EQUASS pažangos ataskaita

Avenue des Arts 8, 1210 Brussels, Belgium - equass@equass.be – www.equass.be

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.

Avenue des Arts 8, 1210 Brussels, Belgium - equass@equass.be – www.equass.be

Dalis 1

Įstaigos pavadinimas: Negalią turinčių asmenų centras „Korys“ 2023-08-31

	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	Didžioji dalis darbuotojų (soc.darbuotojai, užimtumo specialistai, kineziterapeutai ir psichologės) buvo įtraukti į rekomendacijų kūrimą pagal įstaigos 2022 m. veiklos rezultatus, taip užtikrinant didesnį darbuotojų įsitraukimą bei įsipareigojimą siekti ilgalaikių kokybės tikslų.	3	X		X			X
2	Metinio plano įgyvendinimo rodikliai yra numatyti yra atskiroje dokumento skaičiuoklėje – “MVP 2023-pagrindinis”. A stulpelyje nurodyta kokiose skaičiuoklėse nurodytos priemonės rodikliams pasiekti. Taip pat 2023 m. buvo sukurta ir į metinį planą įtraukta papildoma skaičiuoklė (“10 TOB”), kurioje numatytos veiklos paslaugų kokybei gerinti. Suplanuoti gerinimo veiksmai remiantis audito rekomendacijomis , gautais įstaigos veiklos rezultatais, Centro nuolatinio mokymosi ir tobulėjimo sistema bei kitomis kilusiomis veiklos gerinimo iniciatyvomis. Metinio plano nuoroda- čia .	4	X		X			X
3	2023 m. buvo sudaryta darbo grupė, kuri atrinko aktualius Darnaus vystymosi tikslus iš JTO Generalinės Asamblėjos rezoliucijos, kurie galėtų būti įgyvendinti mūsų įstaigoje. Darbo grupė numatė kviestis ekspertus, kurie padėtų numatyti konkrečius uždavinius šių tikslų įgyvendinimui bei pravesti mokymus darbuotojams socialinės atsakomybės tema.	6	X			X	X	
4	Darbuotojai yra supažindinti kokia suma jiems, priklausomai nuo pareigybės , skiriama profesinio tobulėjimo poreikiams kelti. 2023 m. preliminariai paruošta naujai priimtų darbuotojų ir praktikantų/savanorių mentorystės programa. Šiuo metu jos efektyvumas išbandomas su naujai priimta darbuotoja. Atnaujintas Darbuotojų atrankos vykdymo tvarkos aprašas, numatant procedūras atrankų skaidrumui užtikrinti.	7	X X	 X	X			X X X
5	Vadovaujantis naujais teisės aktais 2022 m. lapkričio mėn. buvo patvirtinta Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika. Taip pat 2023 m. pradžioje darbuotojams buvo pravesti teoriniai/praktiniai mokymai šia tema. Atsižvelgiant į Vidaus audito ataskaitą nuotoliniai darbuotojų susirinkimai esant galimybei trumpinami pagal darbų saugos reikalavimus.	8		X X	 X		 X	
6	2023 m. buvo sukurta nauja anketa kompetencijų įsivertinimui išklausius mokymus. Anketos duomenys naudojami darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo rezultatams analizuoti bei numatyti mokymų sričių poreikį (analizė	9	X		X		X	

	pateikiama 2022 m. Veiklos rezultatų apžvalgoje žr. 1 rodiklį). Atsižvelgiant į rekomendacijas, darbuotojams teikta metinė užduotis analizuoti savo kompetencijas, kad 2024 metams būtų galima numatyti kuo konkretesnius profesinio tobulėjimo tikslus.							
7	2022 m. buvo papildyti pareigybių aprašymai, kuriuose numatyta prievolė įsivertinti savo kompetencija teisės aktų nustatyta tvarka. Planuojama praplėsti kiekvienai pareigybei reikalingų kompetencijų sąrašą.	10	X		X			X
8	2022 m. buvo atliktas darbuotojų motyvacijos tyrimas, kurio metu išsiaiškinti svarbiausi darbuotojus motyvuojantys veiksniai. Įgyvendintas darbuotojus labiausiai motyvuojantis veiksnys- galimybė derinti atostogas ir laisvas dienas. Taip pat darbuotojus labai motyvuoja dalinimasis su kitais kolegomis įgyta stovyklose su lankytojais patirtimi. 2022m. gale keli darbuotojai su lankytojais dalyvavo "Erasmus+" projekte Italijoje. Vėliau projekte įgyta patirtis pritaikyta kaip priemonė komandos telkimui ir motyvavimui.	12	X		X			X
9	Svetainėje nckorys.lt sukurta bendravimo forma, kuri suteikia galimybę pateikti skundą, padėkoti ar išsakyti savo nuomonę (nuoroda).	17	X		X			X
10	2023m. suorganizuota paskaita apie asmens duomenių apsaugą darbuotojams, ko pasekoje padidintas įrašų apie paslaugų gavėjus tikslumas, konfidencialumas bei asmens duomenų privatumas. Į metinį planą įtrauktos veiklos lankytojams apie duomenų apsaugą internete.	23	X		X			X
11	2023m. 13 Centro lankytojų dalyvavo iniciatyvoje Duoday2023, kuomet galėjo išbandyti save įvairiuose profesiniuose vaidmenyse ir ko pasekoje 1 lankytojas derina oficialų darbą McDonald'e su dienos centro veiklomis.	24	X		X			X
12	Keliems lankytojams Centre yra suteikta "gido" pareigybė, kurie vykdo įstaigos veiklos pristatymus Centro svečiams; 2022 m. Centro veiklos vertinime dalyvavo 66 procentai visų lankytojų.	30	X		X		X	
13	2023 m. papildyta ir koreguota ISGP forma, kurioje atsirado galimybė grafiškai stebėti pažangą, keliami tikslai suintegruoti su gyvenimo kokybės bei asmens poreikių, lūkesčių vertinimu. ISGP forma.	33	X		X			X
14	2021 m. sukurta anketa leido išsiaiškinti lankytojų įsitraukimo į ISGP būdus bei savarankiškumo lygį. To pasekoje 2022m įtrauktas klausimas apie ISGP pildymo trukdžius, kuriuos išsiaiškinus galima numatyti priemones kuo daugiau įtraukti lankytojus į jų ISGP sudarymą. Be to, 2023 m. sukurtoje ISGP formoje įtraukta galimybė įvertinti lankytojo lūkesčius, kas didina įsitraukimą ir motyvaciją.	35	X			X		X
15	žr. 11 eilutę. Taip pat naujai pradėtos fizinio aktyvumo veiklos miesto baseine, boulingo klube.	37	X		X			X
16	žr. 1 eilutę	42	X		X			X
17	žr. 1 eilutę. Taip pat buvo organizuoti susitikimai tarp tokio pačio pobūdžio užimtumus skirtinguose padaliniuose vykdančių darbuotojų, kas padėjo įvertinti panašumus bei skirtumus ir įkvėpė naujų idėjų tobulėjimui. Metiniame plane suplanuotas aptarimas lankytojų tarybose apie darbuotojų iškeltas rekomendacijas pagal 2022 m. veiklos rezultatus.	44	X		X			X
18	2023 m. buvo patobulintos veiklos rezultatų pristatymo anketos finansuotojams ir darbuotojams, įtraukiant atvirus klausimus, kurie leido daugiau sužinoti kas buvo aišku, įdomu ir netikėta (anketa).	46	X		X			X

19	2023 m. rezultatai buvo pristatomi palaipsniui, po kiekvieno rezultato darant aptarimą su darbuotojais analizuojant ir numatant rekomendacijas. Taip pat buvo sukurtas dokumentas, kur darbuotojai seka savo atsakomybes ir terminus įgyvendinant rekomendacijas. Lankytojams rezultatai pristatyti pateikiant informaciją jiems suprantama kalba.	47	X		X		X	
Pastabos/komentarai								

Avenue des Arts 8, 1210 Brussels, Belgium - equass@equass.be – www.equass.be

Dalis 2

EQUASS auditoriaus vardas, pavardė: Ieva Adomaitytė-Subačienė Data: 2023 09 20

	Ar šis klausimas svarbus atliekant gerinimo veiksmus dėl EQUASS kriterijų atitikimo?		Papildomi EQUASS auditoriaus komentarai ir rekomendacijos
	TAIP	NE	
1	x		Ataskaitoje teigiama, kad didžioji dalis darbuotojų (soc.darbuotojai, užimtumo specialistai, kineziterapeutai ir psichologės) buvo įtraukti į rekomendacijų kūrimą pagal įstaigos 2022 m. veiklos rezultatus, taip užtikrinant didesnį darbuotojų įsitraukimą. Tačiau nėra detalizuojama kaip vyko procesas, kokias rekonendacijas pateikė darbuotojai, ar jos buvo įtrauktos metinę ataskaitą ar metinį planą. Būtų svarbu detaliau aprašyti, kokią naudą organizacijai atnešė ši iniciatyva.// EN The report states that the majority of staff (social workers, employment specialists, physiotherapists and psychologists) have been involved in the development of the recommendations based on the institution's performance in 2022, thus ensuring greater staff involvement. However, there is no detail on how the process was carried out, what reconfigurations were made by the staff, whether they were included in the annual report or the annual plan. It would be important to describe in more detail the benefits that this initiative has brought to the organisation.
2	x		2023 m. Metinio plano įgyvendinimo rodikliai yra numatyti yra atskiroje dokumento skaičiuoklėje. Taip pat 2023 m. buvo sukurta ir į metinį planą įtraukta papildoma skaičiuoklė (“10 TOB”), kurioje numatytos konkrečios veiklos paslaugų kokybei gerinti. Pvz. Klientų apklausa, susitikimai ir rezultatų aptarimas. Tikėtimna, kad šios priemonės ne tik padės kurti nuolatinio tobulinimo kultūrą, bet ir užtiksins paslaugų kokybės gerėjimą. // EN The indicators for the implementation of the 2023 Annual Plan are set out in a separate spreadsheet in the document. An additional spreadsheet ("10 TOBs") has also been developed and included in the Annual Plan for 2023, with specific actions to improve the quality of services. E.g. customer survey, meetings and discussion of results. It is hoped that these measures will not only help to create a culture of continuous improvement, but will also lead to improvements in service quality.
3	x		2023 m. buvo sudaryta darbo grupė, kuri atrinko aktualius Darnaus vystymosi tikslus iš JTO Generalinės Asamblėjos rezoliucijos, kurie galėtų būti įgyvendinti mūsų įstaigoje. Darbo grupė numatė kviestis ekspertus, kurie padėtų numatyti

			konkrečius uždavinius šių tikslų įgyvendinimui. Būtų svarbu detaliau aprašyti, kokio rezultato tikimasi, kokie SDG tikslai buvo išrinktis. Ataskatoje reikėtų daugiau konkretumo.// EN In 2023, a working group was set up to select relevant Sustainable Development Goals from the UN General Assembly Resolution that could be implemented in our institution. The Task Force envisaged inviting experts to help identify specific objectives for the implementation of these goals. It would be important to describe in more detail what outcome is expected and what SDGs have been chosen. The report should be more specific.
4	x		Darbuotojai yra supažindinti kokia lėšų suma jiems skiriama profesinio tobulėjimo poreikiams. Atnaujintas Darbuotojų atrankos vykdymo tvarkos aprašas, detalizuoti atrankos kriterijai ir prioritetai.__2023 m. preliminariai paruošta naujai priimtų darbuotojų ir praktikantų/savanorių mentorystės programa. Programa konkreti, joje numatytos organizacijai svarbios sritys, kurios bus įtraukiamos į naujų darbuotojų adaptacijos ir mentorystės programą. Tačiau svarbu pastebėti, kad programoje pasigendama sričių, susijusių su paties darbuotojo tikslais ir profesiniu tobulėjimu. // EN Staff are informed of the amount of funding available for their professional development needs. The Staff Selection Procedures have been updated, detailing the selection criteria and priorities. Mentoring programme for new recruits and trainees/volunteers has been provisionally prepared for 2023. The programme is specific and identifies areas of importance to the organisation that will be included in the new staff induction and mentoring programme. However, it is important to note that the programme lacks areas related to the employee's own goals and professional development.
5	x		Vadovaujantis naujais teisės aktais 2022 m. lapkričio mėn. buvo patvirtinta Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika. Taip pat 2023 m. pradžioje darbuotojams buvo pravesti teoriniai/praktiniai mokymai šia tema. Norėtųsi detalesnio paaiškinimo kaip keistėsi įstaigos praktika dėl naujų pakeitimų.// EN In line with the new legislation, the Violence and Harassment Prevention Policy was adopted in November 2022. Theoretical/practical training on the subject was also given to staff in early 2023. A more detailed explanation would be appreciated as to how the institution's practice has changed as a result of the new changes.
6	x		2023 m. buvo sukurta nauja anketa kompetencijų įsivertinimui išklausius mokymus. Anketos duomenys naudojami darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo rezultatams analizuoti bei numatyti mokymų sričių poreikį (analizė pateikiama 2022 m. Veiklos rezultatų apžvalgoje (nuoroda neveika). Tai labau svarbi iniciatyva individualizuoto kompetencijų tobulinimo link, tačiau nenurodom kaip tai padėjo pačiai organizaciahi struktūruoti mokymų planą?// EN In 2023, a new questionnaire was developed to assess competences after training. The questionnaire is used to analyse the results

			of staff development and to anticipate the need for training areas (see the analysis in the 2022 Performance Review (link not available)). This is a very important initiative towards personalised competence development, but we do not indicate how it has helped the organisation itself to structure the training plan?
7	x		2022 m. buvo atliktas darbuotojų motyvacijos tyrimas, kurio metu išsiaiškinti svarbiausi darbuotojus motyvuojantys veiksniai. Įgyvendintas darbuotojus labiausiai motyvuojantis veiksnys- galimybė derinti atostogas ir laisvas dienas, tačiau nedetalizuijama kaip konkrečiai. Dalis darbuotoja dalyvauja gtarptautiniame projekte, užtikrinamas dalijimasis patirtimi. Būtų svarbu detalizuoti, ar organizacija planuoja ir toliau taikyti motyvacijos tyrimus, ar kitais būdaus stebėti kaip įgyvendinamos priemonės padeda pasiekti komandos motyvacijos ir įsitraukimo.// EN In 2022, an employee motivation survey was carried out to find out the most important factors that motivate employees. The most motivating factor for staff is the possibility to combine holidays and days off, but without specifying how. Some staff participate in an international project and experience sharing is ensured. It would be important to elaborate on whether the organisation plans to continue to use motivation surveys, or otherwise to monitor how the measures implemented are helping to achieve motivation and engagement of the team.
8	x		Svetainėje nckorys.lt sukurta bendravimo forma, kuri suteikia galimybę pateikti skundą, padėkoti ar išsakyti savo nuomonę. Įrankis paprastas naudoti, tačiau taip pat norėtųsi, kad ataskaitoje būtų detalizuota konkrečiau, kokie rezultatai pasiekti, kiek atsiliepimų ar pasiūlymų gauta, kokia tikslinė gruoė daugiausia naudojasi šiuo įrankiu (klientai, artimieji ar kiti asmenys).// EN The nckorys.lt website has a communication form that allows you to complain, thank or express your opinion. The tool is easy to use, but I would also like the report to be more specific about the results achieved, the number of responses or suggestions received, and the target group that mainly uses the tool (customers, relatives or others).
9	x		2023m. suorganizuota paskaita apie asmens duomenių apsaugą darbuotojams, ko pasekoje padidintas įrašų apie paslaugų gavėjus tikslumas, konfidencialumas bei asmens duomenų privatumas. Tai svarbi iniciatyva užtikrinant teisės aktų įgyvendinimą praktikoje, taip pat svarbu apsibrėžti, kas yra įrašų tikslumas ir konfidencialumas? Ar duomenys dabar koduojami? Ar taikomi kokie kiti sprendimai?// EN In 2023, a lecture on the protection of personal data was organised for staff, resulting in improved accuracy, confidentiality and privacy of records on service users. This is an important initiative to ensure the implementation of the legislation in practice, but it is also important to define what is the accuracy and confidentiality of records? Is data now encrypted? Are any other solutions in place?
10	x		2023m. 13 Centro lankytojų dalyvavo iniciatyvoje Duoday2023, kuomet galėjo išbandyti save įvairiuose profesiniuose vaidmenyse ir vienas centro lankytojas pradėjoi dalinai dirbti greito maisto įstaigoje. Labai svarbi iniciatyva klientų įgalinimui ir

			socialinei integracijai užtikrinti. Būtų svarbu tarpninkavimo įdarbinant veiklas įtraukti kaip nuolatines ir sukurti aiškų jų organizavimo procesą.// EN In 2023, 13 visitors took part in the Duoday2023 initiative, where they were able to try out different professional roles and one visitor started a part-time job in a fast food restaurant. A very important initiative for client empowerment and social integration. It would be important to make the placement activities permanent and to establish a clear process for their organisation.
11	x		Keliems lankytojams Centre yra suteikta “gido” pareigybė, kurie vykdo įstaigos veiklos pristatymus Centro svečiams. Tai prisideda prie klientų įgalinimo ir socialinės integracijos, bendravimo įgūdžių tobulinimo. // EN Several visitors are given a "guide" position at the Centre, who give presentations to the Centre's guests. This contributes to the empowerment and social integration of the clients and the improvement of communication skills.
12	x		2023 m. papildyta ir koreguota ISGP forma, kurioje atsirado galimybė grafiškai stebėti pažangą, keliami tikslai suintegruoti su gyvenimo kokybės bei asmens poreikių, lūkesčių vertinimu. Forma pildoma Excel, yra integruotas tiek poreikių vertinimas, tiek pažangos stebėjimas ir pažangos voratiklis pagal konkrečisu pasiektus tikslus. Labai inrmatyvi ir inovatyvi prieiga, galėtų būti gerosios praktikos pavyzdys daugeliui organizacijų. // EN In 2023, the ISGP form was updated and adjusted to allow graphical tracking of progress and to integrate targets with the assessment of quality of life and personal needs and expectations. The form is completed in Excel and integrates both the needs assessment and the monitoring of progress and the progress spider according to the specific objectives achieved. A very inrmative and innovative approach, could be a best practice for many organisations.
13	x		2021 m. sukurta anketa leido išsiaiškinti lankytojų įsitraukimo į ISGP būdus bei savarankiškumo lygį. To pasekoje 2022m įtrauktas klausimas apie ISGP pildymo trukdžius, kuriuos išsiaiškinus galima numatyti priemones kuo daugiau įtraukti lankytojus į jų ISGP sudarymą. Be to, 2023 m. sukurtoje ISGP formoje įtraukta galimybė įvertinti lankytojo lūkesčius, kas didina įsitraukimą ir motyvaciją.// EN The questionnaire developed in 2021 allowed us to find out how visitors engage with the ISGP and their level of autonomy. As a result, a question on barriers to completing the ISGP was included in 2022, which can then be used to identify measures to involve visitors as much as possible in the completion of their ISGP. In addition, the ISGP form developed in 2023 includes the possibility to assess the visitor's expectations, which increases engagement and motivation.
14	x		Pradėtos fizinio aktyvumo veiklos miesto baseine, prisideda prie gyvenimo kokybės ir integracijos, tačiau detalesnius rezultataus paroidys rezultatų vertinimas.// EN The physical activity activities started in the city's swimming pool contribute to quality of life and integration, but a more detailed

Avenue des Arts 8, 1210 Brussels, Belgium - equass@equass.be – www.equass.be

			evaluation of the results will show the results.
15	x		Ši eilutėje ataskaitoje nėra užpildyta.// EN This line is not filled in the report.
16	x		Buvo organizuoti susitikimai tarp tokio pačio pobūdžio veiklas skirtinguose padaliniuose vykdančiais darbuotojai, kas padėjo įvertinti panašumus bei skirtumus ir įkvėpė naujų idėjų tobulėjimui. Metiniame plane suplanuotas aptarimas lankytojų tarybose apie darbuotojų iškeltas rekomendacijas pagal 2022 m. veiklos rezultatus. Kadangi ši ataskaita pildyta 2023 8 mėn, būtų svarbu pateikti ne planuotas veiklas, o konkrečiai įgyvendintas, t.y. kokei buvo tarybos susitikimų, kas aptarta, kokei pokyčiai įgyvendinti.// EN Meetings were organised between staff working on similar activities in different departments, which helped to assess similarities and differences and inspire new ideas for improvement. The annual plan includes a discussion in the Visitors' Councils on the recommendations made by the staff based on the 2022 performance. As this report was completed in 2023, it would be important to present the activities that were implemented rather than the planned ones, i.e. what council meetings were held, what was discussed and what changes were implemented.
17	x		2023 m. buvo patobulintos veiklos rezultatų pristatymo anketos finansuotojams ir darbuotojams, įtraukiant atvirus klausimus, kurie leido daugiau sužinoti kas buvo aišku, įdomu ir netikėta. Tačiau nenurodoma, kad kas buvo įdomu ir netikėta, kokie planuojami pakeitimai. Taip pat reikia pastebėti, kad atvirų klausimų analizė užtrunka ir eiekaluaj tam tikrų kompetencijų. Būtų svarbu suprasti kaip organizacija sprendžia šiuos iššūkius.// EN In 2023, the performance presentation questionnaires for funders and staff were improved to include open-ended questions that provided more insight into what was clear, interesting and unexpected. However, there is no indication of what was interesting and unexpected or what changes are planned. It should also be noted that the analysis of open questions takes time and requires certain competences. It would be important to understand how the organisation deals with these challenges.
18	x		2023 m. rezultatai buvo pristatomi palaipsniui, po kiekvieno rezultato darant aptarimą su darbuotojais analizuojant ir numatant rekomendacijas. Taip pat buvo sukurtas dokumentas, kur darbuotojai seka savo atsakomybes ir terminus įgyvendinant rekomendacijas. Lankytojams rezultatai pristatyti pateikiant informaciją jiems suprantama kalba. Reikėtų tikėtis, kad tai bus svarbios iniciatyvos organizacijos vadybos ir procesų tobulinimui. // EN The 2023 results were presented in a step-by-step process, with each result followed by a discussion with staff to analyse and make recommendations. A document has also been created where staff track their responsibilities and deadlines for implementing the recommendations. The results were presented to the visitors in a language they could understand. It is to be hoped that these

			will be important initiatives for the improvement of the organisation's management and processes.
19	x		Šiame punkte paslaugų teikėjas pateikia besikartojančia imnformaciją, kuri buvo minima kitose ataskatose dalyse. Kartoti informacijos nėra būtina.// EN In this point, the provider provides repetitive information that has been mentioned in other parts of the report. It is not necessary to repeat information.

Bendros pastabos:

Ataskaita tvarkinga, pateikiama svarbi nformacija, pridėtos aktyvios nuorodos leidžia įsitikinti organizacijos pažanga bei atliktais pakeitimais. Ypatingai organizacija patobulino darbuotojų atrankos, motyvacijos bei IPP sudarymo procesus, inicijavo nemažai veiklų klientų užimtumui bei socialinei integracijai didinti. Būtų svarbu užtikrinti, kad kai kurie nauji projektai taptų nuolatiniais procesais (pvz., tarpininkavimas įdarbinant). Tačiau taip pat svarbu paminėti, kas ataskaitoje trūksta konkretumo, aprašomos iniciatyvos, tačiau neaiškus jų poveikis ar planuojamas rezultatas. //

EN
General comments:

The report is well-organised, contains relevant information, and the included active references allow to see the progress and changes made by the organisation. In particular, the organisation has improved the processes of staff selection, motivation and the drawing up of IPPs, and has initiated a number of activities to improve the employment and social integration of clients. It would be useful to ensure that some of the projects are made permanent processes (e.g. employment mediation). However, it is important to note what the report lacks in specificity, it is describing initiatives but not their impact or intended outcome.

Avenue des Arts 8, 1210 Brussels, Belgium - equass@equass.be – www.equass.be