



Senjorų socialinės  
globos namai

# ATVIRI, JAUKŪS IR MODERNŪS NAMAI VISAVERČIAM GYVENIMUI

2023-2025 METŲ STRATEGINIS VEIKLOS PLANAS

2022 m.





## Turinys

Santrauka	3
Vertybės, Misija, Vizija	3
Suinteresuotų asmenų grupių analizė	4
Veiklos aplinkos, rizikų ir galimybių analizė	4
Strateginiai tikslai ir veiklos kryptys	7
Strateginės iniciatyvos ir pagrindiniai sėkmės rodikliai	7
VšĮ Senjorų socialinės globos namų veiklos strategija	10
Atskaitomybė ir kiti žingsniai	19



## Santrauka

Senjorų socialinės globos namai yra socialinės globos įstaiga, kurioje gyvena 240 garbaus amžiaus senjorų. Kasdien rūpestingai teikiame individualias socialinės globos paslaugas, atitinkančias gyventojų savarankiškumo lygį, užtikrinančias socialinius poreikius.

Atsižvelgdami į mūsų organizacijos vertybes ir viziją, veiklos aplinką bei pagrindinių suinteresuotų asmenų grupių poreikius, išskyrėme tris strateginius veiklos prioritetus trejų metų laikotarpiu: darbuotojų gerovės stiprinimą; technologines inovacijas ir tvarumą; teikiamų paslaugų plėtrą ir diversifikavimą pasitelkiant partnerius.

## Vertybės, Misija, Vizija

Ketrios pamatinės **vertybės**, kuriomis vadovaujasi organizacija, nustatydamas strateginius prioritetus ir pasirinkdamas ilgalaikes veiklos iniciatyvas:

**Atsakingumas** - laiku suteikiame reikalingą pagalbą, profesionaliai ir kokybiškai teikiame socialines paslaugas.

**Nuolatinis tobulėjimas** - nuolat vertiname savo veiklą, aktyviai ieškome galimybių diegti inovacijas ir pritaikyti veiksmingiausias sprendimus.

**Atvirumas** - esame atviri vieni kitiems ir visuomenei; esame atviri naujovėms, dalijamės patirtimi ir žiniomis, diskutuojame ir palaikome.

**Orumas** - žvelgiame giliau, nei vien pagarba brandžiam amžiui; stengiamės užtikrinti visavertį gyvenimą, atliepdami kiekvieno gyventojų individualius poreikius.

Šios ketrios vertybės taip pat atsispindi organizacijos misijoje ir ateities vizijoje.

**Misija:** Užtikrinti senyvo amžiaus žmonėms galimybę gyventi oriai, įtraukiant šeimą, artimuosius ir bendruomenę.

**Vizija:** Atviri, jaukūs ir modernūs namai visaverčiam gyvenimui.



### Suinteresuotų asmenų grupių analizė

Atlikus suinteresuotų asmenų grupių analizę, identifikuotos **trys pagrindinės suinteresuotų asmenų grupės**, kurias būtina aktyviai įtraukti į strateginių iniciatyvų vystymą, atsižvelgiant į jų poreikius bei interesus:

- **Darbuotojai:** slaugos/sveikatos priežiūros darbuotojai, administracijos ir ūkio darbuotojai, socialiniai darbuotojai ir psichologai; jų pagrindiniai lūkesčiai susiję su darbo sąlygų gerinimu.
- **Gyventojai:** labai įvairaus savarankiškumo lygio ir poreikių; jų lūkesčiai susiję su teikiamų paslaugų kokybe ir bendruomenės įtrauktimi.
- **Gyventojų artimieji:** įvairių poreikių; jų lūkesčiai susiję su teikiamų paslaugų kokybe ir skaidrios, savalaikės informacijos teikimu.

Taip pat buvo identifikuotos papildomos suinteresuotų asmenų grupės, kurios tam tikromis aplinkybėmis **gali ženkliai įtakoti organizacijos veiklą**, todėl turėtų būti stebimos ir reguliariai informuojamos apie kasdienę veiklą bei planuojamus pokyčius: steigėjas, priežiūros institucijos, veiklos partneriai (NVO, tiekėjai, socialiniai partneriai, mokymo įstaigos) bei žiniasklaida.

**Rekomendacija:** atlikti pagrindinių trijų suinteresuotų asmenų grupių tyrimą, aprėpiantį jų esamą patirtį, pasitenkinimą organizacijos veikla bei jiems svarbiausius veiklos aspektus.

### Veiklos aplinkos, rizikų ir galimybių analizė

Įstaigos veiklos aplinkos analizė atlikta taikant **PESTEL, SWOT ir SOAR** metodikas.

Atsižvelgiant į organizacijos veiklos specifiką ir ją įtakojančius veiksnius identifikuotos pagrindinės rizikos ir galimybės:

#### Politiniai veiksniai

**Rizikos:** steigėjo (savivaldybės) prioritetų pokyčiai po mero rinkimų; galimai nepakankamas projektų finansavimas iš steigėjo

**Galimybės:** galimi politiniai sprendimai, palaikantys tvarumo iniciatyvas, technologines inovacijas ir socialinę sritį

#### Ekonominiai veiksniai

**Rizikos:** galimas steigėjo biudžeto deficitas ir lėšų perskirstymas, infliacijos poveikis veiklos išlaidoms bei darbuotojų lūkesčiams

**Galimybės:** galimybė plėsti siūlomų paslaugų spektrą bei jau siūlomas paslaugas; galimybė bendradarbiauti su verslo subjektais projektų finansavimui



### Socialiniai veiksniai

**Rizikos:** globos stigmatizavimas visuomenėje, neigiamai veikiantis bendruomenės įtrauktį

**Galimybės:** galimybė bendradarbiauti su platesniu socialinių partnerių spektru projektams įgyvendinti

### Technologiniai veiksniai

**Rizikos:** naujų technologijų diegimo kaštai, nepakankamas projektų finansavimas iš steigėjo

**Galimybės:** galimybė proaktyviai diegti naujas technologijas ir taupyti energiją bei lėšas (pvz. saulės elektrinė, vandens valymo įrenginiai, antrinio vandens panaudojimas); galimybės diegti naujas technologijas gyventojų gyvenimo kokybei pagerinti (pvz. automatinis san. mazgų valymas)

### Aplinkos veiksniai

**Rizikos:** augančių atitikties kaštų rizika, susijusi su naujai atsirandančių aplinkosaugos reikalavimų taikymu

**Galimybės:** galimybė proaktyviai diegti tvarias technologijas ir taupyti energiją bei lėšas (pvz. saulės elektrinė, vandens valymo įrenginiai)

### Teisiniai veiksniai

**Rizikos:** teisinių ginčų rizika (pvz. dėl teikiamų paslaugų)

**Galimybės:** galimybė lanksčiai koreguoti vidinius norminius aktus, gerinant darbuotojų darbo sąlygas

**SOAR** analizė atlikta atsižvelgiant į atrastus įtakojančius veiksniai, pagrindinių suinteresuotų asmenų grupių interesus ir veiklos prioritetus:

### Stipriosios pusės

- Pirma sėkmė patvirtinant ir finansuojant saulės elektrinės projektą
- Diegiamos skaitmeninės technologijos darbuotojams (vidinės komunikacijos, saugumo ir bendravimo su institucijomis srityse - pvz. e-sveikatos prieinamumas)
- Esamų partnerių ir savanorių įtrauktis
- Patalpų prieinamumas naujoms veikloms
- Gerėjanti darbuotojų patirtis darbe: konkurencingas darbo užmokestis, tobulinama vidaus tvarka darbo sąlygoms pagerinti

### Galimybės

- Naujų technologijų diegimas darbuotojų gerovei (Intranetas, komunikacijos kanalai darbuotojams, dokumentų valdymas)
- Naujų technologijų diegimas gyventojų gerovei (iškvietimas, sveikatos būklės stebėjimas, automatinė diagnostika, sensorinės priemonės, jutikliai, defibriliatoriai)



- Galimybė plėtoti verslo partnerių skaičių
- Galimybė išplėsti teikiamų paslaugų spektrą

### **Siekiai**

- Nuolat gerinti teikiamų paslaugų kokybę; teikti kokybiškesnę globos ir slaugos paslaugą
- Nuolat gerinti darbuotojų darbo sąlygas ir darbo patirtį
- Tapti geriausiu darbdaviu Lietuvos socialinių paslaugų įmonių tarpe
- Pažaboti darbuotojų kaitą

### **Rezultatai**

- Sėkmingai įdiegti nauji technologijų projektai / jų atsiperkamumas
- Teigiamas darbuotojų požiūris į technologinius pokyčius
- Darbuotojų pasitenkinimo didinimas
- Gyventojų ir jų artimųjų pasitenkinimo didinimas
- Naujų partnerysčių užmezgimas
- Papildomas finansavimas iš TLK



## Strateginiai tikslai ir veiklos kryptys

Vadovaujantis atliktomis analizėmis, organizacijos veiklai išsikelti trys **ilgalaikiai strateginiai tikslai**, leidžiantys maksimaliai išnaudoti esamas stipriąsias puses ir galimybes, padedantys valdyti galimas rizikas ir kuriantys sinergiją tarp įvairių strateginių iniciatyvų:

**Darbuotojų gerovė:** organizacija jau sėkmingai išnaudoja esamas galimybes motyvuoti ir išlaikyti darbuotojus, tačiau yra pasirengusi daryti daugiau tam, kad sumažintų administracinę naštą, nuolat gerintų darbo sąlygas ir darbuotojų patirtį darbe, taip sustiprindama organizacinę kultūrą ir pagerindama teikiamų paslaugų kokybę.

**Technologinės inovacijos ir tvarumas:** inovatyvūs technologiniai sprendimai padeda ne tik pagerinti darbuotojų darbo sąlygas bei gyventojų kasdienį gyvenimą, bet taip pat optimaliau naudoti turimą biudžetą.

**Paslaugų plėtra ir diversifikavimas plėtojant naujas partnerystes su verslo subjektais:** teikiamų paslaugų spektro išplėtimas leistų įstaigai gauti papildomą finansavimą, reikalingą technologiniams ir darbuotojų gerovės projektams; tuo tarpu partnerysčių su kitomis organizacijomis ir verslo subjektais plėtra padeda valdyti su priklausomybe nuo steigėjo finansavimo susijusias rizikas.

## Strateginės iniciatyvos ir pagrindiniai sėkmės rodikliai

Kiekvienam iš išsikeltų tikslų pasiekti parinktos trys strateginės iniciatyvos:

### Darbuotojų gerovė

Užtikrinti savalaikę, skaidrią komunikaciją komandos viduje, diegiant tam reikalingas technologijas (Intranetas, naujienlaiškis)

- Sukurti ir pasiūlyti darbuotojams konkurencingą ir lankstų naudų ir motyvacinių priemonių paketą
- Įdiegti tarpasmeninę dėkingumo / įvertinimo programą, leidžiančią darbuotojams įvertinti kolegas kasdieninėje praktikoje

**Pagrindiniai sėkmės rodikliai: didesnis darbuotojų pasitenkinimas ir įtrauktis; darbuotojų, naudojančių naujus technologinius sprendimus, procentas; darbuotojų, įsitraukusių į dėkingumo programą, procentas; darbuotojų kaitos sumažėjimas 50%.**



### Technologinės inovacijos ir tvarumas

- Įdiegti reikiamas technologijas darbuotojų komunikacijai gerinti ir administracinei naštai mažinti (Intranetas, naujienlaiškis, vidinis skambučių peradresavimas, dokumentų valdymas)
- Įdiegti reikiamas technologijas gyventojų gyvenimo kokybei pagerinti (automatinis defibriliatorius, sensorinės sistemos, sveikatos būklės stebėseną ir t.t.)
- Įdiegti reikiamas technologijas energetiniam tvarumui ir kaštų mažinimui (pvz. saulės elektrinė)

**Pagrindiniai sėkmės rodikliai: didesnis darbuotojų pasitenkinimas ir įtrauktis; darbuotojų, naudojančių naujus technologinius sprendimus, procentas; gyventojų ir jų artimųjų pasitenkinimas teikiamomis paslaugomis; pagerėjęs administracinių procesų efektyvumas ir sumažėjęs klaidų kiekis, tvarumo ir energijos panaudojimo projektų atsiperkamumas.**

### Paslaugų plėtra ir diversifikavimas plėtojant naujas partnerystes

- Plėsti Įstaigos veiklą, leidžiantį teikti kokybiškesnės paslaugas gavėjams globos namuose.
- Teikti atskiras specializuotos slaugos / globos paslaugas.
- Išplėsti partnerystes su verslo subjektais, pasirengusiais prisidėti prie darbuotojų gerovės, gyventojų gerovės, ar technologinių inovacijų iniciatyvų.

**Pagrindiniai sėkmės rodikliai: didesnis darbuotojų pasitenkinimas ir įtrauktis; gyventojų ir jų artimųjų pasitenkinimas teikiamomis paslaugomis; išplėstas partnerių tinklas.**





**Lėšos ir numatomi finansavimo šaltiniai (Eur)**

<b>Finansavimas pagal šaltinius</b>	2022 m.	2023 m.	2024 m.	2025 m.
Savivaldybės biudžeto lėšos	434594	466951	504307	554738
Valstybės biudžeto specialioji tikslinė dotacija	887840	1329014	1435335	1578869
Valstybės biudžeto lėšos	-	-	-	
Specialiosios programos lėšos / lėšų už paslaugas surinkimas ir panaudojimas	1970711	2000000	2160000	2376000
Europos Sąjungos lėšos	-	-	-	
Skolintos lėšos	-	-	-	
Kitos lėšos, iš jų: Parama (GPM iki 1,2 proc. ir kt.)	4323	5000	5400	5940
<b>Iš viso:</b>	3297468	3800965	4105042	4515546



Eil. Nr.	Tikslas:	Priemonė:	Terminas:	2022 m. pasektas rodiklis:	Koordinatorius:	Siekiamą:
<b>1. Savanorių skaičiaus Įstaigoje didinimas.</b>						
1.1	Siekiamą stiprinti žmonių sąmoningumą ir gebėjimą spręsti socialines problemas.	Skatinti savanorystę, artimųjų, giminaičių, organizacijų, visuomenės įsitraukimą į įvairias socialines programas spendžiančias veiklas Įstaigoje.	2023-2025	<p>1.1.1. 2022 metais su Įstaiga buvo sudarytos 5 sutartis su savanoriais.</p> <p>1.1.2. 2022 metais Įstaigoje apsilankė ir padėjo Įstaigos kasdienybėje 109 savanoriai (nepasirašant sutarties).</p> <p>1.1.3. 2022 metais Įstaiga bendradarbiavo su:</p> <p>Lietuvos Raudonas Kryžius; Raudonos nosys; Caritas; MB „Suspėk“; Šv. Kryžiaus Atradimo bažnyčia.</p> <p>1.1.4. 2022 metais praktika Įstaigoje atliko 23 studentai, kurie įgijo patirties ir pasidalino su Įstaigos darbuotojais žiniomis ir įžvalgomis. Bendradarbiaujame su tokiomis mokymosi įstaigomis:</p> <p>Vilniaus kolegija; Vilniaus paslaugų verslo profesinio mokymo centras;</p>	Pavduotojas socialiniam darbui.	<p>1.1.1.1 Padidinti savanorių, kurie veikia pasirašydami sutartį, skaičių 30 proc. (2023 metais), ir tęsti bendradarbiavimą kitais metais (2024-2025 m.)</p> <p>1.1.1.2 Tęsti bendradarbiavimą su įvairiomis organizacijomis.</p> <p>1.1.1.3 Tęsti bendradarbiavimą su mokymosi įstaigomis (ne mažiau negu 25 studentų, atlikusių praktiką Įstaigoje, per metus).</p>



				VšĮ Utenos kolegija; VšĮ Profesinio mokymo centras „Žirmūnai“; Vilniaus kolegijos Sveikatos priežiūros fakultetas.		
<b>2. Technologinės inovacijos ir tvarumas.</b>						
2.1	Siekama įdiegti reikiamas technologijas darbuotojų komunikacijai gerinti ir administracinei naštai mažinti, gyventojų gyvenimo kokybei pagerinti.	Įstaigos modernizavimas.	2023-2025	2.1.1. 2022 metais nupirkti 3 nauji kompiuteriai.	Pavaduotojas socialiniam darbui, pavaduotojas bendriesiems reikalams.	2.1. 1.1 Atnaujinti išskvietimo sistemą.
		Gyventojų užimtumo sąlygų gerinimas (įrengimas naujų, remontas esamų patalpų);  Skatinti gyventojų savarankiškumą;  Gyvenamosios aplinkos gerinimas.		2.1.2. 2022 metais patvirtinta paraiška dėl saulės elektrinių įrengimo finansavimo.		2.1.1.2 Vidinis darbuotojų komunikacijos tinklo gerinimas (Telegram įvedimas).
				2.1.3. Įrengta nauja erdvė, skirta gyventojams leisti laiką su artimaisiais.		2.1.1.3 Atnaujinti kompiuterinę įrangą (mažiausiai 2 vnt.).
			2.1.4. Įrengta poilsio zona ir biblioteka gyventojams;		2.1.1.4 Atlikti saulės elektrinės įrengimo darbus.	
			2.1.5. Įrengtas naujas užimtumo kambarys.		2.1.1.5 Atnaujinti virtuvėlės gyventojams (ne mažiau negu 30 proc.).	
					2.1.1.6 Įrengti Įstaigos teritorijoje lysves (gyventojų užimtumui skatinti).	
					2.1.1.7 Įrengti lauko poilsio zoną gyventojams Įstaigos teritorijoje.	



				2.1.6. Įrengta sporto – kineziterapijos užsiėmimo salė gyventojams.  2.1.7. Įrengtos supynės Įstaigos teritorijoje.		
2.2	Užtikrinti informacijos prieinamumą apie Įstaigos veiklą ir teikiamas paslaugas	Sukurtos vidinės programos darbuotojams bendrauti, dalintis informacija, nuolat atnaujinti informaciją Įstaigos internetinėje svetainėje ar sukurti naujo dizaino internetinę svetainę, savalaikis stendų atnaujinimas	2023-2025	2.2.1. Sukurtas Įstaigos profilis socialiniame tinkle (Facebook), informacija nuolat atnaujinama.	Pavaduotojas socialiniam darbui, IT specialistas.	2.2.1.1 Pagerinti internetinį Įstaigos puslapį ( <a href="http://www.ssgn.lt">www.ssgn.lt</a> ) (įdegti versiją neįgaliesiems, paspartinti puslapio darbą, atnaujinti dizainą).  2.2.1.2 Pastovus darbas pateiktais klausimais, informacijos atnaujinimas ir priežiūra (ne rečiau 1 k./mėn.).
2.3	Plėtoti informacinių priemonių technologijų (IT) priemonių panaudojimą Įstaigos veikloje.	Perėjimas prie oficialių dokumentų (raštų, sutarčių ir pan.) skaitmenizavimo.	2023-2025	2.3.1. 2022 metais skaitmenizuoti pagrindiniai Įstaigos dokumentai, sutartys;  2.3.2. Ieškomas IT specialistas (darbuotojas) pilnam darbo etatui Įstaigoje.	Administravimo skyriaus vedėjas, IT specialistas.	2.3.1.1 Skaitmenizuoti: gaunamus ir siunčiamus raštus; darbo laiko apskaitos žiniaraščius; viešųjų pirkimų (prekių, paslaugų bei darbų pirkimo) sutartis; personalo valdymo dokumentus.  2.3.1.2 Parengti vidinę komunikacijos sistemą.



						2.3.1.3 Dokumentų valdymo sistemos diegimas.
<b>3. Efektyvi veikla</b>						
3.1	Siekiama užtikrinti efektyvią ir geriausią valdymo praktiką atitinkantį valdymą.	Peržvelgti ir esant reikalui atnaujinti esamus Įstaigos dokumentus, vidaus tvarkos aprašus, pareigybių aprašymus.	2023-2025	2022 metais atnaujinome visus pareigybių aprašymus.	Administracinio skyriaus vedėjas,  pavduotojas socialiniam darbui, pavduotojas bendriesiems reikalams, direktoriaus patarėjas teisiniais klausimais.	3.1.1.1 Atnaujinti esamus dokumentus vadovaujantis galiojančiais teisės aktais.  3.1.1.2 Skyrių susirinkimų valdymo sistemos sukūrimas.
3.2	Skundų mažinimas.	Atnaujinti skundų nagrinėjimo aprašus;  Mažinti gaunamų rašytinių skundų, siekti spręsti situacijas žodžiu problemai iškilus.		2022 metais atnaujinta skundų nagrinėjimo tvarka. 2022 metais gauti 4 skundai.		3.2.1.2 Supažindinti visus Įstaigos darbuotojus su atnaujinta skundų nagrinėjimo tvarka.  3.2.1.3 Identifikuoti skundų pateikimo priežastys, parengti sprendimo variantus.
3.3	Projekto „Socialinių paslaugų kokybės gerinimas, taikant EQUASS kokybės sistemą“ vykdymas	Įstaiga gavusi EQUASS kokybės sertifikatą įrodo, kad teikiamos paslaugos atitinka Europos socialinių paslaugų kokybės teikimo standartus. Sertifikavimas užtikrina įstaigos veiklos efektyvumą, remiantis pagrindiniais veikiančios		3.3.1. 2022 metais gautas EQUASS sertifikatas.	Direktorius, direktoriaus pavduotojas socialiniam darbui, administravimo skyriaus vedėjas.	3.3.1.1 Didinti socialinių paslaugų kokybę, taikant Savanoriškos Europos socialinių paslaugų kokybės sistemos reikalavimus.



		kokybės valdymo sistemos elementais.				
3.4	Autoparko atnaujinimas.	Autoparko atnaujinimas padės teikti Įstaigos gyventojams kokybiškesnes ir efektyvesnes paslaugas, pagerins Įstaigos darbuotojų darbo sąlygas		3.4.1. 2022 m. buvo apžiūrėtos ir įvertintos Įstaigos turimos transporto priemonės.	Pavaduotojas bendriesiems reikalams.	3.4.1 Esamų Įstaigos transporto priemonių, pripažintų nereikalingais arba netinkamais naudoti pardavimas/utilizavimas.  3.4.2. Garažo remonto darbai.  3.4.3 Naujos transporto priemonės, pritaikytos Įstaigos funkcijoms įvykdyti, įsigijimas.
<b>4. Paslaugų gavėjų pasitenkinimas gaunamų socialinių paslaugų kokybe</b>						
4.1	Siekama, kad Įstaiga orientuotųsi į paslaugų gavėją (bei jų artimuosius) – didintų jam teikiamų paslaugų kokybę, taikytų paslaugų gavėjų aptarnavimo standartą ir didintų jų pasitenkinimą paslaugomis.	Paslaugų kokybės tyrimas apklausos būdu.	2023-2025	4.1.1. 2022 metų rudenio gyventojų apklausos rezultatai:  gyvenimo kokybę - 74 proc. vertina „labai gerai“. teikiamos paslaugos Įstaigoje - 63,25 proc. vertina „labai gerai“.  4.1.2 2022 metais Įstaigoje skatiname gyventojų užimtumą, o būtent, kiekvieną savaitę vyksta įvairūs užsiėmimai:  lipdymas (pirmadieniais); Piešimas dažais (pirmadieniais); Smulkioji motorika, demencijų skyriuje (pirmadieniais, trečiadieniais ir ketvirtadieniais);	Pavaduotojas socialiniam darbui, užimtumo specialistai.	4.1.1.1 80 proc. patenkintų gyventojų gyvenimo kokybę.  4.1.1.2 70 proc. patenkintų gyventojų teikiamomis paslaugomis Įstaigoje.  Atlikti atitinkamą apklausą tarp gyventojų artimųjų (kiekvienais metais vykdyti ir vertinti pokyčius).  4.1.1.3 Toliau vykdyti įvairius užsiėmimus su gyventojais. (ne mažiau negu 5už./sav.).  4.1.1.4 Organizuoti naujas išvykas gyventojams (ne mažiau negu 1k./ketv.).



			<p>Stalo žaidimai (antradieniais); Proto mūšis (ketvirtadieniais); Karaoke (penktadieniais).</p> <p>4.1.3. Paskutinę mėnesio dieną Įstaiga švenčia tą mėnesį gimusiujų gimtadienius (gimimo dieną kiekvienas gyventojas yra sveikinamas Įstaigos administracijos atskirai), organizuojama šventė su svečiais.</p> <p>4.1.4. 2022 metais buvo organizuotos įvairios gyventojų išvykos:</p> <p>Į Lietuvos nacionalinį operos ir baletų teatrą; Į kiną; Įvairios ekskursijos; Į NATO karių parodomąją lauko stovyklą; Ekskursija po Vilnių Vilniaus miesto autobusu pritaikytu neįgaliesiems; Į „Lietuvos balso“ atranką (Compensą koncertų salė); Į krepšinio rungtynes; Ir daug kitų.</p>		<p>4.1.1.5 Tęsti 2022 metais sukurta tradiciją švęsti gyventojų gimtadienius.</p> <p>4.1.1.6 Tęsti bendradarbiavimą su Šv. Kryžiaus Atradimo bažnyčia.</p>
--	--	--	--	--	--



				<p>4.1.5. Švenčiamos įvairios šventės (Kūčios, Velykos, Žolinės, Joninės, Mamos dieną ir daug kitų).</p> <p>4.1.6. Kiekvieną šeštadienį Įstaigoje vyksta Šv. Mišios.</p> <p>4.1.7. Ketvirtadieniais Įstaigoje lankosi Kunigas iš Šv. Kryžiaus Atradimo bažnyčios.</p>		
4.2	Gyventojų fizinio aktyvumo skatinimas.	<p>Sportinių užsiėmimų organizavimas (lauko inventoriaus įsigijimas).</p> <p>Šiaurietiško ėjimo užsiėmimų organizavimas (vaikščiavimo lazdu įsigijimas).</p>	2023-2025	<p>4.2.1. Kiekvieną pirmadienį, trečiadienį, penktadienį yra vykdoma Kineziterapijos grupinė mankšta;</p> <p>4.2.2. 2022 metais įstaigos teritorijoje įrengtos supynės gyventojams.</p> <p>4.2.3. 2022 metų vasarą organizuota daug įvairių užsiėmimų lauke, pvz. karaoke penktadieniais, šventės buvo švenčiamos lauke (esant palankioms oro sąlygoms).</p>	<p>4.2.1.1 Įstaigos teritorijoje plėsti pritaikytų neįgaliesiems dangos ploto dydį (ne mažiau negu 30 proc.).</p> <p>4.2.1.2 Įrengti lauko sporto ir poilsio zoną gyventojams Įstaigos teritorijoje.</p> <p>4.2.1.3 Įrengti Įstaigos teritorijoje lysves (gyventojų užimtumui skatinti).</p> <p>4.2.1.4 Šiltu metu laiku organizuoti įvairias aktyvias veiklas/užsiėmimus lauke (ne mažiau negu 2 už./sav.).</p>	





						4.2.1.5 Pradėti Šiaurietiško ėjimo užsiėmimus gyventojams.
<b>5. Gerėjanti darbuotojų patirtis darbe</b>						
5.1	Siekiami nuolat didinti Įstaigos darbuotojų motyvaciją, įsitraukimą į vykdomas veiklas bei lyderystę, užtikrinti profesinį augimą ir kompetencijų tobulinimą bei konkurencingą darbo užmokestį.	Darbuotojų kompetencijų tobulinimas.  Darbuotojų paieškos plėtojimo galimybės (didinti darbo skelbimų sklaidą).	2023-2025	5.1.1. 2022 m. sausio mėnesį Įstaigoje buvo 96 darbuotojų.	Administravimo skyriaus vedėjas.	5.1.1.1 Darbuotojų skaičiaus išlaikymas;
		5.1.2. 2022 m. gruodžio mėn. buvo 129 darbuotojai.		5.1.1.2 Darbuotojų kaitos sumažinimas iki 30 %;		
		Darbuotojų motyvacija, įsitraukimas į vykdomas veiklas, darbo sąlygų gerinimas.		5.1.3. 2022 metais Įstaigos darbuotojai:  Išklausė 516 valandų įvairių mokymų, seminarų, konferencijų; 100 proc. dalyvavo šiuose mokymuose: smurto ir priekabiavimo prevencijos, periodinės gaisrinės saugos, pirmos pagalbos ir higienos įgūdžių; 54 kartus dalyvavo skirtinguose mokymuose.		5.1.1.3 Toliau skatinti darbuotojus dalyvauti mokymuose/seminaruose (ne mažiau negu 2 mokymai/darbuotojui/metuose).
				5.1.4. 2022 m. darbuotojų kaitos rodiklis – 51,9 %.		
				5.1.5. Įrengta persirengimo patalpa su atskiromis rakinamomis spintelėmis asmeniniams daiktams susidėti darbuotojams;	Pavadootojas socialiniam darbui, pavadootojas	5.1.1.4 Įrengti vaikų kambarį Įstaigoje.



				<p>5.1.6. Įrengta nauja poilsio zona ir virtuvėlė darbuotojams;</p> <p>5.1.7. 2022 metais 2 kartus Įstaigoje lankėsi Nacionalinis kraujo centras, kurio pagalba, Įstaigos darbuotojai paaukojo kraujo tiems, kam jo labiausiai reikia.</p> <p>5.1.8. 2022 m. padidintas darbuotojų darbo užmokestis 10 proc.</p> <p>5.1.9. 2022 m. Individualios priežiūros darbuotojų/slaugytojo padėjėjų darbo užmokestis vienas iš didžiausių Vilniaus mieste.</p> <p>5.1.10 Taikomos įvairios motyvacinės priemonės darbuotojams: piniginės išmokos jubiliejaus proga, Vilniečio kortelė, dalinai kompensuojami pietūs, mokymai (seminarai).</p>	<p>bendriesiems reikalams,  administravimo skyriaus vedėjas.</p>	<p>5.1.1.5 Pagerinti darbuotojų darbo vietų kokybę (pagal poreikį atnaujinti baldus, įrangą, patalpas)</p> <p>5.1.1.6 Tęsti bendradarbiavimą su Nacionaliniu kraujo centru.</p> <p>5.1.1.7. Siekiant gerinti darbuotojų emocinę ir fizinę būklę, sudaryti sąlygas darbuotojams laisvu nuo darbo metu naudotis Įstaigos teikiamomis paslaugomis, tokiomis kaip relaksacijos kambarys.</p> <p>5.1.1.8 Komandinių išvykų už Įstaigos ribų organizavimas (ne mažiau 3 iš./metuose)</p> <p>5.1.1.9 Bendrų renginių, susibūrimų darbuotojams organizavimas (ne mažiau negu 4 reng./metuose)</p> <p>5.1.1.10 Perskirstyti darbuotojų darbo krūvį, kad vienam darbuotojui tektų ne daugiau negu 20 proc. viršvalandžių.</p> <p>5.1.1.11 Įdiegti naujų darbuotojų įvedimo adaptacijos programą.</p>
--	--	--	--	--	--	--



						5.1.1.12 Išlaikyti esamas ir įvesti papildomą motyvacinę priemonę darbuotojams.
--	--	--	--	--	--	---



### **Atskaitomybė ir kiti žingsniai**

Įstaigos vadovų komanda sutarė dėl atskaitomybės už išsikeltus tikslus ir poreikio skirti atsakingus asmenis ir padalinius kiekvienai iš aptartų iniciatyvų.

Tvirtinant detalius veiklos planus rekomenduojama sukurti kokybės stebėsenos sistemą, išmatuojant pasirinktus pagrindinius sėkmės rodiklius laikotarpio pradžioje ir pabaigoje.