

EQUASS pažangos ataskaita

Instrukcijos:

1. Sertifikuota įstaiga turi išsiųsti pažangos ataskaitas po 12 ir po 24 mėn. nuo EQUASS sertifikato gavimo.
2. Pažangos ataskaita turi apimti visas įgyvendintas rekomendacijas, kurias aprašė auditorius audito ataskaitoje.
3. Pažangos ataskaita turi būti ne ilgesnė nei 6 puslapiai (apimant informaciją, kurią pateikia įstaiga ir auditoriaus pastabas)
4. Sertifikuota įstaiga užpildo 1 dalį lietuvių kalba, kurioje aprašo kokie veiksmai/veiklos buvo įgyvendintos per pastaruosius 12 mėnesių, gerinant EQUASS principų ir kriterijų įgyvendinimą (max. 4 A4 puslapių, dydis 10 Pt., tarpai (1.0))
5. Pažangos ataskaita turi būti siunčiama EQUASS atstovui Lietuvoje equass@reabilitacija.lt .
6. EQUASS auditorius užpildo 2 dalį, lietuvių ir anglų kalbomis, įvardindamas komentarus, pastabas, rekomendacijas kiekvienam tobulinimo veiksmui, veiklai, rezultatams (max. 2 A4 puslapių, dydis 10 Pt., tarpai (1.0)). Sertifikuotos įstaigos veiksmų numeracija turi sutarpti su auditoriaus pastabų numeracija.
7. Vadovaukitės „Pažangos ataskaitos rengimo rekomendacijomis“ siekiant geriau suvokti pažangos ataskaitos rengimo procesą ir pildymo instrukcijas.

Dalis 1

Įstaigos pavadinimas: Jaunuolių dienos centras

Data: 2021.04.26

Kokius gerinimo veiksmus dėl EQUASS principų ir kriterijų atitikimo įgyvendinote per paskutinius metus?		Kuriam EQUASS kriterijui skirtas tobulinimo veiksmas?	Ar tai aptarta audito ataskaitoje?		Ar tai buvo įvertinta vidaus audito metu?		Ar vidaus vertinimo rezultatai buvo dokumentuoti?	
			TAIP	NE	TAIP	NE	TAIP	NE
1	<p>Organizuoti mokymai visiems darbuotojams, kurie padėtų auginti kokybės kultūrą organizacijoje, skatintų socialinių inovacijų kūrimą ir valdymą:</p> <p>Išorės mokymai: Veiklos rezultatų matavimai socialinių paslaugų įstaigoje, Dizaino mąstysenos metodas socialiniame darbe, Kūrybiškumo ugdymas darbe: kaip kuria smegenys?, Kompiuterinio raštingumo mokymai, Antikorupcijos mokymai.</p> <p>Pasiekti rezultatai: darbuotojų apklausa- interviu po mokymų praėjus 1 mėn. Darbuotojų vertinimas: paaugau; buvo įtrauklu ir tai man yra svarbu; buvo lengva dalyvauti, nebuvo jausmo, kad esi mokymuose; mane „įkrovė“; šviežio oro gūsis; stiprūs mokymai.</p> <p>Vidaus mokymai, kuriuos vedė patys darbuotojai: Emocijų poveikis mūsų kūnui, Bendravimo ypatumai - kaip palaikyti draugiškus santykius su kolegomis?, Ar aš esu komandos narys?, Paveldimumas, Harmonija ir ramybė-puikus pamatas darbingai dienai, Kvėpavimas. Kaip kvėpuoti taisyklingai?, Gyvūnų terapija, Darbas su dizaino programa „Canva“, Vaizdo įrašų redagavimas ir montavimas išmaniuoju telefonu.</p> <p>Pasiekti rezultatai: darbuotojų apklausa- interviu po mokymų praėjus 1 mėn. Darbuotojų vertinimas: buvo labai naudinga; daug sužinojau; pačiai rengti mokymus buvo labai įdomu; pirmą kartą vedžiau mokymus ir jčiau, kad mane klauso.</p>	2 kriterijus 3 kriterijus	x		x		x	
2	<p>Įstaigoje vykdoma teisės aktų atitikimo kontrolė: Organizuotas profesinės rizikos vertinimas pagal OiRA priemonę, atitikimas socialinėms globos normoms įsivertinimas. Klausimynai yra</p>	8 kriterijus	x		x		x	

	<p>Klausimynų byloje. Pasiekti rezultatai: Dauguma darbuotojų (95 proc.) supranta kas yra rizika darbe. Darbuotų vertinimu JDC teikiamo paslaugos, 97 proc. atitinka Globos normas. Tai kas buvo neaiškų, susirinkimo metu buvo išsamiai paaiškinta ir peržvelgti visi klausymai ir atsakymai. Darbuotojai pokalbyje diskutavo ir aktyviai dalyvavo.</p>						
3	<p>Įstaigoje matuojama, kaip sėkmingai įgyvendinamos darbuotojų motyvavimo priemonės. Naudojant "Minčių lietus" metodą buvo paklausta darbuotojų, kas juos motyvuoja darbe. Buvo išrinkti 20 dažniausiai pasikartojančių motyvavimo metodų ir sudarytas klausimynas. Į klausimyną atsakė 34 darbuotojai. https://pjdc.lt/wp-content/uploads/2016/11/Kas-motyvavo-dirbti-Jaunuoli%C5%B3-dienos-centre-20.pdf Pasiekti rezultatai: Labiausiai darbuotojus motyvuoja: Piniginis paskatinimas (kintamoji atlyginimo dalis, metinės premijos (50 proc.), Atsižvelgimas į šeimines aplinkybes (trumpi išėjimai darbo metu asmeniniais reikalais) (82,4 proc.), Darbo grafikas (73,5 proc.), Galimybė pasirinkti atostogų laiką (70,6 proc.), Galimybė dirbti ir gauti pilną atlygį karantino metu (79,4 proc.), Pritaikyta, patogi ir švari darbo vieta, pakankamai apsauginių ir higienos priemonių (64.7 proc.) Mažiausiai darbuotojus motyvuoja - Oficialios padėkos (8,8 proc.), Galimybė pasirinkti komandą, kurioje nori dirbti (8,8 proc.), Interaktyvūs susirinkimai (žaidimai, prizai, sveikinimai įvairiomis progomis) (11,8 proc.), Tolerancija klaidoms (8,8 proc.). Darbuotojai supažindinti su apklausos rezultatais ir nutarta, kad visos iki šiol taikytos motyvavimo priemonės yra tinkamos ir darbuotojai pageidauja neatsisakyti šių priemonių – už balsavo 100 proc. susirinkime dalyvavusių darbuotojų. Protokolas: 2021-04-12 MPP-8</p>	12 kriterijus	x		x		x
4	<p>Įstaigoje sukurta naujų darbuotojų mentorystės programa, vykdoma apklausa naujai priimtų darbuotojų ir savanoriu po 2 mėn., klausimynas yra JDC Klausimynų byloje". Pasiekti rezultatai: buvo klausta- Ar domėjosi mūsų įstaiga prieš ateinant darbintis: 2 iš 5 darbuotojų atsakė taip. Į klausimą- Ar Menturių mokymai tik pardėjus darbą padėjo lengviau suprasti įstaigos specifiką – visi 5 pažymėjo, kad buvo labai naudingi. Atviras</p>	18 kriterijus	x		x		x

	klausimas- Jūsų nuomonė, pastebėjimai apie mentoristės reikalingumą Jaunuolių dienos centre. Parašykite. Atsakymai: buvo lengviau suprasti įstaigos vidaus tvarką, įstaigos vidaus gyvenimą; labai įdomiai buvo pristatyta įstaiga; labai patiko.						
5	Įstaigoje buvo pristatyta viešojo intereso prokurorų veiklos ir apie nemokamas savivaldybių teikiamas paslaugas https://pjdc.lt/mokymai/ Pasiekti rezultatai: apklausos- interviu metu darbuotojai išreiškė šias mintis: patiko, nes konkretu; buvo naudinga; buvo struktūruota informacija. apklausos- interviu metu paslaugų gavėjai išreiškė šias mintis: sužinojau, kur kreiptis jei mane skriaudžia, ar apgauna. Sužinojau, kokias paslaugas galiu gauti savivaldybėje. Po mokymų buvo papildyta paslaugų gavėjų važiavimo autobusu tvarka.	20 kriterijus	x		x		x
6	Į Jaunuolių dienos centro darbuotojų ir paslaugų gavėjų saugos ir sveikatos gerinimo priemonių planą buvo įtraukta ir organizuoti psichologinės sveikatos ir streso prevencijos mokymai visiems darbuotojams „Psichologiniai mokymai. Nerimo ir streso valdymas“ dalyvavo 34 darbuotojai. Pasiekti rezultatai: apklausos- interviu metu darbuotojai išreiškė šias mintis: neįjutau streso, todėl nebuvo aktualūs mokymai; buvo daug teorijos, pasigedau praktinių patarimų; buvo įdomu.	21 kriterijus	x		x		x
7	JDC pradėtas taikyti naujas įgalinimo matavimo rodiklis „PROFESIJA PAKUOTOJAS“- tai darbinis užimtumas, kuris įgalina proto negalią turinčius paslaugų gavėjus įgauti darbinių įgūdžių PG - pakuotojai (rankomis) pakuoja, skaičiuoja ir ženklina žvejybos aksesuarus. Atliekamos užduotys: * žvejybinių kabliukų sandarinimas ir pakavimas rankomis; * dėžių, maišelių ir kitų pakuočių pripildymas rankomis; * produktų, pakuočių ženklimas rankomis. Pasiekti rezultatai: 2020 metais (8 mėn. lankė vidutiniškai 39 PG) supakuota žvejybos kabliukų – 79 589 vnt., Pasitenkinimo vertinimas/ Kiek kartų įsivertinau teigiamai – 39 PG. Išaugo PG gebėjimai: 15 iš 39 PG geba atlikti darbus savarankiškai, be darbuotojų pagalbos	29 kriterijus	x		x		x

8	Įstaigoje buvo organizuotas paslaugų gavėjų ir darbuotojų pasikeitimo vaidmenimis diena, paslaugų gavėjai susipažino su socialinio darbo ypatumais: organizavo grupėse veiklas, stebėjo paslaugų gavėjų išvykimo į namus laiką. Baigiantis dienai paslaugų gavėjai įvertino darbuotojų dieną Pasiekti rezultatai: apklausos- interviu metu paslaugų gavėjai išreiškė šias mintis: labai patiko; buvo sunku paaiškinti, kad aš dabar grupės darbuotojas ir manęs turi klausyti; dabar supratu, ką dirba darbuotojai, norėčiau dirbti šį darbą.	44 kriterijus	x		x			x
9	Įstaigoje, vertinant rodiklius buvo pakeista vertinimo skalė į Likert (5 balų) skalę. Paslaugų gavėjų rodiklių vertinimas liko 3 balų skalės, nes darant bandomąjį balsavimą tik 6 iš 70 paslaugų gavėjai suprato 5 balų balsavimo skalę. Pasiekti rezultatai: Pakeistos klausimynų esama vertinimo skalė į Likert (5 balų) skalę	45 kriterijus 46 kriterijus	x		x			x
10	Atliktas kasmetinis vidaus auditas https://pjdc.lt/veiklos-sritys/ (JDC vidaus kontrolė 2020) Pasiekti rezultatai: 1. Rekomenduota pradėti fiksuoti strateginio veiklos plano monitoringo rezultatai. 2. Paskatinti PG tėvų reagavimas į prašymus pristatyti sveikatos tikrinimo pažymas. 3. Paslaugų gavėjų privatumui ir poilsiui užtikrinti reikalingų erdvių trūkumas. 4. Rekomenduojama papildomai aptarti antikorupcinę aplinką įstaigoje (darbuotojų neužtikrintumas dėl saugumo pranešus apie korupcinį atvejį, antikorupcinės politikos nesupratimas).	48 kriterijus	x		x		x	
Pastabos/komentarai								

Dalis 2

EQUASS auditoriaus vardas, pavardė: Ieva Adomaitytė-Subačienė

Data: 2021 05 03

	Ar šis klausimas svarbus atliekant gerinimo veiksmus dėl EQUASS kriterijų atitikimo?		Papildomi EQUASS auditoriaus komentarai ir rekomendacijos
	TAIP	NE	
1	+		<p>2,3 krit. Organizuoti mokymai visiems darbuotojams, kurie padėtų auginti kokybės kultūrą organizacijoje, skatintų socialinių inovacijų kūrimą ir valdymą. Matuojant rezultatus organizacija dar 4 interviu po mokymų praėjus 1 mėn. Toks duomenų rinkimas gali būti labai naudingas ir svarbus, tačiau būtų svarbu detaliau aprašyti kaip buvo analizuojami duomenys. Pavieniai darbuotojų atsiliepimai nebūtinai atspindi planuotą pokytį. Būtų įdomu, jeigu organizacija įvertintų, kaip pasikeitė darbuotojų įsitraukimas, ar jie teikia daugiau pasiūlymų, ar pasiūlymai įdomesni ir pan.</p> <p>//</p> <p>Organized training for all employees to help cultivate a culture of quality in the organization, promote the development and management of social innovation. When measuring the results, the organization had 4 more interviews after the training 1 month later. Such data collection can be very useful and important, but it would be important to describe in detail how the data was analyzed. Individual employee feedback does not necessarily reflect the planned change. It would be interesting if the organization evaluated how employee engagement has changed, whether they are making more suggestions, whether the suggestions are more interesting, and so on.</p>
2	+		<p>8 krit. Įstaigoje vykdoma teisės aktų atitikimo kontrolė: Organizuotas profesinės rizikos vertinimas pagal OiRA priemonę, atitikimas socialinėms globos normoms įsivertinimas, buvo organizuota darbuotojų diskusija. Būtų taip pat įdomu sužinoti, kokios rizikos, ypatingai psichosocialinėje srityje buvo identifikuotos, kokios planuojamos taikyti rizikų mažinimo priemonės. Taip, reikia pastebėti, kad atitiktis globos normoms yra privalomas reikalavimas teikiant globos paslaugas.</p> <p>//</p> <p>The institution carries out the control of compliance with legal acts: Organized occupational risk assessment according to the OiRA measure, self-assessment of compliance with social care norms, employee discussion was organized. It would also be interesting to know what risks, especially in the psychosocial field, have been identified and what risk mitigation measures are planned. Also it should be noted that meeting social care norms requirement is obligatory.</p>
3	+		<p>12 krit. Įstaigoje matuojama, kaip sėkmingai įgyvendinamos darbuotojų motyvavimo priemonės. Naudojant “Minčių lietus” metodą buvo paklausta darbuotojų, kas juos motyvuoja darbe. Buvo išrinkti 20 dažniausiai pasikartojančių motyvavimo metodų ir sudarytas klausimynas. Į klausimą atsakė 34 darbuotojai. Buvo aptartos labiausiai motyvuojančios priemonės. Rekomenduojama nuolat kalbėtis su komanda apie vidinę atmosferą darbe, motyvaciją.</p> <p>//</p>

			The institution measures the success of employee motivation measures. Using the “Brainstorm” method, employees were asked what motivates them at work. The 20 most recurring motivation methods were selected and a questionnaire was developed. 34 employees responded to the questionnaire. The most motivating measures were discussed. It is recommended to talk to the team regularly about the inner atmosphere at work, motivation.
4	+		18 krit. Įstaigoje sukurta naujų darbuotojų mentorystės programa, buvo vykdoma darbuotojų apklausa, darbuotojai nurodė, kad šis metodas padėjo geriau suprasti įstaigos veiklą. Mentorystė gali būti labai efektyvus metodas padėti didinti darbuotojų įsitraukimą, būtų įdomu plačiau sužinoti kaip veikia ši programa ir ją tobulinti. // A mentoring program for new employees was developed at the institution, a survey of employees was conducted, and employees indicated that this method helped to better understand the activities of the institution. Mentoring can be a very effective method to help increase employee engagement, it would be interesting to learn more about how this program works and to improve it.
5	+		20 krit. Įstaigoje buvo pristatyta viešojo intereso prokurorų veiklos ir apie nemokamas savivaldybių teikiamas paslaugas https://pjdc.lt/mokymai/ Po mokymų buvo atliekama darbuotojų apklausa. // The activities of public prosecutors and free services provided by municipalities were presented at the institution After the training, a survey of employees was conducted.
6	+		21 krit. Į Jaunuolių dienos centro darbuotojų ir paslaugų gavėjų saugos ir sveikatos gerinimo priemonių planą buvo įtraukta ir organizuoti psichologinės sveikatos ir streso prevencijos mokymai visiems darbuotojams „Psichologiniai mokymai. Nerimo ir streso valdymas“ dalyvavo 34 darbuotojai. Iš pateiktos informacijos galim daryti prielaidą, kad mokymus darbuotojai įvertino vidutiniškai. Būtų svarbu susieti saugos ir sveikatos darbe klausimus su OIRA įrankiu ir psichosocialinės rizikos vertinimu. Rizikų planas padėtų tiksliau identifikuoti darbuotojų poreikius. // The plan of measures to improve the safety and health of the employees and service users of the Youth Day Center included and organized psychological health and stress prevention trainings for all employees “Psychological trainings. Anxiety and Stress Management” was attended by 34 employees. From the information provided, we can assume that the training was evaluated by employees on average. It would be important to link occupational safety and health issues to the OIRA tool and psychosocial risk assessment. A risk plan would help to better identify employee needs.
7	+		29 krit. JDC nurodo, kad pradėtas taikyti naujas įgalinimo matavimo rodiklis „PROFESIJA PAKUOTOJAS“- tai darbinis užimtumas, kuris įgalina gerinti darbinius įgūdžius. Darbinis užimtumas yra labai svarbu ne tik klientų integravimui, orumui, gyvenimo kokybei, bet ir keičiant visuomenės požiūrį į intelekto negalią. JDC yra viena iš nedaugelio organizacijų, kuri rado būdą užtikrinti šias galimybes savo klientams. Tačiau reikėtų patikslinti, kad „profesija pakuotojas“ yra iniciatyvos ar projekto pavadinimas, bet ne rodiklis. //

			The JDC points out that a new indicator for empowerment, "PROFESSIONAL PACKER," has been introduced, that enables the improvement of work skills. Employment is very important not only for the integration of clients, dignity, quality of life, but also for changing society's attitude towards intellectual disability. JDC is one of the few organizations that has found a way to provide these opportunities to its customers. However, it should be clarified that "profession packer" is the name of the initiative or project, but not an indicator.
8	+		44 krit. Įstaigoje buvo organizuotas paslaugų gavėjų ir darbuotojų pasikeitimo vaidmenimis diena, paslaugų gavėjai susipažino su socialinio darbo ypatumais: organizavo grupėse veiklas, stebėjo paslaugų gavėjų išvykimo į namus laiką. Baigiantis dienai paslaugų gavėjai įvertino darbuotojų dieną. Labai įdomi ir tikėtina prasminga iniciatyva klientų įgalinimui. // The day of the exchange of roles of service users and employees was organized in the institution, the service users got acquainted with the peculiarities of social work: they organized group activities, monitored the time of service recipients' departure. At the end of the day, service users rated employee day. Very interesting and likely meaningful initiative to empower customers.
9	+		45 krit. 46 krit. Įstaigoje, vertinant rodiklius buvo pakeista vertinimo skalė į Likert (5 balų) skalę. Paslaugų gavėjų rodiklių vertinimas liko 3 balų skalės, nes darant bandomąjį balsavimą tik 6 iš 70 paslaugų gavėjai suprato 5 balų balsavimo skalę. Tačiau tai nėra esminis patobulinimas, nes skalė tai savaime nebūtinai palengvina klausimyną, labai svarbu klausimų formuluotė. // In the institution, the rating scale was changed to the Likert scale (5 points) when evaluating the indicators. The evaluation of service users' indicators remained on a 3-point scale, as only 6 out of 70 service users understood the 5-point voting scale during the test vote. However, this is not a substantial improvement, as the scale itself does not necessarily facilitate the questionnaire, the wording of the questions is very important.
10	+		48 krit. Atliktas kasmetinis vidaus auditas https://pjdc.lt/veiklos-sritys/ (JDC vidaus kontrolė 2020), nurodomi konkretūs veiksmai, kuriuos organizacija suplanavo diegti po audito. Vidaus auditas gali būti puiki priemonė veiklos tobulinimui, jeigu tai nereikalauja per didelių darbuotojų pastangų ir laiko, būtų puiku išlaikyti šią praktiką. // An annual internal audit was performed at JDC Internal Control 2020, specific actions that the organization planned to implement after the audit was indicated. Internal audit can be a great tool for performance improvement, as long as it does not require excessive staff effort and time, it would be great to maintain this practice.

Trumpas auditoriaus komentaras:

Organizacija nuolat tobulėja, ieško naujovių, diegia naujus metodus, mokosi. Įstaigoje nuolat organizuojami mokymai, buvo atliktas vidaus auditas, diegiamos naujos darbuotojų motyvavimo ir klientų įgalinimo priemonės.

// The organization is constantly improving, looking for innovations, introducing new methods, learning. The institution regularly organizes trainings, performed internal audits, and introduces new measures to motivate employees and empower customers.

Ieva Adomaitytė-Subačienė, 2021 05 03 d.