



Sociālo pakalpojumu sniedzēju pašnovērtējuma metodika

Dokuments Nr.6 – VEIDLAPA rezultātu fiksēšanai

Versija 1, 30062011

85% no projekta finansē Eiropas Savienība ar Eiropas Sociālā fonda starpniecību un 15% finansē Latvijas valsts. Apakšaktivitāti administrē Valsts Kanceleja sadarbībā ar Sabiedrības integrācijas fondu.
Šī metodika ir veidota ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda un Latvijas valsts finansiālu atbalstu. Par metodikas saturu atbild Labklājības ministrija.

Materiāla izmantošanas vai pārpublicēšanas gadījumā atsauce uz finansējuma avotu ir obligāta.

Kontaktpersona:

Ilze Kurme

*Finanšu un attīstības departaments,
Sociālo pakalpojumu plānošanas un attīstības nodaļa*

*LABKLĀJĪBAS MINISTRIJA
Skolas iela 28, Rīga, LV-1331, LATVIJA
Tālr.:67082697
ilze.kurme@lm.gov.lv
www.lm.gov.lv*

pašnovērtējums

Kopējais:

Organizācijas nosaukums

Sākts /dd.mm.gggg/:

Pabeigts /dd.mm.gggg/:

1. LĪDERĪBA					1. KOPĀ	
Pierādījumi	Vērtējums				Nepieciešamie uzlabojumi	Kompetence
	1	2	3	4		
1.1. Vadītājs nosaka iestādēs/dienesta virzību, attīstot tās misiju, vīziju un vērtības					1.1. KOPĀ	
1.1.1. <i>vadītājs</i> nosaka organizācijas virzību - <i>misiju</i> un <i>vīziju</i> - un periodiski to pārskata. Vīzijas un misijas izstrādē vadītājs iesaista darbiniekus un <i>ieinteresētās puses</i>						
1.1.2. <i>vīzijas</i> un <i>misijas</i> īstenošanai <i>vadītājs</i> nosaka <i>stratēģiskos</i> (ilgtermiņa) un <i>operacionālos</i> (vidēja un īstermiņa) <i>mērķus</i> , plāno atbilstošus uzdevumus un nosaka <i>prioritātes</i>						
1.1.3. <i>vadītājs</i> nosaka vērtību sistēmu organizācijā (ētikas normas (īpaši atrunājot interešu konflikta pārvaldību), kalpošanu sabiedrībai, caurskatāmību) un periodiski to pārskata, iesaistot darbiniekus un <i>ieinteresētās puses</i>						
1.1.4. <i>vadītājs</i> nodrošina <i>misijas</i> , <i>vīzijas</i> , <i>stratēģisko</i> un <i>operacionālo mērķu</i> un vērtību <i>komunicēšanu</i> (skaidrošanu) visiem darbiniekiem un <i>ieinteresētajām pusēm</i>						
1.1.5. <i>vadītājs</i> seko notikumiem ārējā vidē un reaģējot, organizē mērķu un plānoto uzdevumu pārskatīšanu						

Pierādījumi	Vērtējums				Nepieciešamie uzlabojumi	Kompetence
	1	2	3	4		
1.1.6. <i>vadītājs</i> stiprina savstarpējo uzticību starp <i>līderi/vadītāju</i> un darbiniekiem						
1.2. <i>Vadītājs</i> izstrādā un ievieš organizācijas vadības, izpildes (performance) un pārmaiņu vadības sistēmu						1.2. KOPĀ
1.2.1. atbilstoši noteiktajai stratēģijai, uzdevumiem un ieinteresēto pušu vajadzībām, <i>vadītājs</i> nosaka organizācijas struktūru un definē procesus. Piešķir atbilstošas pilnvaras un nosaka atbildības. Nodrošina sistēmu procesu vadīšanai						
1.2.2. <i>vadītājs</i> izstrādā un organizācijā vienojas par izmērāmiem darbības mērķiem un rezultātu (<i>procesa</i> rezultātu (output) un gala rezultātu uz sabiedrību (outcome)) visos līmeņos – sākot no stratēģijas līdz darbiniekam. Nosakot darbības rezultātus, ņem vērā <i>ieinteresēto pušu</i> vajadzības un gaidas						
1.2.3. <i>vadītājs</i> izveido un uztur tādu vadības sistēmu, kas nodrošina pastāvīgu kvalitatīvas vadīšanas principu ievērošanu. Izveido sistēmu, kura nodrošina <i>vadītāju</i> ar pilnīgu, aktuālu un ticamu vadības informāciju						
1.2.4. <i>vadītājs</i> identificē vajadzību un nosaka nepieciešamās pārmaiņas organizācijā, plāno un nodrošina to ieviešanu						
1.2.5. <i>vadītājs</i> skaidro darbiniekiem un <i>ieinteresētajām pusēm</i> pārmaiņu vajadzības iemeslus un pārmaiņu būtību						

Pierādījumi	Vērtējums				Nepieciešamie uzlabojumi	Kompetence
	1	2	3	4		
1.3. Vadītājs motivē un atbalsta organizācijas darbiniekus, un ir tiem paraugs						1.3. KOPĀ
1.3.1. <i>vadītājs</i> ir paraugs darbiniekiem - vada un rīkojas atbilstoši izvirzītajiem mērķiem un vērtībām caur savu piemēru						
1.3.2. <i>vadītājs</i> demonstrē personīgo ieinteresētību attīstīt un mainīt gan organizācijas darbu, gan vadīšanas prasmes, reaģē uz konstruktīviem priekšlikumiem. Iedrošina darbiniekus sniegt priekšlikumus uzlabojumiem un būt <i>proaktīviem</i> savā ikdienas darbā						
1.3.3. <i>vadītājs</i> regulāri <i>informē</i> darbiniekus par nozīmīgiem jautājumiem un lēmumiem saistībā ar organizācijas darbību						
1.3.4. <i>vadītājs</i> veicina <i>komandas</i> darbu un atbalsta <i>komandas</i> sniegumu						
1.3.5. <i>vadītājs</i> rada motivējošu vidi kopīgu mērķu sasniegšanai, izmantojot dažādus motivēšanas pasākumus un rīkus						
1.3.6. <i>vadītājs</i> respektē un atbalsta darbinieku individuālās vajadzības un personīgās situācijas						

Pierādījumi	Vērtējums				Nepieciešamie uzlabojumi	Kompetence
	1	2	3	4		
1.4. <i>Vadītājs</i> vada sadarbību ar atbilstošās sfēras pārstāvjiem izpildvarā un citām <i>ieinteresētajām pusēm</i>, lai nodrošinātu dalīto atbildību						1.4. KOPĀ
1.4.1. <i>vadītājs</i> uztur <i>proaktīvas</i> un <i>regulāras</i> attiecības ar pārstāvjiem izpildvarā un likumdevējvarā						
1.4.2. <i>vadītājs</i> pārvalda <i>partnerattiecības</i> un kontaktus ar <i>ieinteresētajām pusēm</i> , piemēram, nevalstiskās organizācijas, interešu grupas, citas valsts iestādes, sadarbības <i>partneri</i> . Aktīvi piedalās profesionāļu asociācijās un interešu grupās						
1.4.3. <i>vadītājs</i> strādā pie sabiedrības izpratnes veidošanas (tēls un reputācija) par organizāciju un tās pakalpojumiem						

2. kritērijs. Stratēģija un plānošana					2. KOPĀ	
Pierādījumi	Vērtējums				Nepieciešamie uzlabojumi	Kompetence
	1	2	3	4		
2.1. Iegūt informāciju par <i>ieinteresēto pušu</i> esošajām un nākotnes vajadzībām					2.1. KOPĀ	
2.1.1. stratēģijas noteikšanai apzina būtiskākās <i>ieinteresētās puses</i> . Apzina viņu vajadzības un gaidas. Regulāri iegūst informāciju par izmaiņām ārējā vidē (sociālā, ekonomiskā, tiesiskā u.c.) un analizē tās ietekmi uz <i>ieinteresēto pušu</i> nākotnes vajadzībām un gaidām						
2.1.2. sistemātiski analizē organizācijas stiprās un vājās puses un to ietekmi uz <i>ieinteresēto pušu</i> nākotnes vajadzībām un gaidām						
2.2. Izstrādāt, pārskatīt un precizēt stratēģiju un plānošanu, ņemot vērā <i>ieinteresēto pušu</i> vajadzības un pieejamos resursus					2.2. KOPĀ	
2.2.1. sistemātiski analizē ārējos draudus un iespējas, ņem vērā <i>ieinteresēto pušu</i> vajadzības un gaidas. Apzina <i>kritiskos veiksmes faktoros</i> un tos regulāri novērtē, novērojot izmaiņas iekšējā un ārējā vidē un analizējot ietekmi						
2.2.2. izstrādā, pielieto un attīsta stratēģijas īstenošanas un darbības izpildes uzraudzības, mērīšanas un/vai novērošanas metodes visos organizācijas līmeņos stratēģijas īstenošanai						
2.2.3. pārskata un novērtē veicamos uzdevumus attiecībā uz sagaidāmo <i>procesa</i> rezultātu (output – operacionālais līmenis) un galīgo rezultātu (outcome – stratēģiskais līmenis). Pārskata un novērtē stratēģisko un operacionālo plānu kvalitāti						

Pierādījumi	Vērtējums				Nepieciešamie uzlabojumi	Kompetence
	1	2	3	4		
2.2.4. sabalansē uzdevumus, resursus un <i>ieinteresēto pušu</i> vajadzības						
2.2.5. izstrādā, novērtē un attīsta stratēģijas noteikšanas un plānošanas metodes						
2.3. Ieviest stratēģiju un plānošanu visā organizācijā						2.3. KOPĀ
2.3.1. īsteno stratēģiju, nosakot <i>prioritātes</i> , izstrādājot laika grafiku un piešķirot resursus. Nosakot <i>prioritātes</i> , ņem vērā <i>ieinteresēto pušu</i> gaidas un vajadzības						
2.3.2. <i>stratēģiskos un operatīvos mērķus</i> pārvērš konkrētos plānos un uzdevumos struktūrvienībām un darbiniekiem						
2.4. Plānot, ieviest un pārskatīt pārmaiņas						2.4. KOPĀ
2.4.1. organizācija attīstās un ir gatava ieviest <i>jauninājumus</i> , izmantojot apmācību, salīdzināšanu ar labāku pieredzi, radošo laboratoriju veidošanu, fokusēšanos uz stratēģisko domāšanu un plānošanu. Attīsta <i>organizācijas kultūras</i> vidi						
2.4.2. sistemātiski uzrauga <i>rādītājus</i> , kas norāda uz iekšējo pārmaiņu nepieciešamību vai ārējo pieprasījumu pēc <i>jauninājumiem</i> . Plāno pārmaiņas modernizācijas un <i>jauninājumu</i> virzienā, balstoties uz <i>ieinteresēto pušu</i> diskusijām, un rod resursus to īstenošanai						

3. kritērijs. Darbinieki					3. KOPĀ	
Pierādījumi	Vērtējums				Nepieciešamie uzlabojumi	Kompetence
	1	2	3	4		
3.1. nodrošina cilvēkresursu plānošanu, vadību un vadības uzlabošanu (caurskatāmi un atbilstoši organizācijas stratēģijai un plānošanai)					3.1. KOPĀ	
3.1.1. analizē esošās un nākotnes vajadzības attiecībā uz cilvēku resursiem. Nodrošina personāla resursu kapacitāti (pieņemšana darbā, norīkošana, attīstība), lai izpildītu uzdevumus atbilstoši stratēģijai						
3.1.2. attīsta un vienojas par saprotamu un skaidru <i>personāla politiku</i> , kas balstīta uz organizācijas stratēģiju un plānošanu. <i>Personāla politika</i> ietver pamatotus/objektīvus darbinieku komplektēšanas, <i>kompetences</i> paaugstināšanas, materiālās/nemateriālās atzinības un vadības pienākumu sadales utml. kritērijus						
3.1.3. <i>personāla politiku</i> dara zināmu un izskaidro darbiniekiem						
3.1.4. nodrošina labus darba vides apstākļus visā organizācijā, ietverot rūpes par darbinieku veselību un drošību						
3.1.5. pieņemšanu darbā un karjeras attīstību vada saskaņā ar taisnīguma un vienlīdzīgu iespēju principiem darba attiecībās (t.i., neatkarīgi no dzimuma, seksuālās orientācijas, invaliditātes, vecuma, rases un ticības)						
3.1.6. nodrošina, ka apstākļi ir darba un ārpusdarba dzīves līdzsvaru veicinoši						

Pierādījumi	Vērtējums				Nepieciešamie uzlabojumi	Kompetence
	1	2	3	4		
3.2. Noteikt, attīstīt un izmantot darbinieku <i>kompetences</i>, saskaņojot individuālos un organizācijas mērķus tā, lai tie nebūtu pretrunā						3.2. KOPĀ
3.2.1. individuālajā un organizācijas līmenī ir noteiktas nepieciešamās zināšanu, iemaņu un attieksmju <i>kompetences</i>						
3.2.2. izveido un dara zināmu darbiniekiem kompetenču attīstīšanas stratēģiju, kas ietver vidēja termiņa apmācību plānu, balstītu uz organizācijas un darbinieku individuālajām vajadzībām pašreizējā brīdī un nākotnē, ņemot vērā un nodalot obligātās un izvēles mācības						
3.2.3. izstrādā un vienojas par individuālajiem apmācību un attīstības plāniem visiem darbiniekiem, t.sk. vadītājiem ar uzsvaru uz <i>vadības</i> un <i>līderības</i> prasmēm, kā arī vadības <i>kompetencēm</i> . Apzina un izmanto dažādas apmācību metodes (piem., rotācija uz laiku, "mācīties darot" pieeju, elektronisko apmācību)						
3.2.4. nodrošina darbiniekiem iespējas saņemt atgriezenisko saiti par profesionālo darbību, praksi						
3.2.5. atbalsta un palīdz jauniešiem darbiniekiem, t. sk., izmantojot mācīšanos no kolēģiem ar lielāku pieredzi un individuālās konsultācijas						
3.2.6. uzrauga un veic <i>izmaksu-ieguvumu analīzi</i> , novērtējot attīstības programmas ieguvumus no apmācībām						

Pierādījumi	Vērtējums				Nepieciešamie uzlabojumi	Kompetence
	1	2	3	4		
3.3. Iesaistīt darbiniekus, attīstot savstarpēju dialogu un nosakot pilnvaras						3.3. KOPĀ
3.3.1. veicina uz atvērtu <i>komunikāciju</i> un dialogu vērstu kultūru, atbalsta <i>komandas</i> darbu. Veido vidi, kas mudina darbiniekus izteikt savas idejas un priekšlikumus, attīstot šim mērķim atbilstošus mehānismus (ieteikumu sistēma, darba grupas, prāta vētra u.c.)						
3.3.2. iesaista darbiniekus attīstības plānu, stratēģiju un <i>procesu</i> izstrādāšanā, kā arī uz tālākiem <i>uzlabojumiem</i> vērstu aktivitāšu noteikšanā un īstenošanā						
3.3.3. <i>vadītāji</i> un darbinieki pārrunā un vienojas par galamērķiem nākamajam periodam, to sasniegšanas un novērtēšanas metodēm						
3.3.4. darbiniekiem ir iespēja sniegt savu viedokli/atgriezenisko saiti par tiešajiem <i>vadītājiem</i>						

4.kritērijs. Partnerattiecības un resursi.					4. KOPĀ	
Pierādījumi	Vērtējums				Nepieciešamie uzlabojumi	Kompetence
	1	2	3	4		
4.1. Izstrādāt un ieviest svarīgākās partnerattiecības					4.1. KOPĀ	
4.1.1. identificē potenciālos <i>stratēģiskos partnerus</i> un šo attiecību būtību (piemēram, piegādātāji, pakalpojuma sniedzēji u.c.). Ņemot vērā attiecību būtību, slēdz nepieciešamos partnerattiecību līgumus, definējot katras puses atbildību attiecībā uz partnerattiecību vadību, ietverot arī kontroli						
4.1.2. uzrauga un novērtē partnerattiecību būtību, sadarbības <i>procesu</i> un rezultātu. Risina konfliktsituācijas						
4.1.3. lai veicinātu un organizētu uz uzdevumiem orientētas partnerattiecības, īsteno kopīgus projektus ar citām publiskā sektora organizācijām						
4.2. Izstrādāt un ieviest partnerattiecības ar iedzīvotājiem/klientiem					4.2. KOPĀ	
4.2.1. veido ar <i>klientiem</i> partnerattiecības. Uzklasa iedzīvotāju/ <i>klientu</i> idejas, ieteikumus un sūdzības, izstrādājot un pielietojot attiecīgus mehānismus to iegūšanai (piemēram, aptaujas, konsultāciju grupas, anketas, sūdzību kastītes, karstais telefons, sabiedriskās domas aptaujas)						
4.2.2. nodrošina aktīvu <i>informācijas</i> politiku un nodrošina organizācijas pieņemto lēmumu un attīstības caurskatāmību (piemēram, publicējot gada pārskatus, rīkojot preses konferences un ievietojot informāciju internetā)						

Pierādījumi	Vērtējums				Nepieciešamie uzlabojumi	Kompetence
	1	2	3	4		
4.3. Pārvaldīt finanses						4.3. KOPĀ
4.3.1. saskaņo finanšu vadību ar <i>stratēģiskajiem mērķiem</i> , nodrošinot <i>finanšu</i> un budžeta <i>caurskatāmību</i> un <i>finanšu</i> resursu <i>efektīvu</i> (cost efficient) pārvaldību						
4.3.2. pastāvīgi uzrauga piegādes izmaksas un piegādāto produktu/pakalpojumu standartu. Lēmumus par izdevumiem un <i>finanšu</i> kontroli balsta uz <i>izmaksu-ieguvumu analīzi</i> un veicina <i>finanšu</i> kontroles <i>caurskatāmību</i> darbiniekiem, kuriem tas saskaņā ar amata pienākumiem ir nepieciešams un tādā apmērā, kādā nepieciešams						
4.4. Pārvaldīt informāciju un zināšanas						4.4. KOPĀ
4.4.1. nodrošina, ka ārpus organizācijas pieejamā nozīmīgā <i>informācija</i> tiek <i>iegūta</i> , <i>apstrādāta</i> un lietota <i>efektīvi</i> (tiem, kam vajag un apjomā, cik nepieciešams konkrētam mērķim)						
4.4.2. pastāvīgi uzrauga organizācijas iekšējo <i>informāciju</i> , nodrošinot tās atbilstību, pareizību, ticamību un drošību						
4.4.3. izstrādā sistēmu, kas apzina, novērtē un saglabā organizācijas <i>zināšanas</i>						
4.4.4. attīsta iekšējus kanālus <i>informācijas</i> novadīšanai, nodrošinot to, ka visiem darbiniekiem pieejama <i>informācija/zināšanas</i> saistībā ar viņiem noteiktajiem uzdevumiem un mērķiem						

Pierādījumi	Vērtējums				Nepieciešamie uzlabojumi	Kompetence
	1	2	3	4		
4.4.5. nodrošina pieeju un būtiskas <i>informācijas</i> apmaiņu ar <i>ieinteresētajām pusēm</i> , pasniedz <i>informāciju</i> un datus lietotājam draudzīgā veidā						
4.5. Pārvaldīt tehnoloģijas						4.5. KOPĀ
4.5.1. lietderīgi pielieto attiecīgas tehnoloģijas, lai vadītu uzdevumus un <i>zināšanas</i>						
4.6. Pārvaldīt infrastruktūru						4.6. KOPĀ
4.6.1. nodrošina atbilstošu piekļuvi ēkām, ņemot vērā darbinieku un <i>klientu/iedzīvotāju</i> vajadzības un vēlmes (piem., personu ar īpašām vajadzībām piekļuve autostāvvietai, telpām vai sabiedriskajam transportam)						
4.6.2. nodrošina ēku un iekārtu (kustamās un nekustamās mantas) <i>efektīvu</i> , plānotu un ilgtspējīgu uzturēšanu						

5. kritērijs. Procesi					5. KOPĀ	
Pierādījumi	Vērtējums				Nepieciešamie uzlabojumi	Kompetence
	1	2	3	4		
5.1. Identificēt, izstrādāt, vadīt un uzlabot procesus					5.1. KOPĀ	
5.1.1. organizācijā identificē un izprot galvenos <i>procesus</i> , ņemot vērā organizācijas mērķus						
5.1.2 organizācijā identificē <i>procesu</i> īpašniekus un piešķir tiem nepieciešamo atbildību						
5.1.3. analizē un novērtē galvenos <i>procesus</i> , ņemot vērā mainīgo vidi, iesaistot darbiniekus un citas ārējās <i>ieinteresētās puses</i> , t.sk. <i>klientus</i> , galveno <i>procesu</i> izstrādē un attīstībā. Uzlabo <i>procesus</i> , balstoties uz <i>efektivitātes</i> (effectiveness and efficiency) un rezultātu (outcome, output) mērījumiem						
5.1.4. zina un izprot normatīvo un citu regulējošo aktu prasības, kas attiecas uz organizācijas <i>procesi</i> . Analizē tās un vienkāršo <i>procesus</i> , lai samazinātu nevajadzīgos administratīvos šķēršļus un birokrātiju						
5.1.5. mēra un pārskata <i>procesu izmaiņu efektivitāti</i> (effectiveness) un veic salīdzināšanu ar labāko pieredzi						
5.1.6. izmanto mācīšanos no <i>jauninājumiem</i> , kas ir citās organizācijās nacionālā un starptautiskā līmenī						

Pierādījumi	Vērtējums				Nepieciešamie uzlabojumi	Kompetence
	1	2	3	4		
5.2. Izstrādāt un nodrošināt uz klientiem/iedzīvotājiem orientētus pakalpojumus						5.2. KOPĀ
5.2.1. iesaista <i>klientus</i> /iedzīvotājus pakalpojumu izstrādē un uzlabošanā (piem., izmanto fokusa grupas, aptaujas, atgriezenisko saiti, lai noskaidrotu pakalpojuma piemērotību un <i>efektivitāti</i>)						
5.2.2. izstrādā skaidrus un saprotamus normatīvos aktus, vadlīnijas, administratīvos aktus. Nodrošina atbilstošas un ticamas <i>informācijas</i> pieejamību, lai palīdzētu iedzīvotājiem/ <i>klientiem</i> . Iesaista iedzīvotājus/ <i>klientus</i> <i>informācijas</i> avotu un kanālu izstrādē un attīstībā, veicinot organizācijas pieejamību						
5.2.3. izstrādā pamatotas/saprātīgas <i>klientu</i> /iedzīvotāju izteikto viedokļu (jautājumu un sūdzību) izskatīšanas sistēmas un/vai procedūras						

6. kritērijs: Rezultāti attiecībā uz darbiniekiem					6.KOPĀ
6.1. Darbinieku apmierinātības un motivācijas rādītāji					6.1. KOPĀ
Rādītājs (var norādīt papildu informāciju, kas paskaidro rādītāju)	Rādītāja mērķis		Mērījums/vērtība 3 gadu periodā (vai atsauce uz dokumentu ar datu apkopojumu)		
	Vērtējums				
	1	2	3	4	
6.1.1.Rādītāji, kas parāda darbinieku vispārējo apmierinātību ar organizācijas tēlu un veikumu:					
Veicamie uzlabojumi					
6.1.2.Rādītāji, kas attiecināmi uz apmierinātību ar vadību un vadības sistēmām:					
Veicamie uzlabojumi					
6.1.3.Rādītāji, kas parāda darbinieku apmierinātību ar darba apstākļiem:					
Veicamie uzlabojumi					

Rādītājs (var norādīt papildu informāciju, kas paskaidro rādītāju)	Rādītāja mērķis	Mērījums/vērtība 3 gadu periodā (vai atsauce uz dokumentu ar datu apkopojumu)			
		Vērtējums			
		1	2	3	4
6.1.4. Rādītāji, kas attiecināmi uz motivāciju un apmierinātību ar karjeras veidošanu un spēju attīstīties:					
Veicamie uzlabojumi					
6.2. Ar darbiniekiem saistītie rezultāti					6.2. KOPĀ
6.2.1. Rādītāji, kas attiecināmi uz apmierinātību:					
Veicamie uzlabojumi					
6.2.2. Rādītāji, kas raksturo darba izpildījumu:					
Veicamie uzlabojumi					

Rādītājs (var norādīt papildu informāciju, kas paskaidro rādītāju)	Rādītāja mērķis	Mērījums/vērtība 3 gadu periodā (vai atsauce uz dokumentu ar datu apkopojumu)			
		Vērtējums			
		1	2	3	4
6.2.3. Rādītāji, kas attiecināmi uz prasmju attīstību:					
Veicamie uzlabojumi					
6.2.4. Rādītāji, kas raksturo darbinieku saskarsmi ar klientiem un atsaucību uz klientu vajadzībām:					
Veicamie uzlabojumi					
6.2.5. Rādītāji, kas attiecināmi uz motivāciju un iesaistīšanos:					
Veicamie uzlabojumi					

Rādītājs (var norādīt papildu informāciju, kas paskaidro rādītāju)	Rādītāja mērķis	Mērījums/vērtība 3 gadu periodā (vai atsauce uz dokumentu ar datu apkopojumu)			
		Vērtējums			
		1	2	3	4
6.2.6.Rādītāji, kas attiecināmi uz indivīdu un komandas atzinību:					
Veicamie uzlabojumi					
6.2.7.Darbinieku rotēšanas rādītājs:					
Veicamie uzlabojumi					
6.2.8.Rādītāji, kas raksturo interešu konflikta gadījumus:					
Veicamie uzlabojumi					

7. kritērijs. Rezultāti attiecībā uz sabiedrību, ieinteresētajām pusēm, klientiem					7.KOPĀ
7.1. Sniegums attiecībā uz sabiedrību, kā to uztver ieinteresētās puses un klienti					7.1. KOPĀ
Rādītājs (var norādīt papildu informāciju, kas paskaidro rādītāju)	Rādītāja mērķis		Mērījums/vērtība 3 gadu periodā (vai atsauce uz dokumentu ar datu apkopojumu)		
	Vērtējums				
	1	2	3	4	
7.1.1. Rādītāji, kas norāda vispārējo sabiedrības izpratni par to, kā organizācijas darbība ietekmē iedzīvotāju/klientu dzīves kvalitāti:					
Veicamie uzlabojumi					
7.1.2. Rādītāji, kas norāda ieinteresēto pušu, t.sk., klientu viedokli par organizācijas vispārējo reputāciju (piem., kā darba devējam/kā ieguldītājam vietējā kopienā/globālajā sabiedrībā):					
Veicamie uzlabojumi					
7.1.3. Rādītāji, kas parāda ieinteresēto pušu, t.sk., klientu vērtējumu par organizācijas vides jautājumu risināšanu (pieejamas individuālām sarunām piemērotas telpas, pieejamība personām ar kustību traucējumiem u.c.):					
Veicamie uzlabojumi					

Rādītājs (var norādīt papildu informāciju, kas paskaidro rādītāju)	Rādītāja mērķis		Mērijums/vērtība 3 gadu periodā (vai atsauce uz dokumentu ar datu apkopojumu)			
	Vērtējums					
	1	2	3	4		
7.1.4. Rādītāji, kas raksturo sabiedrības viedokli par organizācijas atvērtību un caurskatāmību (izprotami lēmumi, pretimnākšana u.c.):						
Veicamie uzlabojumi						
7.1.5. Rādītāji, kas parāda organizācijas atspoguļojumu medijos (tonis- pozitīvs/negatīvs/neitrāls):						
Veicamie uzlabojumi						
7.2. Organizācijas izvirzītie rādītāji attiecībā uz tās sniegumu sabiedrībai					7.2. KOPĀ	
7.2.1. Rādītāji, kas atspoguļo attiecības ar varas iestādēm, interešu grupām un kopienas pārstāvjiem:						
Veicamie uzlabojumi						

Rādītājs (var norādīt papildu informāciju, kas paskaidro rādītāju)	Rādītāja mērķis		Mērījums/vērtība 3 gadu periodā (vai atsauce uz dokumentu ar datu apkopojumu)			
	Vērtējums					
	1	2	3	4		
7.2.2. Rādītāji par atspoguļojuma medijos apjomu/pakāpi:						
Veicamie uzlabojumi						
7.2.3. Rādītāji par dalību starptautiskajos/struktūrfondu /citu finanšu instrumentu attīstības projektos:						
Veicamie uzlabojumi						
7.2.4. Rādītāji, kas raksturo savstarpēju produktīvu informācijas un zināšanu apmaiņu ar citiem (pieredzes apmaiņa, vizītes pie kolēģiem nacionālā un starptautiskā līmenī):						
Veicamie uzlabojumi						

Rādītājs (var norādīt papildu informāciju, kas paskaidro rādītāju)	Rādītāja mērķis	Mērījums/vērtība 3 gadu periodā (vai atsauce uz dokumentu ar datu apkopojumu)			
		Vērtējums			
		1	2	3	4
7.2.5. Rādītāji, kas atspoguļo veiktās darbības, lai pasargātu iedzīvotājus/klientus un darbiniekus no veselības riskiem un negadījumiem:					
Veicamie uzlabojumi					
7.2.6. Rādītāji, kas parāda organizācijas aktivitātes, lai veicinātu resursu ilgtspējīgu izmantošanu (zaļā domāšana u.tml.), sabiedrības intereses un vides sakārtošanu:					
Veicamie uzlabojumi					

8. kritērijs. Galvenie darbības rezultāti					8.KOPĀ
8.1. izvirzīto mērķu/darbības rezultātu (<i>output</i>) un gala rezultātu uz sabiedrību (<i>outcome</i>) sasniegšana					8.1. KOPĀ
Rādītājs (var norādīt papildu informāciju, kas paskaidro rādītāju)	Rādītāja mērķis	Mērijums/vērtība 3 gadu periodā (vai atsauce uz dokumentu ar datu apkopojumu)			
		Vērtējums			
		1	2	3	4
8.1.1. Rādītāji, kas parāda pakāpi, kādā ir sasniegti organizācijas mērķi un rezultāti:					
Veicamie uzlabojumi					
8.1.2. Rādītāji, kas parāda pakalpojuma vai produkta kvalitātes uzlabošanu:					
Veicamie uzlabojumi					
8.2. Rādītāji, kas pierāda panākumus organizācijas stratēģiju, struktūru un/vai procesu uzlabošanā					8.2. KOPĀ
Veicamie uzlabojumi					

Rādītājs (var norādīt papildu informāciju, kas paskaidro rādītāju)	Rādītāja mērķis		Mērījums/vērtība 3 gadu periodā (vai atsauce uz dokumentu ar datu apkopojumu)			
	Vērtējums					
	1	2	3	4		
8.3. Rādītāji, kas pierāda uzlabojumus informācijas tehnoloģijas pielietojumā (iekšējo zināšanu vadībā un/vai iekšējās un ārējās komunikācijas un tīklu nodrošināšanā)						8.3. KOPĀ
Veicamie uzlabojumi						
8.4. Finanšu rezultāti						8.4. KOPĀ
Veicamie uzlabojumi						

Pašnovērtējumu veica:
Uzvārds, vārds, amats