda mõni osaleja tundega, et koolitus ei kõnetanud teda piisavalt ja ta ei saanud sealt „endale“ eriti palju. See oht kasvab võrdeliselt grupi suuruse ja heterogeensuse astmega. Et ESF-koolituste puhul on soovitatav grupi suurus 15-25 ning peetakse oluliseks erinevate noortevaldkonna inimeste kohtumist ja lõimumist, on tegu selle koolituse mõttes alati suure grupi ja heterogeense grupiga.

Koolitus peaks toetama ka baasiliste suhtlemis- ja läbirääkimisoskuste arendamist, sest tihti võib just nende taha jääda hea algatus ja koostööhuvi kinni.

Noorsootöötajatele ja noortele tuleks õpetada ka ajajuhtimist ja stressiga toimetulekut, sh realistlike ajakavade koostamist, sest organisatsiooni arengu ja pikaajalise partnerlusega tegelema asudes selgub ilmselt peaaegu alati, et see võtab rohkem aega ja ressursse, kui algses paisits.

Arenguprogrammi läbinutele tuleks pakkuda jätkukoolitust muudatuste juhtimise ja teadmusjuhtimise valdkondades *kaoridilise* juhtimise toega, et neil õnnestuks omandatud printsiipide rakendamine võimalikult ladusalt ja et nad oskaksid valmis olla vastuseisuks, ootamatus- teks ja inimeste vahetumiseks protsessi käigus.

Järgmisel korral võiks arenguprogramm olla vähemalt 4-päevane, DiSC-metoodika ja laialdase mentorluse toega — see aitaks tagada osalejatele suuremat individuaalset kasu ning püsivust.

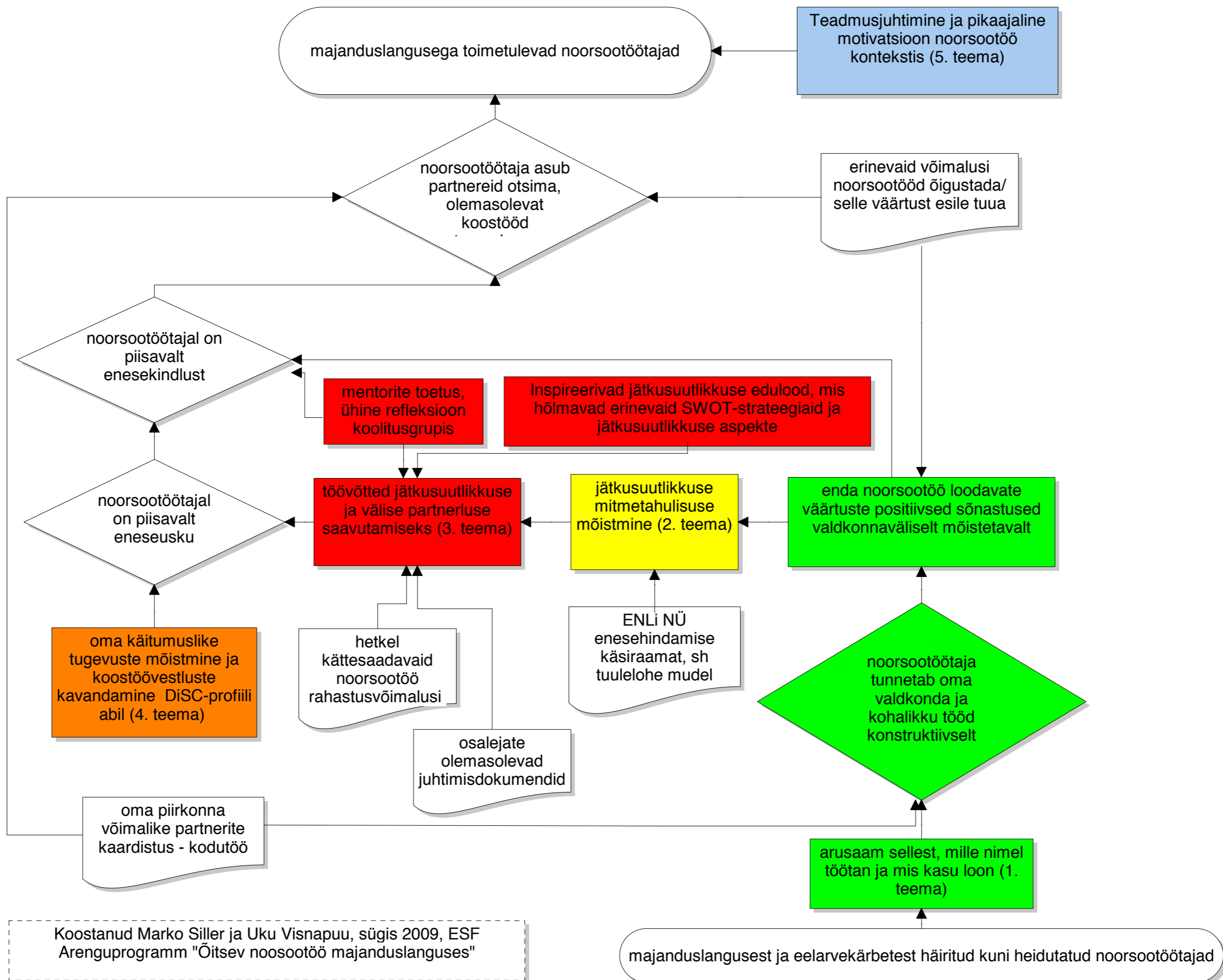
Lisatud diagrammil on kirjeldatud 3-päevase koolituse teemade soovitud järgnevusi, kusjuures neli põhiteemat on eri värvidega tähistatud. Kui koolitus oleks kestnud 4 päeva, siis oleks teemade käsitus mahukam ja rohkem jätkunud aega ka selle reflekteerimiseks, kuidas läks praktika ja mis oli mentorluse kasutegur.

KOOIJITAJATE HINNANG KOOIJITUSELE

(ETTEVALMISTUS, SISU, KOOSTÖÖ, OSALEJAD, TULEMUSED, EESMÄRKIDELE VASTAVUS JNE).

Soovitav oleks töötada grupiga selliselt, et mõlemad koolitajad osalevad täies mahus. Samas praegune olukord, kus teist koolitust korraldas vaid üks koolitaja, töötas samuti piisavalt hästi.

Arenguprogramm läks üldjoontes hästi korda: õnnestus leida sobiva suurusega osalejate grupp, kes oli koosseisult, kogemuselt, rakendusvaldkonnalt, soo ja ea poolest sobivalt heterogeenne. Grupp hakkas ühiselt hästi tööle. Kõik koolitustevaheliseks praktikaks mõeldud ülesanded arutasime ühiselt läbi ja kiitsime I koolituse lõpus üksmeelselt heaks kui praktilised, jõukohased ja innustavad. See aitas veenduda



ülesannete asjakohasuses ja samas võtta osalejail see sisemisele motiivatsioonile toetudes kavva.

Praktikaperioodi lõpus kogusime selle kohta andmeid ja analüüsisime tulemusi ühiselt. II koolituse alguses andsid osalejad anonüümselt teada kõigi harjutuste kohta 2-teljelistele graafikutele: „sain kasu (x-telg) / pingutasin (y-telg)“ oma vahepealse praktika kulgemisest.

Jämedalt üldistades kõnelesid graafikud sellest, et osalejail oli seda rohkem kasu mistahes ülesandest, mida rohkem nad pingutasid ülesande täitmisel. See on kooskõlas ka üldaktsepteeritud õpiteooriate ja tunnetusliku ebakõla (kognitiivse dissonantsi) teooriaga.

Tulemuste aruelus tuli esile, et kõige vähem tekkis kasu ülesandest nr. 1 („Sõnasta 10 õigustust oma tehtavale noorsootöele ja katseta neid partnerluse loomisel, vajadusel sõnasta ümber, kui katsetamise käigus tuleb välja, et sobiks teisiti“). Ja öeldi, et see kasu oli küll olemas, aga kohati raskesti märgatav.

Mainitud vähest kasu seostati näiteks sellega, et koolitajate poolt kätteantud põhjalik ja pikk materjal tekitas kiusatust seda kas pinnapealselt lugeda või kriitiliselt mõtestamata, endale sisuliselt kohaldamata üle võtta (kopeerida).

Mõlemal juhul on tunnetatud lühikese perspektiivi kasu madal. Usume sellegipoolest, et ülesanne ja materjal olid põhimõtteliselt omal kohal ja need oleks väärinud rohkem suuniseid läbitöötamiseks koolituse käigus, et hiljem lähemal latusamalt. Samuti oleks olnud kasulik suunata osalejaid neid kümmet õigustust läbi arutama mõne noore, kolleegi, partneriga. See oleks andnud kinnitust või ettepanekuid muutmiseks — mõlemal juhul oleks tunnetatud ja sisuline kasu olnud suuremad.

Kõige kasulikum oli ülesanne nr 2 („Rakenda siin koolitusel tehtud plaani jätkusuutlikkuse tuulelohe ühe dimensiooni osas“).

Ülesanne julgustas osalejaid koolitusel tehtud otsust elus rakendada — sellise lahenduse edu on kooskõlas Robert Cialdini raamatus „Mõjustamise psühholoogia“ kirjeldatud kohustumuse/ järjekindluse mõjuga.

Ülesande nr 3 („Kogu partnerluse/ koostöö käigus partneritelt tagasisidet enda kui suhtleja tugevuste kohta; kui partneritega ei ole selleks suhe piisavalt turvaline, leia keegi lähedasem inimene selleks“) täitmine oli takerdunud sageli selle taha, et tundus ebamugav küsida. Selle taga on ilmselt ebakindlus oma rollis või üleüldisem ebakindlus, mille üleminekut enesekindluseks saab isiksusliku arenguga, mentorluse ja supervisiooniga toetada.

Kuidas tõlgendada mõnes tagasisides esinenud rahulolematuse ilminguid I koolituspäeva lõpus täidetud ankeetides?

II koolitusel väljendasid mitmed osalejad, et I korra lõpus tundsid nad segadust ja/või tunnet, et nad ei ole eriti palju saanud. Aja möödudes ja kogemuse settides leidsid nad, et see aeg oli siiski tuumakas olnud ja kasu (suurem selgus, ideed, mida kasutusse võtta jms) ilmnes lihtsalt mõni aeg hiljem.

Sellega seoses:

- ei olnud otstarbekas küsida tagasisides koolituse kasu kohta juba I koolituse lõpus (tagasiside ankeet oleks võinud olla lühem ja keskenduda teistele aspektidele)
- oli kasulik jätta koolituste vahele periood praktikaks ja selgitada I koolituse alguses, et selle koolituse mõju ilmneb pikkamööda
- ilmselt oleks olnud kohane seda meenutada ka I koolituse lõpus ning küsida rohkem osalejailt, et kuidas võiks nende arvates toimuda üksteise innustamine ja julgustamine

Ühe osaleja kodutööst jäi mulje, et ta ei lähtu noortega töötades mõnedest olulistest kutse-eeetika printsiipidest, mis välja toodud noorsootöötaja kutsestandardi lisas. Sel teemal andsime osalejale ka kirjalikku tagasisidet.

Edaspidi võib võtta eesmärgiks anda Arenguprogrammis osalejatele ülesanne ka oma tööd kutse-eeetika valguses reflekteerida ja leida sealt eetilisi õigustusi, mis omakorda tugevdavad tema motivatsiooni ja võimekust oma valdkonda potentsiaalsete partneritele tutvustada.

Toetudes isiklikule kogemusele, kontseptsiooniarutelul räägitule ning Tallinna Ülikooli Haridusuuringute Instituudi poolt aastal 2005 koostatud

- Kutsepäevad ettevõtetes, asutustes.
- "Noored ja muusika" (muusikainstrumentide hankimine muusikakoolidele ja noortekeskustele).
- Loomekonkursi „Kes muuseumiaastal vana asja meelde tuletab...” korraldamine koostöös muuseumiga.

Kohila Avatud Noortekeskus

<http://web.zone.ee/kank/>

Eesmärk: pakkuda noortele huvitavaid ja arendavaid vaba aja veetmise võimalusi.

Tegevused: noortekeskuses on võimalik aega sisustada ja ringides käia

- Piljard, koroon
- Lauatennis, lauajalgpall, Playstation
- Muusika, muusika riistad
- Mitmed lauamängud
- Vaadata filme, teha ise multfilme
- Kasutada kööki söögi tegemiseks, tee ja kohvi keetmiseks
- Mängida meie maja taga oleval väljakul korv-ja jalgpalli, turnida ronimispuudel või istuda niisama
- Kunsti- ja näitering
- Kokandus
- Filmiõhtud
- Meisterdamine
- Filmi-ja animaring

Tegusad Eesti Noored (TEN)

<http://www.ten.ee/>

Eesmärk: Ühenduse eesmärgiks on poliitika huvi suurendamine ning ühiskonnateadlikkuse kasvatamine noorte seas.

Tegevused: valik viimase aja tegevusi

- Tallinna Noorteparlament 2009,
- TENi Suvapäevad 2009,
- Üldkogu 2009,
- Linn Lillelisemaks 2009 (koos erivajadustega noortega parkide korrastamine),
- Riigikogu külastus,
- Regionaalsessioonid (simulatsioon noorteparlamendi ja komiteedega), rahvusvaheline konverents kultuuri ja hariduse, inimõiguste, keskkonna, naiste õiguste jms alal.

Kärdla noortekeskus

<http://www.nk.hiiumaa.ee/>

Eesmärk: puudub sõnastatult kodulehel.

Tegevused: Noortekeskuses on võimalik

- Surfata internetis
- Mängida piljardit

- Proovida osavust noolemängus
- Vaadata TV, videot, DVD
- Lugeda ajalehti, ajakirju, raamatuid
- Mängida erinevaid lauamänge
- Muusikat kuulata ja sõpradega suhelda
- Üürida ruume/sauna sünnipäevade jne korraldamiseks
- Laenutada tasuta rulliske, kiivreid, kaitsmeid, magamisaluseid, rannavõrkpalle
- Mängida lauajalgpalli

Tudengiorganisatsioon MUG.ee

<http://www.mug.ee/>

Eesmärk: Nende ülesanne on olla lülis õppurite ja Microsofti vahel. Läbi tudengite või IT professionaalide, olgu nad siis pärit kas Eestist või välismaalt, soovitakse olla teejuht kõigile ITst huvitatud tudengitele ja õpilastele.

Tegtevused:

- **Microsoft (MS) Technology Day:** MS tutvustus, teadus- ja arendustöö MS-s, turvalisus MS kasutades
- **IT orienteerumine:** TTÜ pikki koridore, ruume ja korpuse mööda kaardi järgi orienteerudes on vaja leida üles kontrollpunktid, lahendada seal erinevaid IT alaseid ülesandeid. Igas kontrollpunktis sai võistkond ühe arvuti komponendid, milledest tuli lõpuks, peale võistkondlikku sprinti panna kokku arvuti.
- **Microsofti tehnoloogiaõhtu:** Tutvustati suurimat rahvusvahelist tudengite tehnoloogiavõistlust Imagine Cup, tehti põgus sissevaade Microsofti uute sertifikaatide maailma, räägiti võimalusest, kuidas tudengil on võimalik saada tasuta tarkvara läbi MSDN AA ja tutvustati MuG.ee olemust ja tegemisi. Lisaks demoti ja näidati arendusplatvormi Visual Studio 2005 ja SQL 2005 võimalusi.
- **Kooliaasta avapidu:** MUG.ee tutvustus, mõned uudised ja paar demo.
- **Koosolek koos Eesti IKT Demokeskuse külalust:** külalust juhivad MS Eesti tegevjuht Rain Laane.
- **BizTalk 2009 HOL:** BizTalk praktikumis tehakse läbi mitmed BizTalk rakenduste loomise etapid ning demonstreeritakse, kuidas seonduv BizTalk äriteadmusega (*Business Intelligence*).

TEN – Tegusad Eesti Noored



www.ten.ee

Tegusad Eesti Noored on noorte loodud ja juhitud üle-eestiline organisatsioon, mille missiooniks on suurendada Eestimaa noorte ühiskonnateadlikkust ja omaalgatust nii riigi kui Euroopa tasandil.

Seda missiooni viivad tenid ellu kolme tegevussuuna kaudu:

- noorte omaalgatuslikud ettevõtmised (noorteparlamendi sessioonid ja noorteparlamendis sündinud ideede realiseerimine),
- demokraatiakool (demokraatliku otsustusprotsessi läbimängimine) ja
- Euroopa Noorteparlament Eestis.

KUIDAS TÄPSELT JA MIKS TEN STRATEEGILISELT PLANEERIB?

Viimase arengukava loomiseks käis 2004. aastal koos **arengukava tööruhm**, mille töösse oli võimalus panustada kõigil ühenduse liikmetel.

- Kodulehekülje ja listide kaudu kutsutakse **kõiki liikmeid** osalema TENi strateegilises planeerimises. Lisaks avaldavad teised liikmed oma arvamust spetsiaalsete foorumite kaudu.
- Kuna sama info on olemas ka TENi vilistlastel, siis soovi korral saavad ka nemad protsessis osaleda.

Valmis arengukava sätestab lihtsalt, lühidalt ja konkreetselt ära:

- TENi missiooni ja visiooni,
- analüüsib hetkeolukorda SWOTi kaudu,
- edasise arengu suunad ja põhimõtted,
- tulemuslikkuse mõõtmise.

Viimane tähendab seda, et **spetsiaalsel üritusel** osalevad liikmed arutavad organisatsiooni tegevuse vastavust arengukavale.

Juhatus arutab arengukava täitmist vähemalt kord **iga kolme kuu** tagant, tehes vahekokkuvõtteid eesmärkide täitmise kohta. Arengukava puudutavad juhatuse koosolekud on avalikud.

TENi **revisionikomisjon** korraldab igal aastal juhatusest sõltumatu anonüümse küsitluse arengukava täitmise efektiivsuse ja muudatuste

vajalikkuse kohta. Omaette eesmärgiks on kogu aasta vältel jälgida liikmete arvamusi arengukava kohta.

Iga ametisse astuv juhatus koostab arengukava põhjal **tegevuskava**, kus tutvustab, mida konkreetselt aasta jooksul teha soovitakse. Samuti koostab juhatus sügisel iga järgmise aasta kohta eelarve.

Kuna suur osa aktiivseid liikmeid on strateegia kujundamisesse kaasatud, siis tekitab see iseenesest suurema **omanikutunde**.

Arengukava on põhikirja kõrval heaks **pidepunktiks**, et meelde tuletada seda, mis mõtted on välja käidud ja heaks kiidetud. Kasu peitub selles, et oma **tegemiste kasulikkust** on väga hea hinnatu just nimelt selle järgi, kui palju nad arengukavas sätestatuga kooskõlas on ja seal loetletud eesmäärke saavutada aitavad.

TENi juhatuse esimees Uku Talmar:

„Missioon ja visioon ongi see, mis TEN alguses oli. TEN oligi esialgu idee ja kogu edasine töö arengukava missiooni ja visiooni osaga on olnud üritus seda ideed võimalikult hästi sõnastada. Inimesed tulevad kokku ja üritavad sõnadesse panna seda, mis on TEN.“

„Kõige olulisemad on mõtted ning arusaamad, mis TENi ja tema arenguvajaduste kohta arengukava väljatöötamise protsessi käigus tekivad, mitte nii väga see lõplik dokument ise.“

Kesk-Eesti Noortekeskus

Sihtasutus Kesk-Eesti Noortekeskus (KENK) loodi 4. veebruaril 2000.a. Järvamaa

Omavalitsuste Liidu poolt. Keskuse eesmärgiks on noorte nõustamine, noorsootöö ja rahvakultuuri arendamine Eestimaa südames. KENK on abiks noortele ja noortega tegelevatele inimestele enese teostamisel ja täiendamisel.



MIKS JA KUIDAS KENK OMA STRATEEGIAT KUJUNDAB JA PLAANI PEAB?

Lõik arengukavast:

„KENKi süsteemse ja sihipärase tegevuse korraldamiseks on vajalik arengukava, mida viiakse ellu tegevuskavas sisalduvate tegevuste, projektide ja eelarve kaudu.

Arengukava on vahend suhtlemiseks ja läbirääkimisteks partneritega väljaspool noortekeskust, samuti ka eelduseks projektirahade taotlemisele nii Eesti kui ka Euroopa Liidu fondidest.”

Protsess:

- **Võtmemeeskonna** koosolek **konsultant** Vello Talviste juhtimisel: selgitati arengukava koostamisega seonduvat, lepiti kokku selle peamiste etappide osas ning hetkeolukorra määratlemiseks otsustati kokku kutsuda kuni 20 liikmeline nn. suurkogu.
- **Suurkogusse** kuulusid võtmemeeskonna liikmed, SA nõukogu liikmed, koolide karjäärinõustajate esindaja, koolide huvijuhtide esindajad, omavalitsuste noorsootöötajate ja noorte esindajad, noorteühenduste liikmed.
- Lisaks suurkogule töötasid ka **valdkondade töörühmad**, kuhu liitusid Järva maavanem, Järvamaa Omavalitsuste Liidu esimees, inimesed kohalikust meediast, suhtekorralduse magistrant, koolipsühholoogide ja sotsiaalpedagoogide ümarlaua liikmed, omavalitsuste juhid ja noored.

- Kasutati järgmisi metoodikaid: ajurünnak, rühmatöö, statistika analüüs, SWOT-analüüs.
- Arengukava koostamisel lähtuti mitmetest alusdokumentidest, piirkonna arengukavadest jms.

Arengukava ise näeb välja järgmine:

- KENKi **hetkeolukorra analüüs**: senise tegevuse ülevaade, tehnilised detailid, tegevussuunad, kliendid, rahastajad, väliskeskond, probleemid ja arenguvajadused.
- Sellest tulenevalt sõnastatud KENKi **visioon** aastaks 2012, **missioon** ja **strateegiline eesmärk** ja peamised tegevusvaldkonnad.
- Iga viie **tegevusvaldkonna** juures on ära toodud selle omaette visioon, peamised eesmärgid ning tegevuskava (kvartali, poolaasta põhiselt) koos rahastaja ja teostajaga.
- Üles on loetletud **rahastajad, koostööpartnerid**.
- Tegevusvaldkondade põhiselt on pakutud ka peamised **riskid** ning tegevused nende maandamiseks.
- Lõpetuseks lühidalt ka **hindamisest ja mõõtmisest** – kuidas saada aru oma tehtu mõttekusest.

Arengukava põhjal loodud aastapõhine tegevuskava, kus iga tegevusvaldkonna lõikes:

- eesmärk/ülesanne,
- konkreetsete ettevõtmised (projektid, üritused, tegemised),
- tähtaeg/ periood,
- vastutaja ja teostaja,
- koostööpartnerid,
- eelarve,
- ressursi allikastulemuslikkuse indikaator.



See on üle-eestiline heategevusprogramm, mis aitab kodutuid koeri ja kasse varjupaikades. Neli tüdrukud, Mari-Liis Poolaku juhtimisel, tundsid muret, et Eestis on liiga palju kurbi kasse-koeri kodutute loomade hoiupaikadesse. Oma vägagi populaarseks ja elujõuliseks kujunenud algatusega soovivad nad tuua varjupaikade asukatele rõõmu ja vähendada nende agressiivsust, panna noori mõtlema sel teemal ning kaaluma lemmiklooma võtmist hoopis varjupaigast.

Tänaseks on korraldatud mitmeid edukaid külastusi varjupaikadesse üle Eesti.

Lisaks headele ja suurtele tegudele paistab Päike Kuuti projekt silma oma eduka partnerite kaasamise ja koostöövõrgustiku loomise poolest. Nende koduleheküljel seisavad ligi 20 partneri logod teiste seas EMT, Elion, Coca-Cola ja Swedbank.

Milles seisneb nende edu saladus:

- **eneseusk:** kõik algab sellest, kui palju sa ise kõige selle sees elad, millega tegeled.
- **pühendunud ja töökas meeskond:** kui projektijuht Mari-Liis nägi, et korraldamisega lähevad asjad käest ära ja palju jääb meeskonna tegematusse taha, otsustas ta kummutada müüdi, et vabatahtlikelt ei saa nõuda professionaalsust, järgmiselt: ta sõlmis iga meeskonnaliikmaga kirjaliku lepingu, kus määratud igaühe vastutus ja ülesanded ning nende mittetäitmisel liikmestaatuse kaotamise kord. Kuigi see ei olnud ehk juriidiliselt siduv leping, tähendas igaühe füüsiline allkirja andmine märksa suuremat pühendumist. Tee piirid konkreetseks – hea tahte leping on suurepärane võimalus.
- **ära tee ennast ise väikseks ja vähetähtsaks** – partneritega suheldes julgeti näidata end olulise ja võrdväärse partnerina, julgeti küsida, oldi tõsiseltvõetavad. Tüdrukud mõistsid hästi, et suhtumine “me oleme vaid pisike noortealgatus – ei tea, kas firmajuhid üldse leiavad aega meiega vestelda ja tegeleda” ei vii kuhugile.
- **ära jäta endale taganemisteed:** Mari-Liisi mõistus lihtsalt ei võtnud vastu mõtet, et midagi ei saa – kõike saab, ükskõik kuidas! Kui ta ikka teadis, mille jaoks millist partnerit vaja on, siis ta lihtsalt läks võiduka lõpuni välja.
- **eeltöö:** enne iga kohtumist võimaliku partnerite võttega uuris Mari-Liis põhjalikult selle kodulehekülge, uuris nende eelmiste toetuste saajaid, samuti proovis võimalikult palju teada saada selle inimese kohta, kellega kohtus (googeldas näiteks, uuris hobisid).
- **ole teise poolega konkreetne:** tüdrukud hoidsid alati oma koostööpakkumised selged, lühikesed ja konkreetsed. Mitte keegi ei jaks ega taha läbi lugeda 4 lehekülje pikkust dokumenti. Samuti tõid tüdrukud alati väga selgelt välja, mida nad ise teisele poolele vastu annavad – kunagi ei läinud nad puhtalt küsima.
- **tagasilöögid ei kohutanud:** kõik varjupaigad, kellega soovitu koostööd luua, ei võtnud tüdrukuid alati positiivselt vastu. Siis pidid nad olema järjepidevad ning proovima rahulikult uuesti.
- **raskes olukorras ei antud alla:** juhtus ka nii, et kokkulepitud ajal oli grupp noori varjupaiga värava taga, vihma käes loomade küllastamist ootamas, kui varjupaiga esindaja helistas (ei vaevunud isegi paari sammu kaugusele õue tulema) ja teatas, et määratud küllastust teadmata põhjustel ei toimu. Sellises olukorras tegid tüdrukud omad järeldused, suhtusid rahulikult, õppisid, tõusid püsti ja läksid edasi.

AIESEC on rahvusvaheline üliõpilasorganisatsioon, mis tegeleb noorte ühiskonna liidrite ja eestvedajate arendamisega – selle tagamiseks pakutakse noortele reaalselt juhtimiskogemust ning võimalust saada elu- ja töökogemus välisriigis, juurde veel arvukad koolitused, konverentsid, mentorlusprogramm ja muu arendav.

Oma 20 tegutsemisaastaga Eestis on AIESEC pidevalt kombineerinud globaalseid ettevõtmisi kohaliku reaalsusega. Täna sel päeval võib AIESECis väljakujunenud strateegilist planeerimist kirjeldada järgmiselt:

- organisatsiooni **ülemaailmset** identiteeti ja strateegilist liikumissuunda rakendatakse Eestis ja **mugandatakse** vastavalt vajadusele;
- on sõnastatud kindel missioon, püsiv visioon, 5-aastase perioodi kitsas visioon ning organisatsiooni põhiväärtused, mida kõigile liikmetele pidevalt tutvustatakse ja läbi arutatakse;
- tuginedes eelnevale toimub **iga-aastane strateegiline planeerimine**: pannakse paika aasta 2-3 fookusvaldkonda, kuni 10 strateegiat nende saavutamiseks, mõõdetavad eesmärgid ja õiges suunas liikumist näitavad kriitilised edufaktorid – see kõik on aluseks kogu organisatsiooni igapäevasele tegevusele;
- strateegia loomisesse on kaasatud **(a)** ühelt poolt kõik liikmed, kelle sisendit küsitakse seminaridel ja koosolekutel ning **(b)** juhatused ning valitud seltskond, kes asjaga sügavamalt ja tõsisemalt töötab;
- valitud **strateegiaimeeskonna** ülesanne on tavaliselt organisatsiooni hetkeseisu hindamine, analüüsimine, sobitamine väliste trendidega ning kogu liikmeskonnale otsustamiseks sisendi andmine;
- strateegiaimeeskonna koosolekute ettevalmistamisesse ja läbiviimisesse on kaasatud ka ametlik **strateegiakonsultant**, kes toob mängu professionaalsust, välis perspektiivi ja võimaldab AIESECi kõigil liikmetel protsessis täielikult osaleda;
- lisaks on loodud 5-7 liikmeline **nõuandev kogu** (vilistlased, partnerid, ülikoolid, arvamuslimidrid), kelle ülesanne on anda juhatuste tegevustele ja plaanidele tagasisidet välisest perspektiivist lähtuvalt;
- **igas kvartalis** toimub loodud plaanide ülevaatamine, täienduste tegemine;
- juhatused seavad oma **iganädalased prioriteetid** plaanidest tulenevalt;
- parimate meeskondade **auhindamine ja tunnustamine** toimub samuti seatud eesmärkide ja plaanide põhjal;
- jälgitakse iga tegevuse seotust organisatsiooni põhitegevuse ja strateegiliste suundadega – **juhatuse toetus ja infrastruktuur** vaid neile, mis sinna sobivad.

