



PÕLVAMAA KUTSEHAIGETE ÜHINGU ARENGUKAVA 2017 - 2024



KINNITATUD
PÕLVAMAA KUTSEHAIGETE
ÜHINGU
ÜLDKOOSOLEKUL
30. August, 2017

PÕLVA
2017

SISUKORD

1	SISSEJUHATUS.....	2
2	PÕLVAMAA KUTSEHAIGETE ÜHINGU LÜHITUTVUSTUS.....	3
3	ÜHINGU VAJADUSED JA PROBLEEMID	4
3.1	TUGEVUSED.....	4
3.2	NÕRKUSED.....	4
3.3	VÕIMALUSED.....	6
3.4	OHUD.....	7
3.5	2017.a. läbiviidud SWOT analüüsi tulemused.....	8
4	VISIOON.....	10
5	MISSIOON.....	10
6	VÄÄRTUSED – MILLEST ME LÄHTUME?.....	10
7	ÜHINGU EESMÄRGID.....	11
7.1	Ühingu põhikirjalised eesmärgid:.....	11
7.2	STRATEEGILISED EESMÄRGID	11
7.3	Eesmärk 1	12
7.4	Eesmärk 2	12
7.5	Eesmärk 3	13
7.6	Eesmärk 4	14
8	KRIITILISED EDUTEGURID	15
9	ARENGUKAVA TEGEVUSKAVA JA EELARVE	16
10	ARENGUKAVA TÄITMISE, HINDAMISE JA MUUTMISE KORD	18
11	LISAD.....	19
11.1	TERMINOLOOGIA	19
11.2	Inimesed, kes osalesid Ühingu arengukava koostamise protsessis	21

1 SISSEJUHATUS

Arengukava koostamise protsessi algatas 2015. aasta sügisel Põlvamaa Kutsehaigete Ühingu, edaspidi Ühing, juhatus. Juhatuses toimus kolm arenguseminari, mille käigus otsisime vastuseid järgmistele küsimustele:

- Millisena näen mina ideaalset ühingu?
- Praegune hetkeolukord? Kes me oleme, mida me teeme? Kelle jaoks me seda teeme? Mis on hästi, mis halvasti? Meie probleemid ja vajadused, millest tunneme puudust?
- Mida tuleb ette võtta, et kõrvaldada puudused, mis eraldavad praegust olukorda soovitud? Kuidas meie sinna jõuame, millised oleksid sinna jõudmise sihid, teed ja ressursid?
- Kuidas saan mina kaasa aidata ühingu töö parandamiseks juhatuses liikmena?

2016. aasta Üldkoosolekul rääkisime ühingu liikmetega juhatuses mõtteid algatada arengukava koostamise protsess. Saime oma mõttele toetuse. Sügisel KOPi infopäeval tuli idee arengukava projektitaotluse koostamiseks. Järgnes arengukava sisulise koostamise protsess ühingu juhatuses koordineerimisel ning sellele omakorda kooskõlastamine üldkoosolekul. Käesolev arengukava on loodud aastateks 2017-2024. Arengukava koostamine on toimunud järgmiselt:

- Algamisest teavitamine liikmetele – märts 2016
- Meeskonna arutelud ja koosolekud - september, 2016 - august, 2017
- Projektitaotluse koostamine – september, 2016
- Arengukava koostamise koolitus, mille käigus formuleeriti ühingu visioon ja missioon – jaanuar, 2017.
- Laheda, Kanepi, Mooste, Räpina ja Põlva valdades toimusid avalikud arutelud, mille raames arutati Ühingu võimalusi, kitsaskohti ja potentsiaalseid arengusuundi - veebruar – aprill, 2017
- Kogutud info põhjal koostati SWOT analüüs, mille tulemusel kaardistati Ühingu tugevused, nõrkused, võimalused ja ohud. SWOT on toodud arengukava lisas
- Avalikule arutelule väljapanek - juuni, 2017
- Arengukava vastuvõtmine Üldkoosolekul - august, 2017

Arengukava koostamise protsessi iseloomustas infovahetus ja koostöö, ühisosa leidmine, üksmeelne ja paindlik tegutsemine.

Arengukava ja tegevuskava uuendatakse ja ajakohastatakse igal aastal. Juhatus (üldkoosolek) hindab aasta jooksul saavutatut ning määratleb uued eesmärgid ning täiendab tegevuskava. Arengukava kajastab Ühingu probleeme, arenguvajadusi ning fikseerib arusaama tulevikust arengukava perioodiks.

Arengukava valmis Kodanikuühiskonna Sihtkapitali projekti " Põlvamaa Kutsehaigete Ühingu Arengukava koostamine aastateks 2017-2024" raames ja võeti vastu MTÜ Põlvamaa Kutsehaigete Ühingu üldkoosolekul 30. august, 2017.a.

2 PÕLVAMAA KUTSEHAIGETE ÜHINGU LÜHITUTVUSTUS

Põlvamaa Kutsehaigete Ühing (edaspidi Ühing) on 1997. aastal loodud avalikes huvides tegutsev mittetulundusühing, mis koondab Põlva maakonnas elavaid kutsehaigeid ja tööõnnetuses kannatanuid (edaspidi kutsehaiged), nende pereliikmeid ja kõiki teisi, kes soovivad kutsehaigetele toeks olla.. Ühingul on 215 liiget (seisuga 01. juuli, 2017.a.).

Ühing kuulub alljärgnevasse organisatsioonidesse - Põlvamaa Puuetega Inimeste Koda ja Eesti Kutsehaigete Liit.

Ühingu eesmärgiks on oma liikmete huvide ja õiguste kaitsmine ja esindamine, koostöö edendamine avaliku, mittetulundus- ja erasektori vahel puuetega inimeste võrdsete võimaluste loomisel kohalikul tasandil, liikmete aktiivsuse ning teadlikkuse tõstmine ühistegevuse kaudu. Ühingu tegevussuunad jaotuvad järgnevalt: Kutsehaigete huvide esindamine ja kaitsmine Põlva maakonna tasandil. Ühingu peamiseks ülesandeks on igapäevane teavitustöö sihtgrupile uute teenuste, toetuste ja muude muudatuste kohta antud valdkonnas ning esmatasandi nõustamine. Ühing lähtub oma tegevuses ÜRO puuetega inimestele võrdsete võimaluste loomise standardreeglitest.

Juhtorganiteks on üldkoosolek ja juhatus. Ühingu tööd korraldab üldkoosoleku vahelisel ajal viieliikmeline juhatus. Tegevuse planeerimisel ja otsuste tegemisel kaasatakse aktiivseid liikmeid.

Oleme kättesaadavad e-posti, telefoni, FBI ja personaalse kontakti teel vastamaks sihtgrupi küsimustele, mis puudutab kutsehaigete ja tööõnnetuses kannatanute eluolu ja kõike sellega seonduvat.

Mida oleme teinud?

Iga-aastaselt viime läbi Hasartmängu Nõukogu poolt rahastatud projekti. Lisarahastust oleme saanud 2014. aastal KOPi projektiga „Umbrohud ja juurikad“ ning 2016. aastal „Põlvamaa Kutsehaigete Ühingu Arengukava koostamine aastateks 2017-2024“.

Meil on väljakujunenud traditsioonid: suvine perepäev koos väljasõiduga, ujumispäev Värskas SPAs, Jõulude tähistamine, iga aastane infoleht.

Meie head koostööpartnerid on Põlvamaa Puuetega Inimeste Koda, Eesti Kutsehaigete Liit ning teised maakondlikud kutsehaigete ühingud.

Ühingu arvulised näitajad

Rahastamisallikad	2014	2015	2016	2017
Liikme ja sisseastumismaksud	335	345	350	415
Liikmete omaosalus	2373	4775	5154	xxx
Projektide sihtfinantseerimine				
Aktiivne kutsehaige	1100			
Umbrohud ja juurikad	690			
Märkame, hoolime, aitame		1050		
Hoiame ja toetame üksteist			1000	
Arengukava 2017 – 2024			1824	
Koos tegutsemises peitub jõud				1100
Kokku tulu	4498	6170	8328	xxx

Ühingu prioriteet on elujõulisus ja jätkusuutlik areng, mis hõlmab kutsehaigete elukvaliteedi parandamist, avalikustamist ja teavitamist ning ühisürituste edendamist.

Arvestades Ühingu väiksust ja asjaolu, et lähitulevikus pole ette näha ühingu eelarve hüppelist kasvu, peab Ühing oluliseks koostööd Omavalitsustega sotsiaalvaldkonna arendamisel.

„Projekti rahastas siseministerium ja Kodanikuühiskonna Sihtkapital“

3 ÜHINGU VAJADUSED JA PROBLEEMID

3.1 TUGEVUSED

- Avatud ja sotsiaalse mõtlemisega **teotahteline juhtkond**
- Uuendusmeelne, julge ja arenev juhatus on põhimõttekindel ning organiseerimisvõimeline
- Meeskonnas on head omavahelised suhted ja inimesed tunnevad oma tööd. Piisavalt ambitsioonikad eesmärgid on seatud ja tunduvad reaalsed täita. Teotahe, kompetentsid ja võimalused on olemas. Juhid on arusaajad. Naeratus, vabandused ja mõistmine lahendab kõik, töötaja rahulolu üle kõige.
- Juhatuses head omavahelised suhted, usaldus. HÄSTI – juhatus tore, koostööaldis
- Tugev juhatuse esimees ja juhatus. Hästi on see, et ühingu esimees on võtnud endale suure ja raske töö, et sellist ühingut edukalt juhtida
- Koolitatud ja kogenud juht Kogemused Spetsiifilised, erialased teadmised
- Väljakujunenud traditsioonid - – suvine perepäev, sügisene ujumispäev
- Toetavad koostööpartnerid – Eesti Kutsehaigete Liit ja Põlvamaa PIK
- Kindel igakuine nõustamispäev
- Infopäevad info jagamiseks
- Ühisürituste organiseerimine liikmete omavaheline kokku viimine
- Iga – aastane infoleht
- Tegutsemistahe
- Koolituste läbiviimine
- Regionaalne kaetus ja kaasatus ühistegevustesse läbi üle-eestiliste liikmesorganisatsioonide
- Meie oleme olemas

3.2 NÕRKUSED

- Passiivsed liikmed
- Liikmete eraldatus ühingust – „mõisa köis, las lohiseb“ jne. Neile ei lähe suurt korda ühingu tegemised. Liikmetele ei lähe korda meie tegemised. Käib süüdistamine – MIKS EI TEHTA MIDAGI?, aga ise kaasa ei löö (ma ei oska jne.) Minu enda laiskus ja lootus, et keegi teine teeb. süüdi on vähesed oskused.
- Vananev ja vähenev liikmeskond
- Kõik ei maksa liikmemaksu
- Liikmete liigne leplikkus, passiivsus suhtlemises, vähene kaasaminek uuendustega, ajapuudus, erimeelsused, nõrk uute potentsiaalsete liikmete kaasamine
- Teeme kõik inimeste heaks. Inimesed tulevad ja küsivad, aga infot on vähe. Inimesed räägivad oma probleemidest vähe
- Puudub täielik liikmete nimekiri, ei tea, kes on kutsehaiged. ei oska inimesi üles otsida ja info ei jõua kõigini

- Pealiskaudne suhtumine oluliste probleemide lahendamisel
- **Finantsressursi piiratus eelarves.** Rahalised ressursid napid
- Ebastabiilne riiklik rahastus. Riigi poolt oleks vaja rahalist abi info levitamiseks. Reklaami jaoks oleks raha vaja, et saaks raadios maha hõigata, et selline ühing on olemas
- Probleemid seisavad rahas. See takistab ka rohkem üritusi läbi viia. Paljudel jääb raha vähesuse tõttu üritusele tulemata. Inimeste rahalised ressursid piiravad liikumist. Seega ei jõua nendeni kõik info.
- osutatavate sotsiaalteenuste ja -toetuste kohta ei jõua alati abivajajateni.
- Avalikkusele **suunatud teave** ei ole kutsehaigete jaoks piisavalt kättesaadav
- Info liikumine puudulik. Kuulutame küll „Koidus“, kuid ajaleht ei käi kõigile
- Nõrk kommunikatsioon (Juhatuse list, kui töövahend)
- Info ei jõua alati õigele abivajajale
- Avalikkusele suunatud teave ei ole kutsehaigele kättesaadav (sotsmeedia, arvutikoolitus)
- Liikmete vajadustele **vastavate IT tehnoloogiate** mahajäämus. Vähene infotehnoloogia kasutamise oskus
- Enamus ühingu liikmeid ei oska arvutit kasutada, on vaja arvuti koolitust. Vähene arvutikasutamise oskus.
- **Meeskonna tööjaotus** ebaühtlane
- Juhatuse oskamatus kaasata liikmeid
- Juhi vähene delegerimine ja liikmete hõivatus
- Juhtkonna vähene motivatsioon, ideede puudus, nõrk delegerimisoskus, järelkasvu vähesus, väsimus, teavitustöö vähesus, tegevuste killustatus
- **Koolituste** puudumine spetsiifilistes valdkondades
- Teadmiste puudus
- Täiendkoolitused jäävad kättesaamatuks rahapuuduse tõttu
- **Vähene koostöö** KOVidega ja teiste MTÜdega
- Toetajate ja sponsorite vähesus
- Valdade sotstöötajad peaksid kutsehaigeid märkama teiste puudega inimestega võrdselt
- Vallavanemad ja sotsi töötajad võiksid ja peaksid oma valla kodanikke rohkem märkama ja abistama
- Praegune hetkeolukord on selline, et ühingu liikmeid on väga vähe, kes võtavad osa üritustest, mida ühing korraldab. Seega info ei liigu iga kutsehaigeni. Vaja on kaasata omavalitsuste sotsiaaltöötajaid.
- **Vähene** piirkondliku aktiivi **kaasatus**
- **Vähene projektitöö**
- Kutsehaigete vähene tööhõive, vajalike töökohtade puudumine, nappus
- Puudub ühingu kroonika. Leida selleks vahendid
- Transpordi puudumine, et võtta osa ühisüritustest, sest paljud kutsehaiged elavad kaugemal kui Põlva
- Halb on see, meid on liiga vähe, kes toetavad aktiivseid juhte.

- Kutsehaigetele oleks rohkem vaja kodust välja saada, suhelda, rääkida omavahel, tunda ühtsust. Teha lühemaid matkapäevi loodusesse. Vabas looduses tuleks paremaid mõtteid ja inimesed oleksid avatumad. Vähesed suhtlusvõimalused
- Üritused toimuvad harva
- Seadusandlus puudulik. KH võiks alguses riik maksta hüvitist ja nõuda siis tööandjalt sisse. TÕKSi puudumine. Põhiline probleem ongi hüvitiste kättesaamine, rehabilitatsiooni puudulikkus
- Isiklike abistajate ja vabatahtlike vähesus.

3.3 VÕIMALUSED

- **Info** edastamine kohaliku lehe kaudu
- Info edastamine ühingu liikmete kaudu
- Omavaheline info panna paremini liikuma
- Otsime ise infot
- Saadud info ja teadmiste edasi jagamine teistele liikmetele
- Avaldada teavet teenuste kättesaadavuse kohta ajakirjanduses, anda välja infolehti
- Kasutada efektiivsemalt sobivaid infokanaleid
- Järjepidevalt teavitada kutsehaigeid toetuste ja teenuste kättesaadavusest. Informeerida kutsehaigeid abisaamise võimalustest ja julgustada neid abisaamiseks pöörduma sotsiaalhoolekande osakonda
- Liikmete **kaasamine**. Võimalus käia valdades, aitaksid üritusi läbi viia
- **Koostöö** tegemine, et tõsta kompetentsust ja teenuste kättesaadavuse mugavust
- ühenda inimesi. Aruta liikmetega regulaarselt: mis asjad on meil hästi? Mis asjad vajaksid veel tööd ja kuidas seda teeme? Aita inimesel näha võimalusi oma võimete, huvide, unistuste ühendamiseks.
- Lobitöö KOVides
- Tegevused, mida arendame, ühtivad maakonna ja KOVide arengukavadega
- Paika panna valdkondlikud prioriteedid
- Igasugu üritused, kus luuakse uusi kontakte ja võrgustikku, hariduslikud üritused või konverentsid.
- tõsta kutsehaigete ühingute aktivistide teadlikkust ja motiveeritust kaasa lööma kutsehaigete ühingute juhtimises ja tegevuste läbiviimisel
- Olla julgemad
- Võtame osa täiendkoolitustest. Toimetulekuraskuste ennetamiseks vajame rohkem teadmisi ja oskusi. Regulaarselt erialaselt täiendada. Seda on vaja selleks, et olla kursis pidevalt muutuvate nõuete ja oludega. Täiendkoolitused jäävad kättesaamatuks rahapuuduse tõttu. Koolituste käigus : saada karjäärinõustamist, õppida eesmärkide püstitamist ja aja planeerimist, harjutada suhtlemisoskusi, teadvustada isiklike toimetulekuressursse, sh stressiga toimetulekuks, täiendada põhilisi arvutioskusi, katsetada erinevaid töö otsimise strateegiaid.
- Toetame ühingu juhatuse tööd

- Korralik liikmete nimekiri
- Ühingu kroonika tegemine
- Võtta ise osa intensiivselt ühingu üritustest
- Ühingu nähtavaks muutmine, kirjutada meediasse probleemidest ja tegemistest
- Kutsehaigetele anda rohkem võimalusi kodust välja tulla, ürituste korraldamisega. Saavad suhelda
- Professionaalne nõustamine
- väärtustada personaalset panust, tunnustada üksikisiku head tööd, tegele liikmetega pigem üks-ühele moel Kui liikmete teadlikkus ühingu tööst kasvab, kaovad mitmed probleemid iseenesest.
- Liikmed räägivad „mina arvan“ ja „mina tegin“.
- innusta liikmeid tööle projektidega, mida ta üksi suudab teha. Toeta ja tunnusta mitmekesisust. Kasvata liikmete teadlikkust sellest, kuidas tema käitumine ühingu ja avalikele suhetele mõjub
- põhiliseks käivitavaks jõuks on ühised väärtused ja ühine missioon. ideaalne meeskonnatöö. „Elu on suurepärase“ . Meeskonnal on „vaim“ peal, tehakse asju sellepärast, et see on mõnus, et see on oluline (kasvõi maailmale).
- Selleks, et liikmed sinust aru saaksid, tuleb rääkida nende keelt
- Kasutamata reservid, töö efektiivsus
- uurida töötamise toetamise teenuse võimalusi, et aidata kaasa kutsehaigete töölerakendamisele avatud tööturul.
- Kutsuda ellu positiivset suhtlust toetavad teenused ja programmid.
- Olla kolmanda sektori poolt survegrupp KOViga koostöö tegemisel
- EU fondide toetused, uued rahastamisallikad. Kasutada ESF rahastusvõimalusi
- Uuenev seadusandlus.
- Majandustõusuga kaasnevad uued võimalused, sh uued töökohad.
- Tugevdada ja ühtlustada võrgustike koostööd
- Võrgustiku sisesed koostööprojektid
- Suurem kaasatus poliitika kujundamise protsessidesse
- Sotsiaalse ettevõtluse arendamine (liikmete käsitöö jne)
- Liikmete vajaduste kaardistamine teatud aja järel (nt. 3.a.)

3.4 OHUD

- Eestvedajate läbipõlemine .Ühingu juhid on väga tihti läbipõlemis ohus, sest nad töötavad vabatahtlikkuse alusel küllaltki suure psüühilise koormusega , nad on jäänud oma probleemidega üksi.
- Kutsehaiged jäävad oma probleemidega üksi.
- Inimesed ei tule kaasa meie tegemistega.
- Negatiivne tagasilöök.
- Vähe innustust.
- Liikmeskond väheneb vanaduse tõttu.

- Info puudumise või vähese info tõttu, puudub usaldus liikmete hulgas.
- Seadusandlus puudulik, Sotsiaalsüsteemi areng, sh seadusloome mahajäämus. Tegevust pärssiv seadusandlus. Riigiametite bürokraatia
- Maapiirkonnas puuduvad koolitatud tugiisikud, kes võiksid KOVides abi osutada
- Transpordikulu kallineb. Maapiirkonnas lisandub kõigele transpordikulu
- Nõrk koostöö
- Majanduslangusega kaasnev sissetulekute vähenemine
- Rahastamissüsteemi puudumine
- Võitlus erakondade vahel
- Ruumide äravõtmine või rendihinna tõus
- Sihtrühma olukord halveneb tingituna passiivsusest
- Inimressursi vähesus
- Kommunikatsioonihäired (info üleküllus, ei suuda olulist ebaolulisest eraldada)

3.5 2017.a. läbiviidud SWOT analüüsi tulemused

Seesmised mõjutegurid:

Tugevused:

- Traditsioonidega ühing, mis on tegutsenud sihikindlalt oma tegevusvaldkonnas tõstes sihtgrupi elukvaliteeti.
- Avatud ja sotsiaalse mõtlemisega teotahteline juhtkond. Juhatuses on head omavahelised suhted ja usaldus. Uuendusmeelne, julge ja arenev juhatus on põhimõttekindel ning organiseerimisvõimeline.
- Koolitatud ja kogunud juhatuse esimees.
- Igakuine nõustamispäev
- Iga-aastane infoleht

Nõrkused:

- Arvutioskuste puudumine
- Liikmete liigne leplikkus, passiivsus suhtlemises, vähene kaasaminek uuendustega, ajapuudus, erimeelsused, nõrk uute potentsiaalsete liikmete kaasamine.
- Juhtkonna vähene motivatsioon, ideede vähesus, nõrk delegeerimisoskus, järelkasvu vähesus, väsimus, teavitustöö vähesus, tegevuste killustatus
- vabatahtlike vähesus
- Koolituste puudumine spetsiifilistes valdkondades
- Vähene koostöö KOVidega ja teiste MTÜdega
- Info ei jõua alati abivajajani
- Vananev liikmeskond

Välised mõjutegurid

Võimalused:

- Kasutada efektiivsemalt sobivaid infokanaleid

„Projekti rahastas siseministerium ja Kodanikuühiskonna Sihtkapital“

- Aruta liikmetega regulaarselt: mis asjad on meil hästi? Mis asjad vajaksid veel tööd ja kuidas seda teeme?
- Lobitöö KOVides. Aktiivsem koostöö
- Uuenev seadusandlus
- Uued rahastamisallikad
- Paika panna valdkondlikud prioriteedid
- Ühingu nähtavaks muutmine, kirjutada meediasse probleemidest ja tegemistest
- Liikmete vajaduste kaardistamine teatud aja järel (nt. 3.a.)
- põhiliseks käivitavaks jõuks on ühised väärtused ja ühine missioon. ideaalne meeskonnatöö. „Elu on suurepärase“ . Meeskonnal on „vaim“ peal, tehakse asju sellepärast, et see on mõnus, et see on oluline
- Tugevdada ja ühtlustada võrgustike koostööd. Võrgustiku sisesed koostööprojektid

Ohud:

- Eestvedajate läbipõlemine
- Sotsiaalsüsteemi areng, sh seadusloome mahajäämus. Puudulik seadusandlus
- Riigiametite bürokraatia
- Majanduslangusega kaasnev sissetulekute vähenemine
- Rahastamissüsteemi puudumine
- Võitlus erakondade vahel
- Ruumide äravõtmine või rendihinna tõus
- Kommunikatsioonihäired (info üleküllus, ei suuda olulist ebaolulisest eraldada)
- Nõrk koostöö

4 VISIOON

Mida me saavutada tahame?

Aastaks 2024 on Ühing tuntud kui elujõuline, jätkusuutliku arenguga, tegusa liikmeskonnaga ja tunnustatud organisatsioon. Info ja teenuste pakkumine on organiseeritud, süsteemipärane ja eesmärgistatud. Liikmed on hoolivad, positiivse ellusuhtumisega ja avatud maailmavaatega. Paranenud on avalik teadlikkus kutsehaigetest kui ühiskonna täisväärtuslikest liikmetest.

5 MISSIOON

Miks me olemas oleme?

Kutsehaigete elukvaliteedi ja teadlikkuse tõstmine, sotsiaalsete, vaimsete ja kultuuriliste vajaduste tagamine - info kättesaadavuse, abi asjaajamisel, vaba aja ühisürituste, koolituste ja infopäevade kaudu.

6 VÄÄRTUSED – MILLEST ME LÄHTUME?

Ühing lähtub oma tegevuses järgmistest väärtustest:

Usaldusväärsus – olla usaldusväärsed nii annetajate kui rahastajate hulgas; vastutada ühingu käsutusse heategevuslikel eesmärkide antud varade eest.

Avatus – oleme oma ettevõtmises ja suhtluses **läbipaistvad** ja siirad; usaldame üksteist ja tegutseme avatud ühiskonnas. Ei salatse, **ligipääsetavus**, uued ideed, kuulame liikmeid, julgus oma mõtteid avaldada.

Arenguvõimelisus – läbi ühingu arengu **rahuldame** kutsehaigete **vajadusi** ning toodame **rahulolu ühiskonnale**.

Initsiatiivikus - leiame tekkinud probleemidele ja vajadustele paindlikke lahendusi.

Konsensus - kokkulepped argumenteeritud, **ühine arusaam otsustest**

Empaatia - **võime tajuda** teiste emotsioone, tundmusi, tundeid ja vajadusi.

Ühing lähtub oma tegevuses ÜRO puuetega inimestele võrdsete võimaluste loomise standardreeglitest.

„Projekti rahastas siseministeerium ja Kodanikuühiskonna Sihtkapital“

7 ÜHINGU EESMÄRGID

7.1 Ühingu põhikirjalised eesmärgid:

Ühingu eesmärgiks on kutsehaigete inim-, kodaniku, sotsiaalsete, kultuuriliste ja majanduslike huvide ja õiguste kaitsmine ning töö laia avalikkusega.

Oma eesmärkide taotlemisel ühing:

1. Kaitseb oma liikmete huve suhetes ametiasutustega ja organisatsioonidega, kasutades selleks riigi kohaliku omavalitsuse, teiste organisatsioonide, vabariikliku- ja kohaliku Puuetega Inimeste Koja ning EV Kutsehaigete Liidu abi.
2. Aitab kaasa oma liikmete taastusravi organiseerimisele.
3. Osutab oma liikmetele kaasabi ravimite ja abivahendite hankimisel.
4. Korraldab konsultatsioone ja nõuandepäevi.
5. Levitab laia avalikkuse hulgas teadmisi haiguste profülaktika kohta ja korraldab selleks loenguid ja esinemisi massiteabevahendites ning annab välja trükiseid.
6. Tõstab liikmete aktiivsust ja teadlikkust organiseeritud ühisürituste kaudu.
7. Teeb koostööd teiste analoogiliste organisatsioonidega nii kodu- kui välismaal ja vahendab nende kogemusi.
8. Vaba aja veetmise organiseerimine ühisürituste kaudu.
9. Abistab oma liikmeid töökoha leidmisel ja otsib võimalusi ümberkvalifitseerimiseks.

7.2 STRATEEGILISED EESMÄRGID

Ühingu missiooni elluviimiseks ja visiooni teostamiseks oleme püstitanud aastaks 2024 neli strateegilist eesmärki:

1. Tagada kutsehaigetele Põlvamaal kvaliteetsed, vajaduspõhised, kättesaadavad ja taskukohased teenused
2. Kutsehaigete kaasatus ühiskonda ning eneseteostuse võimalused ja igapäevane toimetulek on paranenud
3. Muuta avalikke hoiakuid kutsehaigete suhtes positiivsemaks
4. Põlvamaa Kutsehaigete Ühing on tugev, avatud, professionaalne ja jätkusuutlik organisatsioon

Põhitegevused eesmärkide elluviimiseks

Kõiki nelja strateegilist eesmärki iseloomustavaks märksõnaks on kutsehaigete elukvaliteet.

7.3 Eesmärk 1

Tagada kutsehaigetele Põlvamaal kvaliteetsed, vajaduspõhised, kättesaadavad ja taskukohased teenused

Eesmärk 1 tegevused:

1. Teadvustame ja anname infot kutsehaigetele suunatud teenuste, toetuste, tööhõive, vaba aja ja iseseisva toimetulekuga seotud küsimustes info- ja nõustamispäevadel
2. Osaleme Põlva maakonna inva- ja teiste asjakohaste poliitikate kujundamises esitades oma ettepanekuid koostöös Põlvamaa Puuetega Inimeste Kojaga
3. Analüüsime koostöös Põlvamaa PIKiga maakonna vastavate teenuste taset, teavitame sellest kutsehaiged ning avalikkust maakonnas
4. Arendame ühingut keskendudes koolitus-, nõustamis- ja vaba aja võimaluste olemasolule
5. Muudatusettepanekute tegemine koostöös Põlvamaa PIKiga ja Eesti Kutsehaigete Liiduga tervishoiu- ja sotsiaalteenuste süsteemi ning tulemuste testimine ja tagasiside andmine
6. Kutsehaigete teadlikkuse tõstmine läbi regulaarse info edastamise tervishoiu- ja sotsiaalvaldkonna korralduse ning muudatuste kohta
7. Tervise hoidmise ennetustöö koostöös partneritega.

Strateegilise eesmärgi 1 mõõdetavad tulemused

- Tehtud ettepanekute arv
- Meie ettepanekutega on arvestatud
- Tervishoiu- ja sotsiaalteenuste kättesaadavus on paranenud ning ühtlustunud ning vastab kutsehaigete vajadustele
- Läbiviidud info- ja nõustamispäevade arv

7.4 Eesmärk 2

Kutsehaigete kaasatus ühiskonda ning eneseteostuse võimalused ja igapäevane toimetulek on paranenud.

Eesmärk 2 tegevused:

1. Koostame, viime ellu, hindame ja uuendame Ühingu koolitusprogramme keskendudes ühingu juhatusele ja liikmetele ning avalikkuse ja partnerite haaramisele ühingu töösse
2. Otsime vahendeid Ühingu tegevuste elluviimiseks
3. Töötame välja ja rakendame Ühingu sisese tunnustamise süsteemi
4. Arvestame ja toetame altpoolt tulevat initsiatiivi
5. Ettepanekute tegemine valdkonna arengukavadesse ning töögruppides ja ümarlaudadel aktiivne osalemine; koostöös Eesti Kutsehaigete Liiduga ja Põlvamaa PIKiga
6. Ettepanekute tegemine valdkonna uuringuteks ja uuringute läbiviimisele kaasaaitamine
7. Kutsehaigete teadlikkuse tõstmine läbi regulaarse info edestamise valdkonnas toimunud muudatuste kohta
8. Kutsehaigetele koolituste korraldamine

9. Kutsehaigete võimaluste tagamine elada ühiskonnas teistega võrdsetel alustel; kutsehaigel on teistega võrdne ligipääs füüsilisele keskkonnale, transpordile, kommunikatsioonivahenditele, informatsioonile ning teistele avalikele hüvedele ja teenustele
10. Aktiivne osalemine töövõimereformi elluviimisel, et püsida tööturul ning võimalusel osaleda avatud ja kaitstud tööturul
11. Vaba aja sisustamiseks kultuuriliste tegevuste pakkumine ja ühisürituste korraldamine.

Strateegilise eesmärgi 2 mõõdetavad tulemused

- Läbiviidud koolitused
- Läbiviidud ühisüritused
- Valdonna arengukavades on arvestatud meiepoolsete ettepanekutega
- Töövõimereformi rakendamine on mõjutanud positiivselt kutsehaigete elukvaliteeti ning kaasatust ühiskonda

7.5 Eesmärk 3

Muuta maakonnas avalikkuse hoiakuid kutsehaigete suhtes positiivsemaks ja toetavamaks

Eesmärk 3 tegevused:

- 1) Avaliku arvamuse kujundamine läbi meedia, avalike esinemiste ja kampaaniate korraldamine; et kajastada kutsehaigete probleeme ja vajadusi ning ühingu tegemisi
- 2) Aktiivsemate liikmete avalik tunnustamine, kes on edendanud kutsehaigete kaasatust ning võrdset kohtlemist;
- 3) PKHÜ kui maakonna kutsehaigete mainet kujundavad tegevused
- 4) Anname välja infolehti ja teabematerjale koostöös Eesti Kutsehaigete Liiduga
- 5) Tunnustame koostööpartnereid, kes on edendanud kutsehaigete kaasatust ning võrdset kohtlemist
- 6) Korraldame üritusi ja uuendame Ühingu veebilehte ja FB lehte kutsehaigete keskse infokeskkonnana internetis
- 7) Meediastrateegia väljatöötamine Kui meedias on ühingu info olemas, siis on võimalik oma seisukohti paremini kaitsta, selleks on hea, kui ühingul on suhted ajakirjanikega, kellel on teemast tervikülevaade. Pressiteadete väljasaatmise korraldus jm küsimused.
- 8) Siseinfovahetus viia kättesaadavasse ja sobivasse vormi

Strateegilise eesmärgi 3 mõõdetavad tulemused

- Ühingu koostööpartnerite ja laiema avalikkuse teadlikkus kutsehaigetest on tõusnud.
- Hoiakud ühiskonnas kutsehaigete ja tööõnnetuses kannatanute suhtes on sallivamad
- Meedias avaldatud kirjutised, FBis tehtud sissekanded
- Kommunikatsiooniplaani iga-aastane üle vaatamine ja täiendamine

7.6 Eesmärk 4

Põlvamaa Kutsehaigete Ühing on tugev, avatud, professionaalne ja jätkusuutlik organisatsioon

Eesmärk 4 tegevused:

- 1) Juhatuses on töövaldkonnad ja ülesanded jagatud liikmete vahel
- 2) Olemas on tugev meeskond, kes korraldab organisatsiooni igapäevaseid tegevusi, vajadusel Ühingu juhatuse ja liikmete kompetentsuse arendamine olulistest valdkondades (õigus-, sotsiaal-, tervishoiu-, töösuhetes, jt)
- 3) Ühingu liikmeskonna suurendamine
- 4) Ühingu kommunikatsioonilase tegevusvõimekuse arendamine rakendades kaasaegseid info- ja kommunikatsioonitehnoloogia vahendeid
- 5) Ühingu finantsilise jätkusuutlikkuse tagamiseks rahastussüsteemi täiendamine, mis hajutaks projektipõhise rahastamisega kaasnevaid riske
- 6) Maakonna kutsehaigete teavitamine Ühingust kui esindusorganisatsioonist, kust saab küsida nõu ja abi
- 7) Osalemine koostööpartnerite poolt korraldatud üritustel. Arendame koostööd ja infovahetust KOVidega, Põlvamaa PIKiga, Eesti Kutsehaigete Liiduga, teiste maakondlike kutsehaigete ühingutega ning otsesidemete tugevdamine läbi ühisürituste
- 8) Koostööd tehes informeerime ning konsulteerime partneritega ning otsuseid võtame vastu ja viime ellu ühiselt ja teise osapoolega arvestades
- 9) Liikmete võimalikult lai kaasamine ühingu töösse (see näitab ühingu tervist, küpsust ja tugevust)
- 10) Ühingu töö on sisuliselt kaasav ja läbipaistev, tänu millele õnnestub tulevikus vältida vigu ja saavutada paremaid tulemusi kutsehaigete huvide ja vajaduste kaitsmisel.

Strateegilise eesmärgi 4 mõõdetavad tulemused:

- Läbiviidud tegevuste ja tegevustes osalejate arv ning osalejate tagasiside tegevustele.
- Ühingu kommunikatsioonikanalid on mitmekülgsed, kommunikatsioon tõhus, ajakohane ja ligipääsetav.
- Ühingu rahastamine on jätkusuutlik.
- Ühingu töösse kaasatud liikmete arv
- Kutsehaigete pöördumised abi ja nõu saamiseks Ühingu poole on kasvanud.
- Ühingul on Põlvamaa avalikus hea maine

Strateegiliste eesmärkide tulemuste mõõtmisel toetutakse ühingu aruandlusele.

Kõigi strateegiliste eesmärkide 1 - 4 lõikes tegevused:

- kaasame teadlikult ja kavandatult liikmeid Ühingu seisukohtade ja teiste kavade koostamisse, andes süsteemselt aru nende rakendamise (edudest ja raskustest) ärgitades elavat arutelu võimaluste ja valikute üle;
- osaleme aktiivse ja nõuandva sotsiaalse partnerina kohaliku taseme koostöövõrgustiku ja invapoliitika arendamisel ning teeme koostööd Eesti Kutsehaigete Liiduga kutsehaigetes puutuva poliitika kujundamisel ja rakendamisel.
- teeme koostööd teiste maakondade kutsehaigete ühingutega keskendudes kogemuste jagamisele ning tegevuste ja tulemuste võrdlemisele.

8 KRIITILISED EDUTEGURID

EDU

- Tugeva maakondliku tugistruktuuri kujundamine
- Ürituste mitmekesisus
- Toimiv kommunikatsiooniplaan
- Kaasaminek IT valdkonna arenemisega

LÄBIKUKKUMINE

Arengukava elluviimise võimalikud riskid

Poliitilised riskid võivad tuleneda poliitilise tahte muutumisest KOVide volikogude sees, johtudes nende liikmete prioriteetide muutustest, volikogude vahetumisest või poliitiliste huvirühmade ümberpaiknemisest. Nende riskide vältimiseks on vajalik, et arengukava elluviijad informeeriks poliitikuid ja otsusetegijaid arengukava elluviimise protsessist ja hoiaksid selle avalikkuse tähelepanu keskmes.

Finantsriskid võivad tuleneda majanduskriisi mõjudest, millega kaasneb tulude ja kulude vähenemine. Taolisi riske aitavad vähendada arengukava elluviimise kulude ja tulude regulaarne põhjendamine.

Administratiivsed riskid võivad tuleneda arengukava elluviimise võrgustiku ja selle osade sisulise ja administratiivse juhtimise ja koostöö vähesusest. Taolisi riske on planeeritud vähendada koostöös erinevate sektorite vahel.

Kommunikatsiooniriskid võivad tuleneda teabe ebapiisavast ja ebasihipärasest liikumisest liikmete ja koostööpartnerite vahel. Taolisi riske aitab vähendada kindla kommunikatsiooniplaani koostamine ja selle järgimine koos tagasiside süsteemi loomise ja rakendamisega.

Sotsiaalseid riske on põhjustanud tööpuuduse kasv, elustandardi halvenemine, areneva jõuetustunde ja heitunute arvu kasv, mis on soodustanud depressiooni ja riskikäitumist. Taolisi riske aitab vähendada kavandatud nõustamisteenuste (sh õigusabi) laiendamine ja nende kättesaadavus.

Professionaalsusega seotud riskid - Arengukava elluviimine võib takerduda juhatuse ja liikmete madala motivatsiooni ja vähese professionaalsuse taha. Taolisi riske aitab vähendada liikmete ja vabatahtlike suurem kaasamine ja nende tunnustamine, regulaarse täienduskoolitussüsteemi loomine ja rakendamine.

9 ARENGUKAVA TEGEVUSKAVA JA EELARVE

Aasta	Tegevus	Orienteeruv aeg	Eelarve summa €	Vastutaja
2017	Arengukava vastuvõtmine	august		Juhatus
	Reis Peterburi	august	10275 ühing	Maie Haavakats
	Infopäevad - koolitused <i>Järjepidevalt teavitada sihtgruppi toetuste ja teenuste kättesaadavusest</i> füsioterapeut, abivahendid; toetused ja teenused, iseseisev hakkama saamine	Sept/okt	250 / HMN, ühing	Ljudmilla Kaldma
	Kajastused vallalehtedes. Põlvamaa Kutsehaigete ühingu tutvustamine. Tutvustada kutsehaigete ühingu tegevust, selle vajalikkust, probleemide teadvustamist	Okt/dets		Maie Haavakats
	Ühingu kroonika koostamine	aastaringne	100 / HMN, ühing	Tiina Vesi
	Osalemine EKH Liidu korraldatud koolituspäevadel	dets	1200/ HMN, ühing	Maie Haavakats
2018	Ülesannete jaotus, delegeerimine juhatuses	Jaan/veebr		Maie Haavakats
	Ühingule korraliku liikmete nimekirja koostamine. Välja selgitada igas valla elavad kutsehaiged, valdodega suhtlemine	aastaringne	150 / HMN, ühing	Veera Looga
	Infopäevade - koolituste korraldamine (valla sots. töötaja, seaduse muudatused)	Märts/ sept	400 HMN	Ljudmilla Kaldma
	ARVUTIKOOLITUSED . Korraldada ühingu liikmetele arvutiõppe algkursusi ja otsida võimalusi odavate arvutite muretsemiseks	Märts / okt	1800 / HMN, ühing, fondid	Maie Haavakats
	Reis Lääne-Virumaa mõisad	Juuni-juuli	2400 ühing	Tiina Vesi
	Reis Gotlandile	august	7800 ühing	Tiina Vesi
	Kohviõhtud ja koosviibimised koos viktoriinidega, sünnipäevade pidamised, Kohtumine riigikogu liikmetega, tuntud inimestega	2x aastas	2000 ühing	Ljudmilla Kaldma

	Erialase kirjanduse soetamine, laenutamine liikmetele	aastaringne	100 / HMN, ühing	Heldur Haavakats
	Eesti Kutsehaigete Liidu koolituspäevad	Märts, juuni, detsember	2000 / HMN, ühing	Maie Haavakats
	Juhatuse täiendamine ja koolitused	Veebr, mai, okt	240 HMN	Maie Haavakats
	Iga-aastane infovoldik	Jaan/veebr	100 HMN	Heldur Haavakats
2019	Leida sõprusühing	Jaan-mai	100 ühing	Veera Looga
	Arvutikoolitus liikmetele	Veebr, aprill, okt	1800 HMN, Ühing, fondid	Maie Haavakats
	Eneseabi koolituse korraldamine	Märts/ sept	400 HMN	Ljudmilla Kaldma
	Reis Eesti väikesaartele (Kihnu, Ruhnu)	Juuni/juuli	3200 ühing	Tiina Vesi
	Reis Ahvenamaale	august	7800 ühing	Tiina Vesi
	Iga-aastane infovoldik	Jaan-veebr	100 HMN	Heldur Haavakats
	Eesti Kutsehaigete Liidu koolituspäevad	Märts, juuni, detsember	2200 / HMN, ühing	Maie Haavakats
	Kohviõhtud ja koosviibimised, sünnipäevade pidamised, Kohtumine, tuntud inimestega	2x aastas	1500 ühing	Ljudmilla Kaldma
	Erialase kirjanduse soetamine, laenutamine liikmetele	aastaringne	100 / HMN, ühing	Heldur Haavakats

HMN – Hasartmängu Nõukogu projektid

Ühing – liikmemaksud, omaosalus

Fondid – projektide kirjutamine

10 ARENGUKAVA TÄITMISE, HINDAMISE JA MUUTMISE KORD

Arengukava täitmise seiret teeb juhatus. Arengukava seire käigus koostatakse arengukava täitmise ülevaade ja esitatakse see kehtiva korra kohaselt Üldkoosolekule. Vajaduse korral tehakse ettepanekud arengukava ajakohastamiseks.

Arengukavaga sätestatud eesmärged korrigeeritakse vastavalt vajadusele.

Arengukava hindamisel analüüsitakse:

- Ühingu tegevusi;
- Ühingu strateegiliste eesmärkide paikapidavust;
- Arengukavas ja tegevuskavas kirjeldatud tegevuste ja ressursside kasutamise asjakohasust;
- Ühingu juhtimise ning liikmete kaasatuse ja osalemise taset;
- Koostööpartnerite tagasisidet Ühingu tegevustele;
- Võrdlusi teiste maakondlike kutsehaigete ühingutega.

Arengukava muutmise aluseks saab olla tõsine muutus või kõrvalekalle mõnes eelnevalt nimetatud hindamisvaldkonnas.

Arengukava muutmise protsessi algatamise otsustab Ühingu juhatus omal soovil või liikmete ettepaneku alusel.

Hiljemalt üks aasta enne arengukava perioodi lõppu algatab juhatus uue arengukava koostamise ning esitades seni kehtiva arengukava esialgse täitmisaruande hiljemalt kuus kuud enne uue kehtima hakkamist.

Arengukava on vastu võetud Ühingu üldkoosolekul 30. august, 2017. a.

11 LISAD

11.1 TERMINOLOOGIA

Arengukava - arengustrateegiast lähtuv pika-ja lühiajalise arengu eesmäärke määratlev ja elluviimise võimalusi kavandav dokument

Arengustrateegia – ühingus kokkulepitud eesmärkide saavutamise üldine teostustee, mis arvestab ühingu tugevaid ja nõrku külgi ning väliskeskkonnast tulenevaid võimalusi ja ohtusid. Arengustrateegia teostamine lähtub üldjuhul visioonist.

Seire ehk järelevalve - regulaarne arenguliste muutuste ja ressursside kasutamise jälgimine ja hindamine, algse ja hilisema tegeliku olukorra vahelise muutuse võrdlemine soovitud väljundiga. Eesmärgiks on hinnata, kuivõrd on saavutatud arengukavas püstitatud eesmärgid ja täidetud kokkulepitud ülesanded.

Tegevus - ülesande täitmiseks või lahendamiseks vajalik konkreetne, elluviidav toiming, mis enamasti on määratletud ajaliselt, materiaalselt ressurssidega ja vastutajaga.

Tegevuskava - loend konkreetsetest ülesannetest ja tegevustest, mida vallas on vaja täita püstitatud eesmärkide saavutamiseks. Tegevuse kirjeldamisel on määratud teostamise aeg, vastutaja ja tulemus ning investeeringu puhul täiendavalt maksumus, finantseerimise allikas või allikad.

Visioon - tulevikupilt, mida tahetakse teatud ajaks saavutada ning mille nimel tehakse ühingu poolt jõupingutusi.

Missioon - vastus küsimusele, miks ja kelle jaoks me olemas oleme, miks meie ühingu üldse vaja on?

Strateegiline eesmärk - visioonist lähtuv üldkirjeldus, milleni soovitakse teatud ajaks jõuda ja mis on määratletav, realselt elluviidav ja liigendatav.

Nõustamisteenuse eesmärgiks on abistada kutsehaigeid vähendades kutsehaigusest tingitud takistusi igapäevase informatsiooni saamisel, leevendades kutsehaigusest tingitud psühholoogilisi kriise. Tõsta kutsehaigete ja nende pereliikmete teadlikkust ja tegutsemisaktiivsust, et parandada nende toimetulekut ja toetada tööturule sisenemist või töökoha säilitamist.

Jätkusuutlik areng – sihipäraselt suunatud areng, mis tagab inimeste elukvaliteedi paranemise

SWOT-analüüs – meetod protsessi eri külgede analüüsiks. Tuleneb ingliskeelsete sõnade (strengths -tugevused, weaknesses -nõrkused, opportunities -võimalused, threats -ohud) algustähtedest.

Tegevuskava – loend konkreetsetest ülesannetest ja tegevustest, mida on vaja täita püstitatud eesmärkide saavutamiseks, koos ressursside, elluviijate ja tähtaja määramisega.

Projekt – täpselt kavandatud tegevuste kompleks koos eelarvega kindlaksmääratud tulemuste saavutamiseks.

Sihtgrupp – grupp ühiste hoiakute, uskumuste, vajaduste, huvide ja/või eesmärkidega inimesi.

Eestkost on oma sihtrühma kuuluvate inimeste ning valdkonna huvide ja väärtuste eest seismine suhetes nii avaliku võimu, ärisektori kui ka avaliku arvamusega

Kutsehaigus on töökeskkonna ohutegurist või töö laadist põhjustatud tervisekahjustus, mis on kantud kutsehaiguste loetelusse. Kutsehaiguse oluliseks tunnuseks on pikkamööda järkjärgult progresseeruv kroonilise kuluga haigusprotsess, mille põhjustajaks on kestvalt üle 5 aasta toiminud töökeskkonna ohutegurid ning ohutegurite piirnormid pole vastanud normidele.

Töökeskkonna ohutegurid võivad olla bioloogilised, füüsilised, keemilised, füsioloogilised või psühholoogilised (õhu liikumise kiirus, temperatuur, müra, vibratsioon, ioniseeriv ja mitteioniseeriv kiirgus, magnetväljad, tolmu, allergiat põhjustavad ained, aurud, ohtlikud kemikaalid, bakterid, viirused, seened, raku-kultuurid, endoparasiidid, bioloogiliselt aktiivsed ained, füüsilise töö raskus, sama tüüpi liigutuste kordumine, üleväsimust põhjustavad sundasendid ja –liigutused, monotoonne või töötaja võimetele mittevastav töö, halb töökorraldus, pikaajaline töötamine üksinda jne.)

11.2 Inimesed, kes osalesid Ühingu arengukava koostamise protsessis

1. Maie Haavakats
2. Heldur Haavakats
3. Ljudmilla Kaldma
4. Veera Looga
5. Tiina Vesi
6. Maie Laurits
7. Ants Vaasa
8. Ülo Koha
9. Jaan Konks
10. Väino Mats
11. Voldemar Suvisild
12. Ene Lusti
13. Viivi Vassila
14. Leili Uibos
15. Viive Toomesalu
16. Ljubov Adov
17. Vilma Tiitson
18. Silvi Kriisk
19. Paul Pikk
20. Kalev Kivi
21. Lydia Tolmusk
22. Lehti Nõgel
23. Anu Ojaste
24. Enno Taal
25. Andrus Kelt
26. Helle Kivi
27. Malle Kuld
28. Tiina Ülenurm
29. Milvi Matto
30. Veera Uiboaid
31. Andres Sööt
32. Tiiu Klaus
33. Maire Murumets
34. Tiiu Vares
35. Vello Käis
36. Tiiu Hindov
37. Kauno Toom
38. Peeter Toots
39. Vello Nõulik
40. Heinar Verev
41. Raivo Laus
42. Helju Logina
43. Külli Varblane

44. Arno Jõesalu
45. Sirje Jõesalu
46. Eneken Kirotar
47. Salme Pereseld
48. Veera Tagel
49. Miralda Raudsepp
50. Eevi Sööt
51. Inge Kivioja
52. Mihkel Solna
53. Valentina Vägi