



# Gwida Prattika dwar il-benessri tal-persunal tal-ażil u l-akkoljenza

## Parti III: Monitoraġġ u evalwazzjoni

*Serje ta' Gwidi Prattici tal-EASO*

Settembru 2021





# **Gwida prattika dwar il-benessri tal-persunal tal-ażil u l-akkoljenza**

## **Parti III: Monitoraġġ u evalwazzjoni**

*Serje ta' Gwidi Prattici tal-EASO*

**Settembru 2021**

Dikjarazzjoni ta' ċaħda ta' responsabbiltà

Din it-traduzzjoni ma gietx ikkontrollata għall-kwalità mill-awtoritajiet nazzjonali kompetenti. Jekk issib li t-traduzzjoni mhijiex konformi mat-terminoloġija rilevanti fil-livell nazzjonali, jekk jogħġbok ikkuntattja lill-EUAA.



Il-manuskritt tlesta f'Awwissu 2022.

La l-Uffiċċju Ewropew ta' Appoġġ fil-qasam tal-Asil u lanqas kwalunkwe persuna li taġixxi f'ismu ma hija responsabbli mill-użu li jista' jsir mit-tagħrif li ġej.

Il-Lussemburgu: L-Uffiċċju tal-Pubblikazzjonijiet tal-Unjoni Ewropea, 2022

Print	ISBN 978-92-9487-569-3	doi:10.2847/186973	BZ-02-21-924-MT-C
PDF	ISBN 978-92-9487-550-1	doi:10.2847/837627	BZ-02-21-924-MT-N

© L-Uffiċċju Ewropew ta' Appoġġ fil-qasam tal-Asil, 2021

Ir-riproduzzjoni hija awtorizzata kemm-il darba jissemma s-sors originali. Għal kull użu jew riproduzzjoni ta' ritratti jew materjal ieħor li mhuwiex taħt id-drittijiet tal-awtur tal-Uffiċċju Ewropew ta' Appoġġ fil-qasam tal-Asil, għandu jintalab permess direttament mingħand id-detenturi tad-drittijiet.

# RIKONOXXIMENTI

Il-Gwida Prattika dwar il-benessri tal-persunal tal-ażil u l-akkoljenza tal-Uffiċċju Ewropew ta' Appoġġ fil-qasam tal-Ażil (EASO) tlestiet bis-saħħa tal-esperti b'ħiliet u li jaħdmu bla heda li l-punti ta' kuntatt nazzjonali tan-Network ta' Esperti fil-qasam tal-Vulnerabbiltà tal-EASO ħatru sabiex jippartecipaw fil-grupp ta' ħidma dwar il-benessri tal-persunal. L-esperti kontribwenti ġew mill-Belġju (Aġenzija Federali għall-Akkoljenza ta' dawk li jfittxu l-Ażil), mill-Ġermanja (Uffiċċju Federali għall-Migrazzjoni u r-Refuġjati), mill-Greċja (il-Kunsill Daniż għar-Refuġjati), min-Netherlands (Aġenzija Ċentrali għall-Akkoljenza ta' dawk li jfittxu l-Ażil) u mir-Rumanija (Ministeru tal-Affarijiet Interni).

It-tim ta' vulnerabbiltà tal-EASO jixtieq jirrikonoxxi wkoll l-appoġġ li rċieva mill-persunal tal-EASO li jaħdem fl-operazzjonijiet tal-EASO kif ukoll mill-psikologi li jappoġġaw l-operazzjonijiet tal-EASO fil-Greċja.

Nixtiequ nesprimu l-gratitudni tagħna lill-Uffiċċju tal-Kummissarju Għoli tan-Nazzjonijiet Uniti għar-Refuġjati u lill-Aġenzija Ewropea għas-Sigurtà u s-Saħħa fuq il-Post tax-Xogħol, li t-tnejn li huma ffurmaw il-grupp ta' referenza għal din il-gwida u pprovdew kontribut utli u kostruttiv biex jittejjeb l-abbozz inizjali.

Ringrazzjament imur ukoll għall-membri tal-Forum Konsultattiv tal-EASO li pprovdew il-feedback tagħhom, u għall-membri tan-Network ta' Esperti fil-qasam tal-Vulnerabbiltà tal-EASO għall-kondiviżjoni tal-informazzjoni intuwwittiva tagħhom.

# DWAR IL-GWIDA

**Għaliex inholqot din il-gwida?** Il-missjoni tal-Uffiċċju Ewropew ta' Appoġġ fil-qasam tal-Ażil (EASO) hija li jappoġġa lill-Istati Membri tal-Unjoni Ewropea u lill-pajjiżi assoċjati (pajjiżi tal-UE+) billi jipprovdi, fost affarijiet oħrajn, taħriġ komuni, standards ta' kwalità komuni u informazzjoni komuni dwar il-pajjiż ta' oriġini. Sabiex jilhaq l-għan ġenerali tiegħu li jappoġġa lill-pajjiżi tal-UE+ fil-kisba ta' standards komuni u proċessi ta' kwalità għolja fi f'ndan is-Sistema Ewropea Komuni tal-Ażil, l-EASO jiżviluppa għodod prattiċi u gwida komuni.

Din il-gwida dwar il-benessri tal-persunal inholqot bħala riżultat ta' talba min-Network ta' Esperti fil-qasam tal-Vulnerabbiltà tal-EASO. Il-ħidma fil-qasam tal-ażil u l-akkoljenza giet rikonoxxuta bħala li qed tħalli impatt negattiv fuq il-benessri ġenerali tal-manijers u tat-timijiet tagħhom. L-awtoritajiet indikaw il-ħtieġa ta' gwida dwar kif l-aħjar jiġu integrati l-miżuri ta' benessri tal-persunal fl-attivitatijiet għaddejjin u l-appoġġ ipprovdut.

**Kif giet żviluppata din il-gwida?** L-iżvilupp ta' din il-gwida beda b'eżerċizzju ta' mmappjar fil-pajjiżi tal-UE+ biex ikunu magħrufa l-ħtiġijiet tal-uffiċjali tal-ewwel linja li jaħdmu fil-qasam tal-ażil u l-akkoljenza, u jinftiehm u l-prattiki tajbin eżistenti li wieħed jista' jkompli jibni fuqhom. Is-sejbiet tal-eżerċizzju ta' mmappjar kienu l-baži għall-iżvilupp ta' din il-gwida. L-esperti tal-Istati Membri appoġġaw l-iżvilupp tal-kontenut, u l-proċess ta' abbozzar gie kkoordinat mill-EASO. Qabel il-finalizzazzjoni, saret konsultazzjoni mmirata mal-esperti fil-qasam tal-benessri tal-persunal, u l-gwida giet rieżaminata min-Network ta' Esperti fil-qasam tal-Vulnerabbiltà tal-EASO.

**Min għandu juża din il-gwida?** Din il-gwida hija maħsuba primarjament għall-manijers f'awtoritajiet tal-ażil u l-akkoljenza. Madankollu, partijiet minn din il-gwida huma utli għad-dipartimenti tar-riżorsi umani, għall-uffiċjali tal-ewwel linja, għall-ispeċjalisti interni u esterni, u għall-organizzazzjonijiet tas-soċjetà ċivili.

**Kif tista' tintuża din il-gwida.** Din il-gwida tinkludi tliet partijiet awtonomi għalkemm komplementari. **Parti I: Standards u politika** tiffoka fuq kif l-awtoritajiet għandhom jiżviluppaw strateġija dwar il-benessri tal-persunal meta jkun għad ma hemmx strateġija stabbilita; din tkun appoġġata minn standards u indikaturi ssuġġeriti għal dak il-għan. **Parti II: Sett ta' għodod għall-benessri tal-persunal** tagħti dettalji dwar l-għodod prattiċi kollha identifikati bħala prattiki tajbin, li diġà ġew implimentati f'xi pajjiżi tal-UE+. **Parti III: Monitoraġġ u evalwazzjoni** tipprovdi mekkaniżmu ta' monitoraġġ u evalwazzjoni biex l-awtoritajiet jiġu appoġġati b'għodod għall-monitoraġġ tal-progress li sar mill-miżuri implimentati b'mod sempliċi. Din il-gwida għandha l-għan li tikkomplementa, mhux tissostitwixxi, il-politiki u l-istrateġiji lokali li jiffukaw fuq il-benessri tal-persunal fl-awtoritajiet tal-pajjiżi tal-UE+.

**Din il-gwida kif inhi relatata mal-leġiżlazzjoni u l-prattika nazzjonali?** Din hija għodda ta' konverġenza flessibbli u mhijiex legalment vinkolanti. Din tirrifletti prattiki tajbin kondiviżi mill-pajjiżi tal-UE+ u l-esperti tagħhom, li ġew tradotti fi standards biex jiggwidaw lill-awtoritajiet fl-isforzi tagħhom fil-benessri tal-persunal.

**Ikkuntattjana.** Jekk għandek xi mistoqsijiet jew feedback dwar dan id-dokument, ikkuntattja lit-tim tal-vulnerabbiltà tal-EASO permezz ta' email: [vulnerablegroups@euaa.europa.eu](mailto:vulnerablegroups@euaa.europa.eu).

# WERREJ

Rikonoxximenti	3
Dwar il-gwida	4
Abbrevjazzjonijiet	6
Sfond	7
<b>1. INTRODUIZZJONI</b>	<b>10</b>
1.1. Grupp fil-mira ewlieni għal din il-gwida prattika	14
1.2. Kif tuża din il-gwida prattika	14
<b>2. MONITORAĠĠ U EVALWAZZJONI TAL-BENESSRI TAL-PERSUNAL</b>	<b>18</b>
2.1. Il-ġestjoni tal-programm u l-monitoraġġ ibbażat fuq ir-rizultati	21
2.2. Kunsiderazzjonijiet dwar l-istabbiliment ta' indikaturi	24
2.3. Standards u indikaturi għall-monitoraġġ tal-benessri tal-persunal	25
2.4. Stħarriġ u miri tal-linja bażi u tal-aħħar linja	30
<b>3. PAKKETT TA' MONITORAĠĠ TAL-KWALITÀ TAL-BENESSRI TAL-PERSUNAL</b>	<b>34</b>
3.1. Gwida għall-monitoraġġ (għodda 1)	36
3.2. Stħarriġ tal-linja bażi u l-linja tal-aħħar tal-benessri tal-persunal (għodda 2)	38
3.3. Monitoraġġ tal-progress fil-qasam tal-benessri tal-persunal (għodda 3)	42
<b>4. RAPPORTI TA' MONITORAĠĠ U EVALWAZZJONI</b>	<b>54</b>
<b>ANNESI</b>	<b>56</b>
Anness 1. Definizjonijiet	57
Anness 2. Miżuri ta' benessri tal-persunal	60
Anness 3. Mudell tat-termi ta' referenza għal uffiċjal tal-monitoraġġ u tal-evalwazzjoni	69
Anness 4. Sessjonijiet ta' feedback	71
Anness 5. Mudell tal-istrategija dwar il-benessri tal-persunal	73
Anness 6. Mudell tal-valutazzjoni tar-riskju	76

# ABBREVJAZZJONIJIET

<b>EASO</b>	Uffiċċju Ewropew ta' Appoġġ fil-qasam tal-Asil
<b>EU-OSHA</b>	L-Aġenzija Ewropea għas-Sigurtà u s-Saħħa fuq il-Post tax-Xogħol
<b>FGD</b>	diskussjoni tal-grupp fokus
<b>HR</b>	riżorsi umani
<b>Il-pajjiżi tal-UE+</b>	L-Istati Membri tal-Unjoni Ewropea u l-pajjiżi assoċjati
<b>QB</b>	parametru referenzjarju tal-kwalità
<b>SOP</b>	proċedura operattiva standard
<b>ToC</b>	teorija tal-bidla
<b>UE</b>	Unjoni Ewropea



# SFOND

Ir-riċerka akkademika <sup>(1)</sup> imwettqa dwar dan is-sugġett u l-laqgħat tal-Uffiċċju Ewropew ta' Appoġġ fil-qasam tal-Ażil (EASO) li saru mal-persunal fil-qasam jindikaw li l-professionisti li jaħdmu fl-oqsma tal-għajnuna umanitarja u l-ażil huma aktar suxxettibbli li jbatu minn depressjoni, ansjetà jew eżawriment minn persunal li jaħdem f'kuntatti oħrajn. Ir-raġunijiet li ngħataw jinkludu li x-xogħol huwa partikolarment impenjattiv minħabba n-nuqqas ta' riżorsi, l-esponiment għat-tbatija tal-popolazzjoni li qed jaħdmu magħha u n-nuqqas ta' sigurtà fl-impjiegi, li kollha kemm huma jistgħu jagħmlu impatt negattiv fuq il-benessri. Fil-bidu tal-2019, l-EASO intalab mill-punti ta' kuntatt nazzjonali tan-*Network ta' Esperti fil-qasam tal-Vulnerabbiltà tal-EASO* biex jikkondividi prattiki tajbin, mill-Ewropa kollha, ta' kura personali u ta' benessri tal-persunal matul il-laqgħa annwali tan-*Network ta' Esperti fil-qasam tal-Vulnerabbiltà tal-EASO*. Bħala l-ewwel pass, l-EASO qassam stħarriġ lill-punti ta' kuntatt nazzjonali mill-Istati Membri kollha tal-Unjoni Ewropea u l-pajjiżi assoċjati (pajjiżi tal-UE+) li huma membri tan-networks tal-EASO għall-proċessi ta' akkoljenza u ažil u n-*Network ta' Esperti fil-qasam tal-Vulnerabbiltà tal-EASO*. L-għan tal-istħarriġ kien li wieħed jitgħallem dwar l-isforzi li saru mill-awtoritajiet u mill-organizzazzjonijiet tas-socjetà civili fil-qasam tal-benessri tal-persunal. Rapport ta' mmappjar <sup>(2)</sup> dwar il-prattiki li qed jintużaw bħalissa u dwar il-ħtiġijiet u l-lakuni identifikati mir-rispondenti ġie kkompatat u kondiviz mat-tliet networks tal-EASO f'Diċembru 2019.

Tagħlima ewlenija meħuda mill-eżercizzju ta' mmappjar kienet li fatturi ta' stress kroniku relatati max-xogħol li jiġu injorati jistgħu jwasslu għal bidliet fil-mod kif igibu ruħhom il-membri tal-persunal, jistgħu jaffettwaw is-sistemi ta' twemmin tagħhom kif ukoll l-istati emozzjonali tagħhom u jista' jkollhom konsegwenzi għall-benessri fiżiku tagħhom. Dan huwa partikolarment evidenti f'termini ta' kif il-persunal iħossu meta espost għal stress fit-tul. Stress fit-tul iwassal għal żieda fit-tibdil fil-burdata, sensazzjonijiet ta' rabja u nuqqas ta' motivazzjoni għax-xogħol, kif irrapportat mir-rispondenti għall-istħarriġ li tnieda mill-EASO fl-2019.

(1) Solanki, H., *Mindfulness and Wellbeing: Mental health and humanitarian aid workers – A shift of emphasis from treatment to prevention*, Action Against Hunger, London, 2015; Antares Foundation, *Managing Stress in Humanitarian Workers – Guidelines for good practice*, 2012.

(2) Total ta' 23 pajjiż ipparteċipaw fl-istħarriġ, li 21 minnhom huma Stati Membri tal-UE. Waslu wkoll kontributi min-Norveġja u mis-Serbja. Ipparteċipaw total ta' 89 individwu. L-uffiċjali tal-ewwel linja semmew l-esponiment ta' kuljum għal kontenut traumatiku, ammont kbir ta' xogħol u salarji baxxi bħala fatturi ewlenin ta' stress. Sadanittant, il-manigġers ikklassifikaw, fost l-oħrajn, il-livell għoli ta' burokrazija, in-nuqqas ta' struttura fuq ix-xogħol u n-nuqqas ta' sigurtà fl-impjiegi bħala raġunijiet ewlenin għal stress. Is-sejbiet jindikaw li l-partecipanti nnotaw bidliet fil-mod kif iħossuhom, igibu ruħhom u jagixxu, kemm fuq il-post tax-xogħol kif ukoll fil-ħajja privata tagħhom.

B' mod ġenerali, l-istħarriġ żvela l-ħtieġa li jittejjbu l-oqsma li ġejjin fl-ambjenti tax-xogħol *biex jiġu evitati riskji ta' problemi tas-saħħa (fiżika u mentali) għall-impjegati:*

- l-impenn tal-manigment superjuri lejn u s-sensibilizzazzjoni dwar *id-dmir tal-kura* u l-importanza tal-forniment ta' appoġġ kontinwu lill-persunal matul iċ-ċiklu tal-iskjerament/tal-impjieg;
- it-tiżni tal-attivitajiet ta' qabel ir-reklutaġġ (eż. *skrinjar mediku u psikologiku* tal-persunal kollu);
- *id-disponibbiltà ta' u l-aċċess għal* informazzjoni ċara dwar *politiki* u *attivitajiet* relatati mal-benessri tal-persunal.

Fl-aħħar nett, l-indirizzar tal-pressjonijiet tal-kuntest tax-xogħol relatati ma' kif il-**migrazzjoni** bħalissa hija perċepita fl-Ewropa jidher kruċjali. Is-sejbiet juru li n-narrattivi spiss pjuttost negattivi dwar is-sugġett se jkun meħtieġ li jiġu kkunsidrati meta jiġu vvalutati u indirizzati l-ħtiġijiet tal-benessri tal-persunal tal-manigmenters u tal-uffiċjali tal-ewwel linja.

Matul l-2020, l-EASO, flimkien ma' esperti tal-Istati Membri mill-**Belġju**, il-**Ġermanja**, il-**Greċja**, in-**Netherlands** u r-**Rumanija**, żviluppaw din il-gwida prattika billi integraw is-sejbiet mill-eżercizzju ta' mmappjar inizjali mwettaq fl-2019. Il-gwida tinkludi **tliet partijiet awtonomi** bil-għan li tappoġġa lill-awtoritajiet tal-ażil u l-akkoljenza fl-isforzi tagħhom biex jiżguraw il-benessri tal-persunal.





# 1. INTRODUZZJONI

Din il-gwida tiffoka fuq ix-xogħol fil-qasam tal-ażil operattiv, li, min-natura tax-xogħol, jeħtieġ ambjenti ta' xogħol speċifiċi. Il-persunal li jaħdem f'postijiet tax-xogħol relatati mal-ażil (bħal uffiċjali tal-każ, manijers tal-fluss tax-xogħol, uffiċjali tar-registrazzjoni, uffiċjali tal-akkoljenza u mexxejja tat-timijiet) spiss jiffaċċjaw diversi kundizzjonijiet fiżiċi u psikoloġiċi ta' sfida. Dawn l-isfidi jistgħu jinkludu ammont ta' xogħol dejjem kbir, ambjent tax-xogħol spiss imprevedibbli minħabba l-bidliet kostanti fl-għadd ta' wasliet ta' applikanti għall-protezzjoni internazzjonali, esponiment għal persuni li esperjenzaw trawma u, f'xi każijiet, nuqqas ta' riżorsi biex jiġu indirizzati l-kompiti ta' kuljum.

Għall-finijiet ta' din il-gwida prattika, dawn il-fatturi ta' riskju jistgħu jitqiegħdu f'**żewġ** kategoriji ewlenin <sup>(3)</sup>.

- **Fatturi ta' riskju** li jaffettwaw lill-**uffiċjali tal-ewwel linja** li jaħdmu direttament mal-applikanti għall-protezzjoni internazzjonali. Il-fatturi ta' riskju jistgħu potenzjalment iwasslu għal trawma indiretta. Eżempji jinkludu uffiċjali tal-każ li jisimgħu esperjenzi trawmatiki kondiviżi mill-applikanti u uffiċjali tal-akkoljenza li jaħdmu ma' persuni trawmatizzati fuq bażi ta' kuljum.
- **Fatturi ta' stress** <sup>(4)</sup> li hemm riskju li jaffettwaw **timijiet sħaħ**. Il-fatturi ta' stress jistgħu jwasslu għal eżawriment, peress li ambjent tax-xogħol li jikkawża stress fit-tul jista' jaffettwa l-benessri tal-membri tal-persunal, minn uffiċjali tal-ewwel linja sal-manijers.



Huwa importanti li wieħed jinnota li n-nies li jaħdmu f'din il-linja ta' xogħol jagħmlu dan b'impenn kbir għall-kawża li jiġu appoġġati persuni fil-bżonn ta' protezzjoni internazzjonali li jaslu fl-Ewropa. Dawn imorru x-xogħol kuljum minħabba li dan għandu skop u huma kuntenti li jaħdmu fl-organizzazzjoni tagħhom u fil-qasam tal-ażil u l-migrazzjoni. Barra minn hekk, il-ħidma hija esperjenzata minn ħafna bħala waħda li tagħti sodisfazzjon kbir minkejja l-isfidi tagħha.

Għalhekk, l-għan ta' din il-gwida prattika huwa li **tappoġġa lill-manijers fil-prevenzjoni, fit-tnaqqis u fil-immaniġġjar tal-istrapazz** fil-persunal li jaħdem fil-kuntest tal-ażil.

L-istrapazz okkupazzjonali u r-riskji tas-saħħa assoċjati (fiżiċi u psikoloġiċi) huma sitwazzjoni komuni li qed jiffaċċjaw l-organizzazzjonijiet kollha. Ħafna drabi l-istrapazz okkupazzjonali ikun riżultat tal-**inabbiltà li wieħed ilaħħaq mal-istress u l-pressjoni** fuq il-post tax-xogħol. Jista' jagħmel ħsara kemm lill-membri individwali tal-persunal kif ukoll lill-organizzazzjoni kollha <sup>(5)</sup>.

(3) Din il-gwida prattika ma tiffukax fuq riskji tas-sikurezza u s-sigurtà relatati mal-ambjent tax-xogħol bħal aċċidenti u tħassib iehor mhux intenzjonat dwar is-salvagwardja minħabba nuqqas ta' ppjanar jew manutenzjoni ta' strutturi tal-uffiċċju, vetturi tal-uffiċċju jew simili.

(4) Irreferi wkoll għal Leka, S., Griffiths, A. u Cox, T., "Chapter 5.1. Assessing risks at work", in *Work Organisation and Stress*, World Health Organization, Ġinevra, 2004, p. 10: "L-istress fuq ix-xogħol jista' jiġi ġestit b'mod effettiv billi jiġi applikat approċċ ta' ġestjoni tar-riskju kif isir b'suċċess bi problemi kbar oħrajn ta' saħħa u sikurezza. Approċċ ta' ġestjoni tar-riskju jivvaluta r-riskji possibbli fl-ambjent tax-xogħol li jistgħu jikkawżaw perikli ezistenti partikolari biex jikkawżaw ħsara lill-impjegati. Periklu huwa kwalunkwe avveniment jew sitwazzjoni li għandu l-potenzjal li jikkawża ħsara. Il-ħsara tirreferi għad-deterjorament fiżiku jew psikoloġiku tas-saħħa. Il-kawżi tal-istress huma perikli relatati mad-disinn u l-ġestjoni tal-kundizzjonijiet tax-xogħol u tal-ħidma, u perikli bħal dawn jistgħu jiġu ġestiti u l-effetti tagħhom jistgħu jiġu kkontrollati bl-istess mod bħal perikli oħrajn."

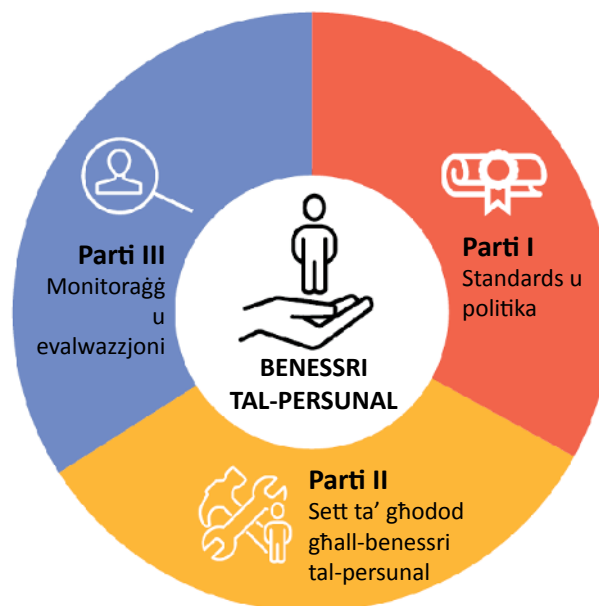
(5) Mezomo, D. S. u de Oliveira, T. S., 'Stress prevention and management program for public security professionals', in Rossi, A. M., Meurs, J. A. u Perrewé P. L. (eds), *Stress and Quality of Working Life – Interpersonal and occupation-based stress*, Information Age Publishing Inc., Charlotte, NC, 2016, p. 166.

Fl-istess ħin, il-ħolqien ta' kultura ta' appoġġ u fehim f'organizzazzjoni jew f'awtorità se jkollu impatt pożittiv fuq is-sensazzjoni suġġettiva ta' benessri tal-membri individwali tal-persunal kif ukoll l-effettività tagħhom <sup>(6)</sup>.

Dan l-approċċ b'enfasi fuq il-**prevenzjoni ta' strapazz okkupazzjonali** fil-persunal jissejjaħ ukoll **Kura Bbażata fuq it-Trawma (TIC) fil-post tax-xogħol**, b'mod partikolari f'organizzazzjonijiet li jieħdu ħsieb popolazzjonijiet trawmatizzati. Dan isir ukoll sa ċertu punt mill-awtoritajiet Ewropej tal-ażil u l-akkoljenza. Il-**Kura Bbażata fuq it-Trawma** ġeneralment tqis il-kura tal-persunal organizzazzjonali, il-ġestjoni tal-kura personali, l-appoġġ għat-tim u l-kura personali. Dawn kollha għandhom l-għan li jipprevjenu l-eżawriment u t-trauma sekondarja fil-persunal filwaqt li jżidu wkoll il-kompassjoni, is-sodisfazzjon u r-reżiljenza sekondarja. Dawn is-suġġetti huma koperti f'din il-gwida prattika maqsuma fi tlieta.

Il-gwida prattika dwar il-benessri tal-persunal tal-ażil u l-akkoljenza tal-EASO hija magħmula minn tliet partijiet interkonnessi li jikkomplementaw lil xulxin sabiex jinkiseb impatt fit-tul fuq il-benessri tal-persunal. It-tliet partijiet tal-gwida jstgħu jintużaw flimkien fl-intier tagħhom, f'taħlita jew bħala għodod awtonomi, skont il-ħtiġijiet tal-awtorità tal-ażil jew tal-akkoljenza. Il-gwida tipproponi approċċ olistiku maqsum fi tlieta għall-benessri tal-persunal. Din tagħti attenzjoni għall-istabbiliment ta' standards u l-iżvilupp tal-politika (Parti I), l-għażla u l-implimentazzjoni ta' għodod prattiċi (Parti II) u l-infurzar ta' mekkaniżmi ta' monitoraġġ u evalwazzjoni (Parti III) biex jiġi ggarantit li l-politika dwar il-benessri tal-persunal tiġi rfinata għall-ħtiġijiet tal-persunal f'kull ċirkostanza. L-interventi huma mfassla b'mod partecipattiv u bħala konsegwenza tal-ħtiġijiet u tal-valutazzjonijiet tar-riskju.

### ILLUSTRAZZJONI 1. Approċċ olistiku għall-benessri tal-persunal



(6) Irreferi wkoll għar-riċerka mwettqa minn Hart, P. M. u Cotter, P., "Occupational wellbeing and performance: a review of organisational health research", *Australian Psychologist*, Vol. 38, Nru 2, 2003, pp. 118–127.

**Parti I: Standards u politika** tippreżenta **tmien standards** biex jiggwidaw il-formulazzjoni, l-implimentazzjoni u l-evalwazzjoni tal-politika dwar il-benessri tal-persunal fl-ambjenti tax-xogħol tal-ażil u l-akkoljenza tal-pajjiżi tal-UE+. Dawn l-istandards huma marbuta ma' parametri referenzjarji ta' kwalità (QBs), indikaturi u attivitajiet issuggeriti li għandhom jintużaw mill-awtoritajiet biex jissimplifikaw il-benessri tal-persunal fid-dipartimenti tagħhom. Jiġu pprovduti rakkomandazzjonijiet dwar kif għandha tiġi fformulata strateġija dwar il-benessri tal-persunal bħala l-bażi għall-iżvilupp u l-implimentazzjoni ta' politika dwar il-benessri tal-persunal biex jiġi żgurat il-benessri tal-persunal. **Il-grupp fil-mira ewlieni** għall-Parti I huwa **d-dipartimenti tal-manigment u tar-rizorsi umani (HR)**.

**Parti II: Sett ta' għodod għall-benessri tal-persunal** tipproponi firxa ta' għodod prattiċi, eżerċizzji u suggerimenti ta' taħriġ f'f'hiliet personali. Dawn huma għall-manigers u għall-uffiċjali tal-ewwel linja, kif ukoll għall-ispeċjalisti interni u esterni, biex jissodisfaw l-istandards tal-benessri tal-persunal introdotti fil-Parti I. Il-lista ta' għodod, eżerċizzji u attivitajiet ta' bini tal-kapaċitajiet rakkomandati, inklużi attivitajiet ta' kura personali, mhijiex eżawrjenti iżda tippreżenta prattiki tajbin kondiviżi minn esperti tal-Istati Membri. **Il-grupp fil-mira ewlieni** għall-Parti II jinkludi **l-persunal kollu li jaħdem fil-qasam tal-ażil u l-akkoljenza**, il-manigment u l-persunal tar-rizorsi umani, it-timijiet inkarigati mill-ġestjoni tal-incidenti kritiċi u l-persunal involut fil-bini tal-kapaċitajiet interni. Dan jinkludi wkoll speċjalisti li jappoġġaw l-isforzi għall-benessri tal-persunal fi ħdan timijiet li jaħdmu għall-awtoritajiet tal-ażil u l-akkoljenza.

**Parti III: Monitoraġġ u evalwazzjoni** tirrakkomanda li jiġu stabbiliti miżuri biex jiġi evalwat jekk il-benessri tal-persunal jiġix affettwat b'mod pożittiv mill-miżuri introdotti u b'liema mod. **Il-grupp fil-mira ewlieni** għall-Parti III huwa **dawk il-membri tal-persunal li jiffukaw fuq il-monitoraġġ u r-rapportar fi ħdan awtorità tal-ażil u l-akkoljenza**. It-tagħlimiet meħuda bħala riżultat tal-monitoraġġ se jinfurmaw lill-manigment dwar il-ħtiġijiet ta' aġġustament biex tinkiseb l-effettività ġenerali.

Fit-tliet partijiet tal-*Gwida Prattika dwar il-benessri tal-persunal tal-ażil u l-akkoljenza* tal-EASO, jintużaw għadd ta' termini relatati mal-benessri tal-persunal, inklużi "benessri", "stress" u "eżawriment", ibbażati fuq definizzjonijiet ipprovduti mill-Aġenzija Ewropea għas-Sigurtà u s-Saħħa fuq il-Post tax-Xogħol (EU-OSHA), korpi oħrajn tal-UE u sorsi akkademiċi. Għal informazzjoni dwar it-terminoloġija użata matul it-tliet partijiet ta' din il-gwida, irreferi għall-**Anness 1 "Definizzjonijiet"**.

## 1.1. GRUPP FIL-MIRA EWLIENI GĦAL DIN IL-GWIDA PRATTIKA

Il-**grupp fil-mira għall-Parti III** huwa m'hegġeg' juża wkoll iż-żewġ partijiet l-oħrajn biex jikkomplementa l-isforzi, peress li huma interkonnessi u ma'ħsuba biex jiffunzjonaw b'ħala sett prattiku ta' għodod biex:

- jifformula u jimplementa **politika dwar il-benessri tal-persunal** (Parti I) permezz ta' standards miftiehma;
- isib **rispons effettiv u xieraq** li jkun inkluż fi pjan ta' azzjoni fformulat b'mod ċar dwar il-benessri tal-persunal u mfassal għal sitwazzjoni partikolari (Parti II);
- **jevalwa l-progress** li sar dwar il-benessri tal-persunal billi juża l-għodod rilevanti marbuta mal-istandards stabbiliti u mal-attivitajiet proposti fil-pjan ta' azzjoni dwar il-benessri tal-persunal (Parti III).

Il-grupp fil-mira ewlieni għall-Parti III tal-*Gwida prattika dwar il-benessri tal-persunal tal-ażil u l-akkoljenza* huwa l-impjegati assenjati mill-awtoritajiet biex jinvolvu ruħhom fil-monitoraġġ u fl-evalwazzjoni. Dawn jistgħu jkunu uffiċjali interni ta' monitoraġġ u evalwazzjoni <sup>(7)</sup> jew timijiet, li huma appoġġati minn speċjalisti esterni fejn ikun hemm il-ħtieġa. Is-sejbiet mill-valutazzjonijiet u mill-eżerċizzji ta' monitoraġġ u evalwazzjoni regolari huma kondiviżi mal-manigment superjuri, mar-rizorsi umani u mat-timijiet rilevanti ta' appoġġ għall-benessri tal-persunal. It-tagħlimiet meħuda se jkunu ta' benefiċċju għall-manigment u għar-rizorsi umani fl-informazzjoni tal-istrategija attwali dwar il-benessri tal-persunal għall-benefiċċju tal-persunal kollu li jaħdem għall-awtorità.

Għalhekk, il-gruppi fil-mira ewlenin għall-użu ta' din il-parti tal-gwida prattika tal-EASO huma l-uffiċjali tal-monitoraġġ u tal-evalwazzjoni, il-persunal tar-rizorsi umani u t-timijiet rilevanti ta' appoġġ għall-benessri tal-persunal.

## 1.2. KIF TUŻA DIN IL-GWIDA PRATTIKA

L-għan ta' din il-gwida prattika huwa li tappoġġa lill-manigmers fil-prevenzjoni, fit-tnaqqis u fl-immaniġġjar tal-persunal fil-persunal li jaħdem fil-kuntest tal-ażil u l-akkoljenza. Il-persunal fuq il-post tax-xogħol u r-riskji għas-saħħa huma sitwazzjoni komuni li jiffaċċjaw l-organizzazzjonijiet kollha u li jridu jindirizzaw. Ħafna drabi l-persunal okkupazzjonali tkun riżultat tal-inabbiltà li wieħed ikampa mal-istress u l-persunal fuq il-post tax-xogħol u tista' tagħmel ħsara kemm lill-membri individwali tal-persunal kif ukoll lill-organizzazzjoni kollha <sup>(8)</sup>.

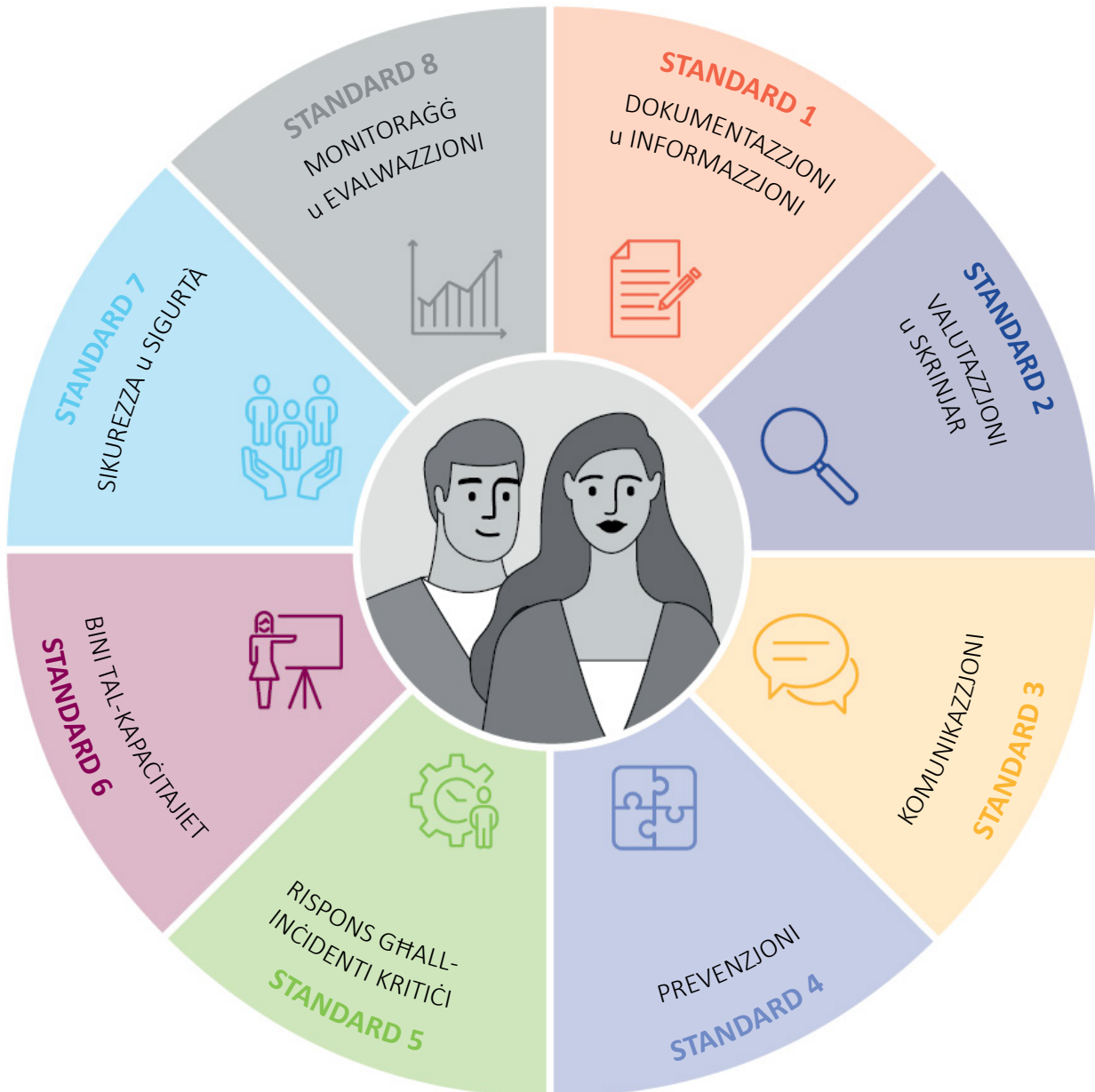
(7) Ara l-Anness 3 "Mudell tat-termini ta' referenza għal uffiċjal tal-monitoraġġ u tal-evalwazzjoni" għal eżempju ta' deskrizzjoni tal-impjeg li jkun fiha l-kompiti u r-responsabbiltajiet ta' din il-pożizzjoni.

(8) Mezomo, D. S. u de Oliveira, T. S., 'Stress prevention and management program for public security professionals', in Rossi, A. M., Meurs, J. A. u Perrewé P. L. (eds), *Stress and Quality of Working Life – Interpersonal and occupation-based stress*, Information Age Publishing Inc., Charlotte, NC, 2016, p. 166.



Għalhekk, sabiex jiġi żgurat li l-awtoritajiet jissodisfaw id-dmir ta' kura tagħhom, l-identifikazzjoni ta' persuna/tim fokali biex iwettqu attivitajiet ta' monitoraġġ regolari dwar il-percezzjoni ta' miżuri ta' benessri tal-persunal b'suċċess hija rakkomandata <sup>(9)</sup>. Li jkun hemm persuna maħtura apposta huwa deskritt fit-**tmien standards tal-benessri tal-persunal** <sup>(10)</sup> introdotti fil-**Parti I: Standards u politika**. L-istandards jistabbilixxu l-qafas u huma ta' **valur ugwali**, u wieħed ma jegħlibx lill-ieħor f'termini ta' importanza.

**ILLUSTRAZZJONI 2. It-tmien standards tal-benessri tal-persunal**



(9) Irreferi għall-Anness 3 “Mudell tat-termini ta’ referenza għal uffiċjal tal-monitoraġġ u tal-evalwazzjoni” għal kompiti potenzjali li għandhom jiġu ssodisfati minn dan it-tip ta’ uffiċjal.

(10) Irreferi għall-istandard 8: monitoraġġ u evalwazzjoni.

**STANDARD 1:** dokumentazzjoni u informazzjoni

L-awtoritajiet għandhom strateġija dokumentata dwar il-benessri tal-persunal stabbilita li tiġi kkomunikata permezz ta' mezzi rilevanti u miftiehma.

**STANDARD 2:** valutazzjoni u skrinjar

L-awtoritajiet jippermettu lill-manigġers jiksbu l-ħiliet bażiċi biex jivvalutaw u jiskrinjaw it-timijiet tagħhom dwar kwistjonijiet relatati mal-benessri tal-persunal.

**STANDARD 3:** komunikazzjoni

L-awtoritajiet jipromwovu komunikazzjoni ċara u olistika permezz ta' diversi pjattaformi u mezzi miftiehma.

**STANDARD 4:** prevenzjoni

L-awtoritajiet jipprovdu miżuri preventivi sostenibbli għall-promozzjoni u l-protezzjoni tas-saħħa mentali fost l-impjegati tagħhom.

**STANDARD 5:** rispons kritiku għall-inċidenti

L-awtoritajiet jipprovdu appoġġ speċifiku lill-persunal li esperjenza incident kritiku.

**STANDARD 6:** bini tal-kapaċitajiet

L-awtoritajiet jipprovdu l-mezzi għall-persunal tagħhom biex jiżviluppaw ħiliet xierqa.

**STANDARD 7:** sikurezza u sigurtà

L-awtoritajiet jimplimentaw u jikkomunikaw linji gwida konkreti dwar is-saħħa, is-sikurezza u s-sigurtà abbażi ta' analiżi tar-riskji f'diversi ambjenti tax-xogħol (inkluż fuq il-post).

**STANDARD 8:** monitoraġġ u evalwazzjoni

L-awtoritajiet jimmonitorjaw u jevalwaw b'mod regolari l-effettività tal-miżuri dwar il-benessri tal-persunal introdotti u jinkorporaw it-tagħlimiet meħuda.

**It-tmien standards tal-benessri tal-persunal** jiddefinixxu governanza tajba fil-qasam tal-benessri tal-persunal fil-qasam tal-ażil u l-akkoljenza. Il-parametri referenzjarji ta' kwalità huma ddefiniti fir-rigward ta' dawn l-istandards biex jiġi żgurat li l-proċeduri u l-miżuri rilevanti jiġu stabbiliti sabiex il-benessri tal-persunal fi ħdan awtorità/organizzazzjoni partikolari jiġu prijoritizzati u jittieħed ħsieb tagħhom. Kull standard u QB huwa marbut ma' sett ta' indikaturi (massimu ta' erbgħa) <sup>(11)</sup> biex jippermettu l-kejl tal-prestazzjoni tal-politika dwar il-benessri tal-persunal. Il-kundizzjonijiet ta' qafas meħtieġa biex jiġi żgurat li t-tmien standards proposti jiġu ssodisfati għandhom jiġu stabbiliti mill-awtorità nnifisha. Il-benessri tal-persunal se jitjebu meta l-istandards jiġu inkorporati fl-amministrazzjoni ta' awtorità. Għalhekk, huwa importanti li jkun hemm sistema ta' assigurazzjoni tal-kwalità għall-miżuri stabbiliti mill-awtoritajiet biex jiġi evalwat il-progress.

(11) Irreferi għat-Taqsima 2.3. "Standards u indikaturi għall-monitoraġġ tal-benessri tal-persunal".

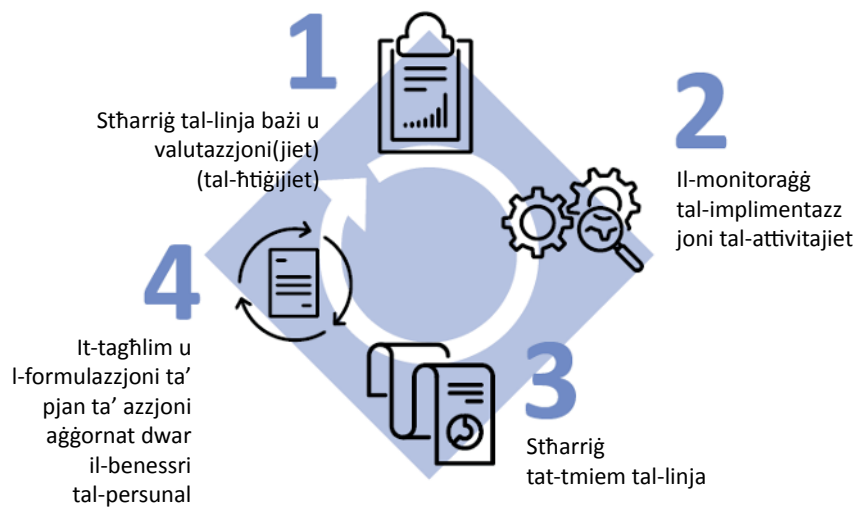
Il-**Parti III** għandha l-għan li ttiprovdi lill-uffiċjali tal-monitoraġġ u tal-evalwazzjoni b'xi għodod bażiċi biex jiffaċilitaw il-ħidma tagħhom. L-għodod huma bbażati fuq it-tmien standards rakkomandati tal-benessri tal-persunal, li jistgħu jiġu aġġustati skont l-istandards eżistenti, il-QBs u l-indikaturi mill-awtorità.

L-għodod introdotti bħala parti minn pakkett ta' monitoraġġ tal-kwalità tal-benessri tal-persunal ikopru xi suggerimenti dwar kif:

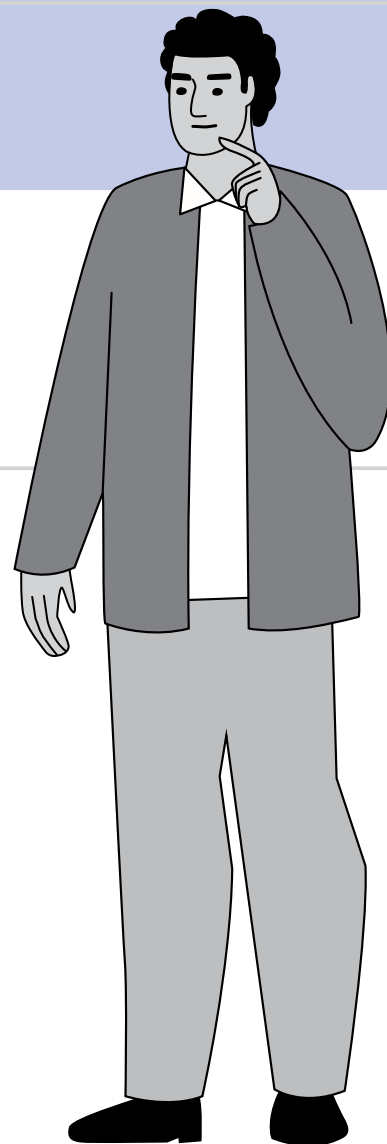
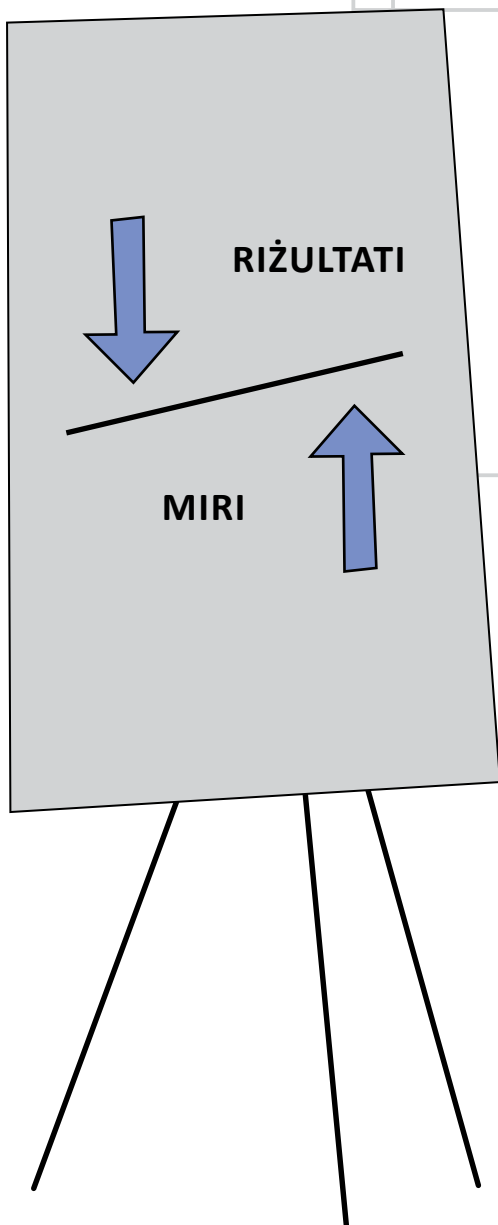
- jitwettqu sħarriġ tal-linja bażi u tal-linja tat-tmiem;
- jiġu mmonitorjati l-attivitajiet li għaddejjin;
- jingabru t-tagħlimiet meħuda f'perjodu ta' żmien stabbilit.

L-għan ta' dan it-tagħlim huwa li jinforma l-istrategija dwar il-benessri tal-persunal u l-pjan ta' azzjoni dwar il-benessri tal-persunal żviluppat mill-awtorità.

### ILLUSTRAZZJONI 3. Pakkett ta' monitoraġġ tal-kwalità tal-benessri tal-persunal



# 2. MONITORAĠĠ U EVALWAZZJONI TAL-BENESSRI TAL-PERSUNAL



Għalkemm l-inizjattivi tal-benessri huma parti mill-*modus operandi* tal-biċċa l-kbira tal-awtoritajiet u l-organizzazzjonijiet, dawn spiss jistgħu jiġu implimentati b'mod ad hoc. Tista' ma tingħatax biżżejjed attenzjoni għall-ħtiġijiet tad-diversi timijiet u l-profilu tal-impjegati tal-persunal. F'ambjenti ta' ažil u akkoljenza, dan it-tip ta' approċċ jista' ma jkunx jindirizza b'mod adegwat il-benessri tal-persunal li, fit-tweqqi ta' dmirijietu f'ambjenti tax-xogħol impenjattivi, spiss ikollu jittollera gradi differenti ta' incertezza kif ukoll stress. Għalhekk, huma rakkomandati l-kuncetti u l-implimentazzjoni ta' politika koerenti dwar il-benessri tal-persunal fl-ambjenti tal-ažil u l-akkoljenza.

Politika koerenti għandha l-għan li tindirizza b'mod proattiv il-benessri tal-persunal matul iċ-ċiklu kollu tal-impjieg. Dan jibda mir-reklutaġġ u l-istadju ta' orjentazzjoni u taħriġ u matul l-impjieg sakemm l-impjegat jitlaq. Dan għandu jifassal abbażi ta' analiżi regolari tal-profilu u l-ħtiġijiet tal-persunal fi ħdan l-awtorità u f'konformità mat-tmien standards tal-benessri tal-persunal proposti fil-[Parti I: Standards u politika](#). L-oġġettiv ta' gwida tal-politika dwar il-benessri tal-persunal huwa li jiġi żgurat ambjent tax-xogħol ta' kwalità għolja għall-persunal, li jiġu ffaċilitati riżultati ta' prestazzjoni għolja u ta' kwalità għolja għall-awtoritajiet u għall-applikanti għall-protezzjoni internazzjonali li l-kura tagħhom hija fdata lill-membri tal-persunal.

Fil-kisba ta' dan l-għan, il-monitoraġġ u l-evalwazzjoni huma inkluzi bħala komponent ewlieni ta' politika dwar il-benessri tal-persunal. Dan jippermetti lill-awtoritajiet jintraċċaw l-implimentazzjoni tal-politika u l-miżuri tagħhom dwar il-benessri tal-persunal, kif ukoll l-ilfuq tal-għanijiet stabbiliti u t-tfassil ta' aġġustamenti f'waqthom għal miżuri u approċċi ta' benessri.

Il-monitoraġġ huwa proċess sistematiku tal-ġbir u tal-analiżi tal-informazzjoni. Dan isir biex jiġi infurmat it-teħid ta' deċiżjonijiet relatati ma' attivitajiet li għaddejjin jew ma' attivitajiet potenzjali ġodda li għandhom jiġu introdotti. L-evalwazzjoni tinkludi l-analiżi tar-rilevanza u l-effettività tal-attivitajiet li għaddejjin jew li tlestew dwar dan is-sugġett. Fil-qosor, l-għan tal-monitoraġġ u tal-evalwazzjoni f'dan il-kuntest huwa li jittejjbu l-miżuri tal-benessri tal-persunal billi tingabar informazzjoni dwar l-implimentazzjoni u l-impatt tal-appoġġ ipprovdut u billi jintużaw is-sejbiet u t-tagħlimiet meħuda biex jiggwidaw it-titjib.

Spiss, l-attivitajiet ta' valutazzjoni (monitoraġġ u evalwazzjoni) jinftiehemu ħażin bħala proċess ta' awditjar. Dan **mhuwiex** il-każ. Dawn l-attivitajiet huma meħtieġa għall-fini ta' tagħlim u biex jiġu ddokumentati l-kundizzjonijiet u l-bidliet. F'dan il-kuntest, jistgħu jiġu osservati bidliet f'termini tal-benessri tal-membri tal-persunal fi ħdan awtorità u s-sodisfazzjon generali fir-rigward tal-impjegati.

Huwa importanti li jiġi mmonitorjat il-progress tal-implimentazzjoni tal-interventi permezz ta' **pjan ta' monitoraġġ ċar**, f'dan il-każ ġestit mill-awtorità. Il-konsistenza u r-responsabbiltà huma żgurati permezz tal-istabbiliment ta' **mekkanizmi ta' ċirkwit ta' feedback**. Dawn il-mekkanizmi jippermettu li jsiru azzjonijiet korrettivi biex jiġu rieżaminati s-suppożizzjonijiet, **ir-riżultati mbassra u l-proċessi li jirfdu l-implimentazzjoni ta' intervent**. Eżerċizzji ta' monitoraġġ sistematiki u kontinwi jippromwov u approċċ adattiv tal-intervent f'ħin reali. Input analitiku bbażat fuq l-evidenza jikkontribwixxi għall-proċessi tat-teħid tad-deċiżjonijiet fl-awtorità kollha, u jistgħu jittieħdu miżuri korrettivi infurmati. Il-funzjoni ta' monitoraġġ jeħtieġ li tiġi kkomplementata minn evalwazzjoni separata tal-intervent, li tagħmilha possibbli li jingabru fil-qosor ir-riżultati ewlenin miksuba, li tiġi vvalutata l-prestazzjoni u li jiġu proposti rakkomandazzjonijiet għal interventi futuri <sup>(12)</sup>.

(12) EASO, *Monitoring of Operations User Guide*, l-EASO, il-Belt Valletta, 2019, p. 9 (dokument ristrett).

Għalhekk, l-awtoritajiet huma rakkomandati jiżguraw ippjanar xieraq tal-attivitajiet ta' monitoraġġ u evalwazzjoni, inkluż dan li ġej.

- Ikollhom pjan ta' monitoraġġ u evalwazzjoni.
- Jużaw metodoloġija ta' monitoraġġ u evalwazzjoni, b'QBs u indikaturi mfassla tajjeb, u għodod għall-gbir tad-*data* biex tiġi segwita l-prestazzjoni tal-indikaturi.
- L-użu ta' professjonisti interni jew esterni tar-riżorsi umani bi kwalifiki rilevanti.
- Ikollhom mekkanizmu ta' feedback biex jinfurmaw lill-persunal fi ħdan l-awtorità dwar il-progress li jkun sar.
- Ikollhom mekkanizmu ta' feedback li jiżgura li r-riżultati u r-rakkomandazzjonijiet identifikati jikkontribwixxu għall-pjanijiet ta' azzjoni eżistenti dwar il-benessri tal-persunal.

Il-monitoraġġ u l-evalwazzjoni għandhom jiffasslu u jiġu implimentati bħala sforz ta' tim li jinkludi l-involviment attiv tal-membri tal-manigment u tal-persunal bl-istess mod. Preferibbilment, dan ikun ibbażat fuq approċċ partecipattiv. Li jkun hemm uffiċjali tal-ewwel linja involuti b'mod attiv fil-proċess tal-iżvilupp tal-istrateġija generali dwar il-benessri tal-persunal huwa kruċjali <sup>(13)</sup>, u, b'mod simili, il-partecipazzjoni ta' uffiċjali tal-ewwel linja hija kruċjali għat-tweqqif sinifikattiv tal-attivitajiet ta' monitoraġġ u evalwazzjoni.

It-tfassil tal-eżerċizzju ta' monitoraġġ u evalwazzjoni fil-benessri tal-persunal għandu jiġi allinjat mal-ħames kriterji ta' evalwazzjoni standard tal-UE. Dawn huma r-rilevanza, l-effettività, l-effiċjenza, il-koerenza u l-valur miżjud, u għandhom jiġu kkunsidrati matul il-proċess ta' evalwazzjoni.

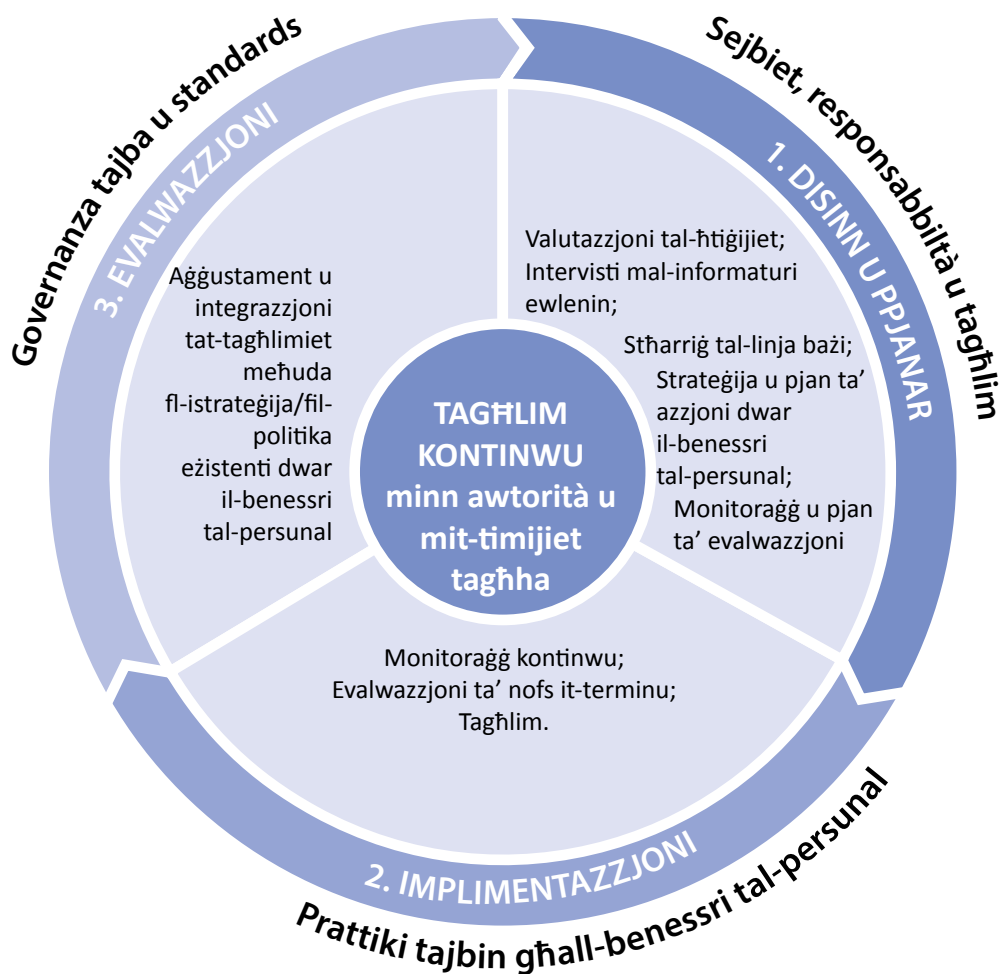
KRITERJI	TIP TA' MISTOQSIIJET LI GĦANDHOM JITWIEĠBU
<b>Kriterji ta' evalwazzjoni standard tal-UE</b>	
Rilevanza	Sa liema punt l-intervent huwa rilevanti għall-ħtiġijiet u l-prijoritajiet tal-impjegati tal-awtorità?
Effettività	Qegħdin jintlaħqu l-objettivi/l-istandards? X'inhi l-firxa tal-effetti ta' ċerti attivitajiet meta mqabbla mal-miri stabbiliti (tqabbil: riżultati meta mqabbla mal-ippjanar)?
Effiċjenza	X'inhi l-effiċjenza tar-riżorsi użati (tqabbil: ir-riżorsi umani u finanzjarji applikati meta mqabbla mal-kisbiet)?
Koerenza	Il-miżuri dwar il-benessri tal-persunal li huma proposti u mwettqa huma koerenti internament fi ħdan l-awtorità? Dawn jikkomplementaw strateġija usa' dwar il-benessri tal-persunal u politiki oħrajn (eż. kodiċi ta' kondotta/ta' kontra l-fastidju (sesswali))?
Valur miżjud	X'inhu l-valur miżjud addizzjonali li jirriżulta minn strateġija dwar il-benessri tal-persunal implimentata mill-awtorità kif issuggerit fil- <i>Gwida prattika dwar il-benessri tal-persunal tal-ażil u l-akkoljenza</i> tal-EASO? Hargu xi prattiki tajbin godda li wiehed jista' jitgħallem minnhom u jiġu kkunsidrati? Pereżempju, ġew innotati xi kwistjonijiet dwar id-diversità bħala importanti biex jiġu kkunsidrati (il-ħtiġijiet ta' esperti skjerati kontra esperti bbażati d-dar, il-ġeneru, eċċ.)?
<b>Kriterji oħrajn</b>	
Sostenibbiltà u impatt	Sa liema punt ġew żviluppati kapaċitajiet lokali individwali u kollettivi/organizzattivi sabiex tiġi żgurata s-sostenibbiltà tal-isforzi u l-benefiċċji?
Konsegwenzi mhux intenzjonati tal-azzjoni	X'inhuma l-konsegwenzi mhux intenzjonati (pożittivi u negattivi) li jirriżultaw minn dawn il-miżuri/inizjattivi?

(13) Irreferi għall-Parti I: *Standards u politika*, Anness 4 "Pjan ta' azzjoni dwar il-benessri tal-persunal u mudelli ta' valutazzjoni tar-riskju".

## 2.1. IL-ĠESTJONI TAL-PROGRAMM U L-MONITORAĠĠ IBBAŻAT FUQ IR-RIŻULTATI

L-eżerċizzji ta' monitoraġġ u evalwazzjoni huma parti importanti mill-proċess ta' ġestjoni taċ-ċiklu tal-programm, inkluż l-aġġustament. L-attivitajiet ta' monitoraġġ isegwu l-progress matul il-perjodu ta' implimentazzjoni tal-politika/intervent, filwaqt li l-evalwazzjoni għandha l-għan li tivvaluta l-kisba tar-riżultati u l-għanijiet ippjanati mat-tlestija tal-istess politika/intervent. F'dan il-kuntest, l-attivitajiet inklużi fil-pjan ta' azzjoni dwar il-benessri tal-persunal għandhom ikunu mmonitorjati permezz ta' mekkaniżmi ta' ċirkwit ta' feedback f'hin reali biex jiġi żgurat li l-fażi ta' implimentazzjoni tibqa' marbuta mill-qrib mal-intervent matul il-perjodu kollu. L-informazzjoni miġbura permezz tal-monitoraġġ u l-evalwazzjoni għandha tiġi analizzata biex tikkontribwixxi għar-rakkomandazzjonijiet għall-aġġustament ta' politika/programm jew intervent.

### ILLUSTRAZZJONI 4. Ċiklu ta' ġestjoni tal-programm tal-benessri tal-persunal



Sors: aġġustat minn *Evaluation Handbook – Guidance for designing, conducting and using independent evaluation at UNODC* tal-Uffiċċju tan-Nazzjonijiet Uniti dwar id-Droga u l-Kriminalità, l-Uffiċċju tan-Nazzjonijiet Uniti dwar id-Droga u l-Kriminalità, Vjenna, 2017, p. 44.

Eżempju ta’ kif għandu jintuża u jiġi applikat monitoraġġ ibbażat fuq ir-riżultati tal-implimentazzjoni tal-politika dwar il-benessri tal-persunal huwa li jiġi eżaminat il-pjan ta’ azzjoni stabbilit mill-awtorità f’konformità mal-istandards tal-politika dwar il-benessri tal-persunal proposti fil-**Parti I:Standards u politika**. L-istrategija dwar il-benessri tal-persunal <sup>(14)</sup> u l-pjan ta’ azzjoni marbut kopert f’din il-parti tal-gwida, li taqsima minnhom hija inkluża hawn taħt, għandhom jipprovdu referenza għall-obiettivi u l-miżuri stabbiliti fl-istrategija dwar il-benessri tal-persunal żviluppata mill-awtorità. Il-pjan ta’ azzjoni se jeħtieġ li jkun marbut ma’ grupp fil-mira u mal-baġit magħmul disponibbli għall-azzjonijiet proposti <sup>(15)</sup>.

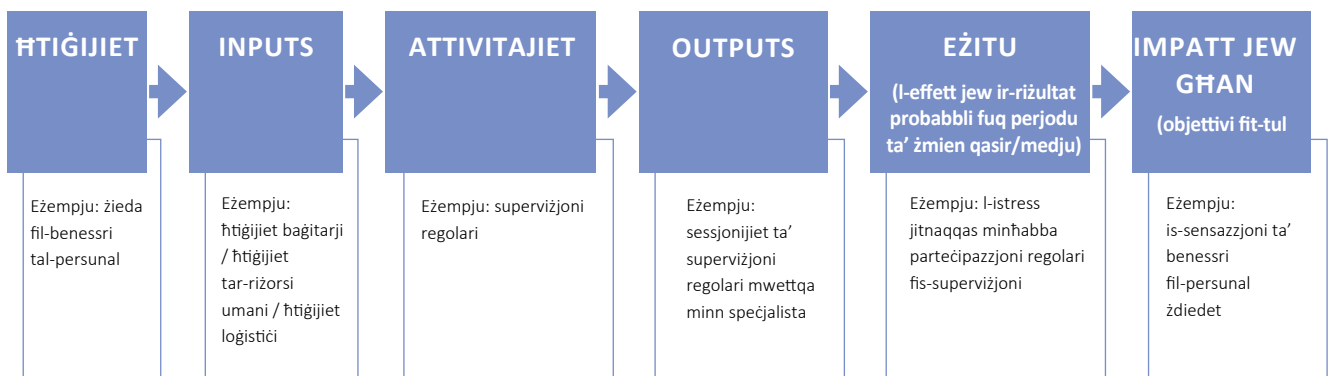
**Kampjun tal-istrategija tal-benessri tal-persunal.** F’konformità mal-obiettivi dwar il-benessri tal-persunal għall-perjodu 20XX–20XX, skont l-awtorità XX, il-pjan ta’ azzjoni annwali dwar il-benessri tal-persunal tal-20XX huwa spjegat hawn taħt.

KAMPJUN OBJETTIV 1: IL-PREVENZJONI U T-TNAQQIS TA’ STRESS RELATAT MAX-XOGHOL				
Azzjoni	Dipartiment responsabbli	Implimentata minn (kategorija tal-persunal: intern/estern)	Grupp fil-mira	Il-perjodu ta’ żmien u l-frekwenza
Superviżjoni	HR u kumitat marbut mal-benessri tal-persunal	Konsulent għall-benessri tal-persunal jew speċjalist estern	Uffiċjali tal-ewwel linja	Darba fix-xahar u fuq talba

Il-kampjun ta’ hawn fuq jikkontribwixxi għall-**istandard 4 dwar il-benessri tal-persunal: prevenzjoni, QB2** u indikaturi marbuta (ara t-**Taqsim 2.3. “Standards u indikaturi għall-monitoraġġ tal-benessri tal-persunal”**).

Katina tar-riżultati tipikament tiddeskrivi l-mogħdijiet u r-relazzjonijiet loġiċi bejn l-inputs u l-attivitajiet u r-riżultati li jiġu ġġenerati fil-forma ta’ outputs, eżiti u impatt. Il-matrici tar-riżultati tispjega kif għandhom jinkisbu r-riżultati, billi tibda bl-inputs, tgħaddi għal attivitajiet u outputs, u tilhaq il-quċċata fl-eżiti u fl-impatt, li huma parti mill-katina tar-riżultati.

**ILLUSTRAZZJONI 5. Katina tar-riżultati**



(14) Irreferi wkoll għall-Anness 5 “Mudell tal-istrategija għall-benessri tal-persunal”.

(15) Huwa importanti li wieħed jinnota li l-proposti kollha jridu jkunu konformi ma’ politiki oħrajn (eż. ta’ kontra l-fastidju, l-isfruttament sesswali u l-abbuż), kif ukoll mal-kodiċi ta’ kondotta.



Bl-implimentazzjoni tal-attività pprezentata fl-eżempju tal-katina tar-risultati ta' hawn fuq, b'rabta ma' attivitajiet oħrajn indikati fil-pjan ta' azzjoni dwar il-benessri tal-persunal, jista' jinkiseb l-**għan** generali jew l-**impatt fit-tul**. Dan biex jinħoloq ambjent tax-xogħol **sikur u tajjeb għas-saħħa** għall-**persunal kollu**, li, bħala konsegwenza, **għandu impatt pożittiv fuq l-applikanti** fdati lil awtorità.

F'xi awtoritajiet, it-**teorija tal-bidla (ToC)** tista' tkun mod preferut kif jiġi ppjanat u mkejje l-progress. Il-metodoloġija tat-ToC tgħin lil awtorità biex tiddekrivi l-passi li huma ppjanati biex jintlaħaq l-għan. It-ToC toffri gwida meta jiġu eżaminati l-għażliet għall-interventi. Hija forma ta' loġika ta' intervent.

Id-differenzi bejn il-metodoloġija tat-ToC u l-metodu tal-katina tar-risultati użat b'mod komuni huma li t-ToC:

- hija **bbazata fuq ir-risultati** (x'inhi l-viżjoni generali tagħna?);
- tħares lejn **il-kawzi** (jekk... imbagħad), u tagħmel dan billi:
  - tartikola s-**suppożizzjonijiet** sottostanti.

Meta jintuza approċċ tat-ToC, l-għanijiet fit-tul jiġu ddefiniti u mbagħad jiġu mmappjati lura sabiex jiġu identifikati l-prekundizzjonijiet meħtieġa.

### **Għalhekk irridu nibdew billi nistaqsu l-mistoqsijiet li ġejjin.**

- X'jehtieg li jinbidel?
- X'inhu meħtieġ biex iwitti t-triq għal bidla bħal din?
- Fi kliem ieħor, x'inhuma l-prerekwiżiti biex it-trasformazzjoni tibda u tiġi kkonsolidata maż-żmien?

Normalment, ToC tiġi fformulata billi jintużaw dikjarazzjonijiet ta' **"jekk/billi... allura/ imbagħad"** u b'hekk timplika tip ta' kawżalità jew kundizzjonalità.

### **Il-loġika hija fformulata bħala:**

- bl-implimentazzjoni tal-attività X jew jekk l-attività X tiġi implimentata:
  - imbagħad se sseħħ Y;
    - minħabba li Z iseħħ (razzjonali);
    - li mbagħad iwassal għat-tibdil previst.

**ToC** tista' jew tiġi pprezentata f'format ta' flow chart jew billi tinkiteb bħala narrattiva.

EŻEMPJU WIEHEĊ: BILLI... IMBAGĦAD	EŻEMPJU TNEJN: JEKK... ALLURA
<p>Il-viżjoni tagħna għall-bidla hija li jinkiseb ambjent tax-xogħol <b>sikur u tajjeb għas-saħħa</b> għall-<b>persunal kollu</b>, li konsegwentement <b>jaffettwa b'mod pożittiv lill-applikanti</b> fdati lilna:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— <b>billi</b> tiġi rikonoxxuta l-importanza tal-investiment fil-benessri tal-persunal mill-manigment superjuri;</li> <li>— <b>billi</b> jiġu żgurati mekkaniżmi ċari u rilevanti ta' stadju ta' orjentazzjoni u taħriġ/induzzjoni;</li> <li>— <b>billi</b> tiġi infurmata l-provvista ta' għodod (eż. proċeduri operattivi standard) għall-prevenzjoni/ir-rispons għal incidenti kritiċi;</li> <li>— <b>billi</b> jiġi żgurati li l-ħtiġijiet tal-persunal jiġu vvalutati u indirizzati regolarment permezz ta' interventi ta' appoġġ formali (laqgħat ta' verifika, opportunitajiet ta' konsulenza individwali, superviżjoni edukattiva, eċċ.) u informali (eż. kolleġġjali u bejn il-pari) differenti;</li> <li>— <b>billi</b> tissaħħaħ il-kapaċità tal-persunal kollu (manigers u uffiċjali tal-ewwel linja) dwar sugġetti rilevanti marbuta mal-benessri (eż. ħiliet ta' komunikazzjoni, taħriġ dwar tekniki ta' ġestjoni tal-istress, l-importanza tax-xogħol f'tim u l-iffissar ta' limiti tajbin għas-saħħa);</li> <li>— <b>billi</b> tinholoq sensibilizzazzjoni dwar l-importanza tal-kura personali;</li> <li>— <b>billi</b> jiġu żgurati kollaborazzjoni b'saħħitha u komunikazzjoni trasparenti bejn id-dipartimenti rilevanti (HR, sikurezza u sigurtà, persunal tekniku, eċċ.).</li> </ul> <p>L-attivitajiet identifikati u marbuta mad-dikjarazzjonijiet "billi... imbagħad" biex isseħħ il-bidla mixtieqa jistgħu jiġu inklużi, pereżempju, fil-pjan ta' azzjoni dwar il-benessri tal-persunal tal-awtorità.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— <b>Jekk</b> il-persunal ikollu access għal servizzi ta' appoġġ imfassla apposta offruti mill-impjegatur (awtorità), bħal korsijiet ta' taħriġ dwar il-ġestjoni tal-istress, sessjonijiet ta' superviżjoni edukattiva jew appoġġ kolleġġjali, u jkun mhegġeġ mill-manigment biex jieħu sehem fihom; u</li> <li>— <b>Jekk</b> fl-istess ħin il-manigers ikunu jistgħu jipprovdu feedback regolari, rilevanti u empatiku;</li> <li>— <b>allura</b> l-persunal ikun jista' jindirizza sitwazzjonijiet stressanti fil-kuntest tax-xogħol tiegħu b'mod effettiv u f'waqtu.</li> </ul> <p>Dan mhux biss se jippermetti lill-persunal iwettaq xogħlu b'mod professjonali u jipprovdi appoġġ impenjat lill-applikanti għall-protezzjoni internazzjonali, iżda se jnaqqas ukoll ir-riskju ta' eżawriment (u problemi oħrajn relatati mal-istress) fil-futur u jipromwovi l-benessri ġenerali fil-persunal tal-akkoljenza u tal-ażil.</p> <p>Barra minn hekk, dan se jwassal għall-viżjoni tagħna għall-bidla: se jinkiseb ambjent tax-xogħol <b>sikur u tajjeb għas-saħħa</b> għall-<b>persunal kollu</b>, li konsegwentement <b>jaffettwa b'mod pożittiv lill-applikanti</b> fdati lilna.</p>
<p>Is-suppożizzjonijiet sottostanti huma:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— li l-manigment superjuri tal-awtorità rispettiva jkun identifika l-benessri tal-persunal bħala qasam ta' tħassib u għandu jtejjeb is-sitwazzjoni;</li> <li>— li għad ma hemm l-ebda mekkaniżmu utli għall-benessri tal-persunal stabbilit, u għalhekk l-introduzzjoni ta' tali interventi tkun ta' benefiċċju.</li> </ul>	
<p>Jinkisbu riżultati fuq skala.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— X'għandu jsir biex ikun hemm l-akbar impatt?</li> </ul>	

## 2.2. KUNSIDERAZZJONIJIET DWAR L-ISTABILIMENT TA' INDIKATURI

Sistema tajba ta' monitoraġġ tibda mill-fażi tad-disinn ta' **intervent**, inkluż, iżda mhux limitat għal, l-iżvilupp ta' matriċi ta' riżultati koerenti u indikaturi sinifikattivi <sup>(16)</sup>.

L-**indikaturi** huma varjabbli kwantitattivi jew kwalitattivi li jippermettu l-kejl, il-verifika u l-validazzjoni tal-bidliet prodotti minn intervent meta mqabbla ma' dak li kien ippjanat.

(16) EASO, *Internal Monitoring User Guide*, I-EASO, il-Belt Valletta, 2019, pp. 18–19 (dokument ristrett).

L-**indikaturi kwantitattivi** jkejlu l-bidla f'valuri numeriči maż-żmien. Dawn jiġu espressi permezz ta' numru, perċentwal jew proporzjon.

L-**indikaturi kwalitattivi** jkejlu l-bidliet li ma jitkejlux faċilment permezz ta' valuri numeriči, bħal titjib relatat mal-proċess, u kwalità mtejbja tas-servizzi, politiki jew kapaċità. Dawn spiss ikunu bbażati fuq il-perċezzjoni, l-opinjoni jew il-livelli ta' sodisfazzjon, u jiddeskrivu l-bidla jew kif jidher is-suċċess. Sabiex tistabbilixxi mira u tkejjel indikatur kwalitattiv, jeħtieġ li tanalizza l-indikatur u tiddeskrivi l-progressjoni maħsuba tal-bidla.

L-isfida fl-għażla tal-indikaturi hija li jinstabu **mizuri li jistgħu jaqdbu b'mod sinifikattiv il-bidliet ewlenin**, li jikkombinaw dak li huwa rilevanti b'mod sostantiv bħala riflessjoni tar-riżultat mixtieq ma' dak li huwa prattikament realistiku f'termini ta' ġbir u ġestjoni tad-*data*. Jekk l-indikatur ħażin jitkejjel, jew jekk jitkejjel b'mod żbaljat, id-*data* tista' tkun qarrieqa u l-kwalità tad-deċiżjonijiet tista' tiġi affettwata.

B'mod ġenerali, indikaturi tajbin jeħtieġ li jkunu **SMART** (specifiċi, li jistgħu jitkejlu, li jistgħu jintlaħqu, rilevanti u marbuta biż-żmien) sabiex ikunu mmonitorjati kif xieraq u jipprovdu informazzjoni siewja.

- **Specifiku.** Huwa ċar eżattament x'qed jitkejjel? L-indikatur huwa specifiku biżżejjed biex jitkejjel il-progress lejn ir-riżultati?
- **Li jistgħu jitkejlu.** Il-bidliet huma oġġettivament verifikabbli? L-indikatur se juri bidla mixtieqa? L-indikatur huwa kejl affidabbli u ċar tar-riżultati?
- **Li jistgħu jinkisbu.** X'bidliet huma mistennija bħala riżultat tal-intervent? Ir-riżultati li fihom l-indikatur ifittex li juri l-progress huma realistiki?
- **Rilevanti.** L-indikatur huwa rilevanti għar-riżultati, l-eżiti u/jew l-outputs tal-kejl maħsuba?
- **Marbuta biż-żmien.** Id-*data* hija disponibbli b'kost u sforz raġonevoli? Jeżisti pjan ta' monitoraġġ tal-indikaturi?

## 2.3. STANDARDS U INDIKATURI GĦALL-MONITORAĠĠ TAL-BENESSRI TAL-PERSUNAL

Għall-finijiet tal-*Gwida prattika dwar il-benessri tal-persunal tal-ażil u l-akkoljenza* tal-EASO, l-istandards indikati fl-Illustrazzjoni 2 huma marbuta ma' sett dettaljat ta' QBs u indikaturi li huma pprezentati hawn taħt. Il-pakkett ta' monitoraġġ tal-benessri tal-persunal propost fil-[Kapitolu 3 "Pakkett ta' monitoraġġ tal-kwalità tal-benessri tal-persunal"](#) jippreżenta għodod konkreti ta' monitoraġġ u evalwazzjoni li jindirizzaw il-QBs u l-indikaturi marbuta ma' kull wieħed mit-tmien standards tal-politika dwar il-benessri tal-persunal. [Taqsim 3.1. Il-"Gwida għall-monitoraġġ \(għodda 1\)"](#) tagħti dettalji dwar xi kunsiderazzjonijiet ewlenin qabel ma tkun tista' ssir kwalunkwe attività ta' monitoraġġ u evalwazzjoni.

### 2.3.1. STANDARD 1: DOKUMENTAZZJONI U INFORMAZZJONI



**Standard 1:**  
L-awtoritajiet għandhom stabbilita strategija dokumentata dwar il-benessri tal-persunal li tiġi kkomunikata permezz ta' mezzi rilevanti u miftiehma.

PARAMETRI REFERENZJARJI TA' KWALITÀ	INDIKATURI
<b>QB1.</b> Strategija dwar il-benessri tal-persunal tistabbilixxi kif jiġi ddefinit il-benessri tal-persunal u l-miżuri stabbiliti biex jiġi appoġġat il-persunal	<p><b>1a.</b> Task Force ta' esperti tipproponi strategija dwar il-benessri tal-persunal, inklużi miżuri li jappoġġaw lill-persunal u li jorbtu ma' politiki oħrajn (eż. kontra l-fastidju, kodiċi ta' kondotta, eċċ.)</p> <p><b>1b.</b> Il-manigment superjuri japprova l-istrategija tal-benessri tal-persunal</p> <p><b>1c.</b> Pjan ta' azzjoni dwar il-benessri tal-persunal jagħti dettalji dwar l-attivitajiet ewlenin li għandhom jiġu implimentati matul is-sena</p> <p><b>1d.</b> Huwa stabbilit perjodu ta' żmien għar-rieżami u l-aġġornament tal-istrategija dwar il-benessri tal-persunal</p>
<b>QB2.</b> Jiġu stabbiliti proċeduri operattivi standard (SOPs)	<p><b>2a.</b> Jiġu żviluppati SOPs li jiddefinixxu r-rwoli u r-responsabbiltajiet</p> <p><b>2b.</b> Il-manigment juża l-SOPs</p>
<b>QB3.</b> L-istrategija dwar il-benessri tal-persunal hija faċli biex tiġi aċċessata, konkreta u b'lingwa li l-persunal kollu jista' jifhem	<p><b>3a.</b> Il-membri kollha tal-persunal huma konxji u għandhom aċċess għall-istrategija dwar il-benessri tal-persunal</p> <p><b>3b.</b> Il-persunal irċieva materjal li jipprovdi informazzjoni dwar l-attivitajiet disponibbli.</p>
<b>QB4.</b> Il-persunal kollu jiġi infurmat sistematikament dwar l-istrategija tal-benessri tal-persunal, il-pjan ta' azzjoni u l-miżuri ta' benessri tal-persunal disponibbli, u kif għandu jiġi aċċessat l-appoġġ	<p><b>4a.</b> L-għadd ta' persunal milhuq bl-attivitajiet disponibbli ta' benessri tal-persunal</p> <p><b>4b.</b> Moduli ta' induzzjoni għall-impjegati godda inkluża informazzjoni dwar il-benessri tal-persunal</p>

### 2.3.2. STANDARD 2: VALUTAZZJONI U SKRINJAR



**Standard 2:**  
L-awtoritajiet jippermettu lill-manigers jiksbu l-ħiliet bażiċi biex jivvalutaw u jiskrinjaw it-timijiet tagħhom dwar kwistjonijiet relatati mal-benessri tal-persunal.

PARAMETRI REFERENZJARJI TA' KWALITÀ	INDIKATURI
<b>QB1.</b> Id-dipartimenti tar-riżorsi umani u l-manigers għandhom il-ħiliet li jiżviluppaw deskrizzjonijiet ċari tal-impjegati u mistoqsijiet ta' intervisti rilevanti għal finijiet ta' għażla	<p><b>1a.</b> It-termini ta' referenza u d-deskrizzjonijiet tal-impjegati għall-manigers u għall-persunal jistabbilixxu rekwiżiti ċari</p> <p><b>1b.</b> Il-grilja tal-intervista għall-finijiet tal-għażla tinkludi taqsima dwar il-benessri (għestjoni tal-istress) u hija marbuta ma' mistoqsija dwar il-kodiċi ta' kondotta</p>
<b>QB2.</b> Il-manigers huma kkwalifikati biex jidentifikaw strapazz u ħtiġijiet fiżjoloġiċi u psikoloġiċi bażiċi fil-membri tat-tim tagħhom	<p><b>2a.</b> Għadd ta' manigers jipparteċipaw f'taħriġ bażiku dwar kif jidentifikaw strapazz fiżjoloġiku/psikoloġiku</p> <p><b>2b.</b> Il-ħtiġijiet tal-persunal kollu jiġu vvalutati darba fis-sena matul il-fażijiet kollha tal-impjegati billi jintuża proċess ta' monitoraġġ istituzzjonalizzat</p> <p><b>2c.</b> Il-perċentwal ta' rispons tal-persunal miġbur jindika li s-superviżuri diretti tagħhom għamlu sforz fl-identifikazzjoni ta' strapazz professjonali/personali</p>

## 2.3.3. STANDARD 3: KOMUNIKAZZJONI

PARAMETRI REFERENZJARJI TA' KWALITÀ	INDIKATURI
<b>QB1.</b> Il-manigġers u l-persunal jimpenjaw ruħhom billi jużaw ħiliet ta' komunikazzjoni rilevanti, veritieri, trasparenti u rispettużi	<b>1a.</b> L-għadd ta' persunal u manigġers li jipparteċipaw fit-taħriġ dwar il-ħiliet fil-komunikazzjoni <b>1b.</b> Perċentwal ta' persunal li jindika li l-komunikazzjoni tas-superviżuri diretti tagħhom hija professjonali, trasparenti u rispettuża <b>1c.</b> Sommarju tas-sejbiet tal-istħarriġ annwali dwar il-feedback tal-persunal huwa aċċessibbli għall-persunal kollu
<b>QB2.</b> Hija stabbilita struttura għall-persunal kollu biex jinvolvi ruħu f'formati ta' skambju personali kemm dwar il-kompiti professjonali kif ukoll dwar il-benessri mal-manigġers tal-linji rispettivi tagħhom	<b>2a.</b> L-għadd ta' laqgħat bejn tnejn li saru / li pparteċipaw fihom <b>2b.</b> L-ammont ta' feedback pożittiv (kostruttiv / utli) riċevut matul dawn il-laqgħat regolari



**Standard 3:**  
L-awtoritajiet jippromwovu komunikazzjoni ċara u olistika permezz ta' diversi pjattiformi u mezzi miftiehma.

## 2.3.4. STANDARD 4: PREVENZJONI

PARAMETRI REFERENZJARJI TA' KWALITÀ	INDIKATURI
<b>QB1.</b> Il-persunal u l-manigġers għandhom aċċess għal firxa wiesgħa ta' sessjonijiet ta' taħriġ biex jidentifikaw sinjali ta' stress, jipprevjenu l-istress u jippromwovu s-saħħa mentali b'mod ġenerali	<b>1a.</b> L-għadd ta' persunal li jattendi sessjonijiet ta' taħriġ dwar il-ġestjoni tal-istress <b>1b.</b> Il-perċentwal tal-persunal li jindika li l-kontenut mogħti kien rilevanti għax-xogħol ta' kuljum tiegħu
<b>QB2.</b> Il-persunal u l-manigġers għandhom aċċess għal attivitajiet u servizzi ta' appoġġ (ipprovdu internament u/jew esternament)	<b>2a.</b> Il-punt(i) fokali/timijiet għall-interventi rilevanti jintgħażlu u jitharrġu <b>2b.</b> It-termini ta' referenza għal persuna fokali/membri tat-tim ta' intervent magħżula u s-servizzi li jipprovdu huma stabbiliti <b>2c.</b> Fejn meħtieġ, huma disponibbli kriterji ċari tal-għażla u termini ta' referenza għall-ispeċjalisti esterni
<b>QB3.</b> Il-persunal u l-manigġers għandhom aċċess għal attivitajiet ta' promozzjoni tas-saħħa	<b>3a.</b> Għadd ta' attivitajiet ta' promozzjoni tas-saħħa organizzati



**Standard 4:**  
L-awtoritajiet jipprovdu miżuri preventivi sostenibbli għall-promozzjoni u l-protezzjoni tas-saħħa mentali fost l-impjegati tagħhom.

### 2.3.5. STANDARD 5: RISPONS GĦAL INĊIDENTI KRITIĊI



**Standard 5:**  
L-awtoritajiet jipprovdu appoġġ speċifiku lill-persunal li esperjenza incident kritiku.

PARAMETRI REFERENZJARJI TA' KWALITÀ	INDIKATURI
<b>QB1.</b> Persuna (jew tim) indipendenti u mharrġa ta' fiduċja tinħatar fl-awtorità u tista' tiġi kkonsultata wara incidenti kritiċi	<b>1a.</b> It-termini ta' referenza għal tali tim/persuna fokali huma stabbiliti <b>1b.</b> It-tim/Il-persuna fokali magħżula għandhom il-ħiliet u t-taħriġ rilevanti biex jipprovdu l-appoġġ meħtieġ
<b>QB2.</b> Hija stabbilita gwida ċara għall-manijers dwar x'segwitu għandhom jagħtu wara incident kritiku	<b>2a.</b> Hija stabbilita SOP dwar il-ġestjoni ta' incident kritiku
<b>QB3.</b> Il-persunal u l-manijers għandhom informazzjoni dwar kif jitolbu u jaċċessaw appoġġ speċifiku wara li jkun seħħ incident kritiku	<b>3a.</b> L-eżistenza, ir-rwoli u r-responsabbiltajiet ta' din il-persuna fokali/it-tim ta' intervent ikkomunikati lill-persunal rilevanti kollu <b>3b.</b> Is-sessjonijiet ta' informazzjoni (parti mill-induzzjoni u taħriġ ta' persunal ieħor) iservu biex jagħmlu lill-persunal konxju mill-SOP u kif ifittex/jirċievi appoġġ u mingħand min f'każ ta' incident kritiku <b>3c.</b> L-għadd totali u t-tipi ta' incidenti kritiċi rreġistrati meta mqabbla ma' incidenti li jirrikjedu segwitu ma' membru tal-persunal <b>3d.</b> Perċentwal tal-persunal affettwat li jindika s-sodisfazzjon bis-servizz ipprovdut mill-persuna/mit-tim ta' appoġġ

### 2.3.6. STANDARD 6: BINI TAL-KAPAĊITAJIET



**Standard 6:**  
L-awtoritajiet jipprovdu l-mezzi għall-persunal tagħhom biex jiżviluppaw ħiliet xierqa.

PARAMETRI REFERENZJARJI TA' KWALITÀ	INDIKATURI
<b>QB1.</b> L-awtoritajiet implimentaw valutazzjoni tal-ħtiġijiet ta' taħriġ u evalwazzjoni sistematika tal-iskemi ta' taħriġ biex jiżguraw l-applikazzjoni effettiva u ta' kwalità għolja u t-trasferiment tal-għarfien fix-xogħol ta' kuljum	<b>1a.</b> Jitwettqu valutazzjonijiet tal-ħtiġijiet mal-persunal tal-awtoritajiet <b>1b.</b> Huwa stabbilit pjan ta' taħriġ li jinkludi sugġetti li jikkonċernaw il-benessri tal-persunal <b>1c.</b> Il-programm ta' taħriġ huwa aġġornat
<b>QB2.</b> L-awtoritajiet implimentaw firxa wiesgħa ta' sessjonijiet ta' taħriġ imfassla apposta u standardizzati	<b>2a.</b> L-għadd ta' sessjonijiet ta' taħriġ imwettqa <b>2b.</b> L-għadd ta' sessjonijiet ta' taħriġ imwettqa b'rabta mal-benessri tal-persunal <b>2c.</b> L-għadd ta' partecipanti milħuqa permezz ta' sessjonijiet ta' taħriġ fis-sena
<b>QB3.</b> L-awtoritajiet joffru formati rilevanti addizzjonali ta' żvilupp professjonali sabiex jiżguraw it-trasferiment tal-għarfien	<b>3a.</b> L-għadd ta' persunal li jippartecipa f'attivitajiet ta' appoġġ (appoġġ kolleġġjali, intervizzjoni, konsulenza individwali/fi grupp, eċċ.) f'perjodu ta' rapportar <b>3b.</b> Il-perċentwal ta' persunal li jindika f'sessjonijiet ta' feedback li intervent rispettiv li attenda għalih tqies bħala rilevanti biex jiġi żgurat il-benessri

## 2.3.7. STANDARD 7: SIKUREZZA U SIGURTÀ

PARAMETRI REFERENZJARJI TA' KWALITÀ	INDIKATURI
<b>QB1.</b> Il-persunal u l-manigġers jiġu informati dwar il-ġerarkiji tar-rapportar li għandhom jintużaw f'każ ta' incidenti oħrajn ta' emerġenza/sikurezza minbarra incidenti kritiċi	<b>1a.</b> Hija stabbilita u qed tinxtered SOP li tikkomplementa l-SOP dwar il-ġestjoni ta' incident kritiku
<b>QB2.</b> Il-persunal u l-manigġers jirċievu informazzjoni dwar l-aċċess għal miżuri/struzzjonijiet relatati mas-saħħa, mas-sikurezza u mas-sigurtà	<b>2a.</b> Kaxxa postali ddedikata biex tirċievi u twieġeb għall-mistoqsijiet li jagħmel il-persunal <b>2b.</b> It-tipi ta' thassib imqajma huma ddokumentati <sup>(17)</sup> <b>2c.</b> Perċentwal ta' persunal li jindika f'sessjonijiet ta' feedback li jhoss li s-sikurezza u s-sigurtà tiegħu fuq il-post tax-xogħol qed jiġu kkunsidrati biżżejjed
<b>QB3.</b> L-awtoritajiet jimmonitorjaw ir-riskji ta' kull post tax-xogħol fi proċess ta' ġestjoni tar-riskju kontinwu u li jevolvi, u bil-partecipazzjoni ta' uffiċjali tal-ewwel linja, sabiex jadattaw il-miżuri ta' sikurezza/ta' sigurtà fejn meħtieġ	<b>3a.</b> Metodoloġija u pjan tal-monitoraġġ tar-riskju stabbiliti. <b>3b.</b> Pjan ta' monitoraġġ tar-riskju aġġornat b'mod regolari. <b>3c.</b> L-għadd ta' uffiċjali tal-ewwel linja li pparteċipaw fl-eżerċizzju annwali ta' monitoraġġ tar-riskju



**Standard 7:**  
L-awtoritajiet jimplimentaw u jikkomunikaw linji gwida konkreti dwar is-saħħa, is-sikurezza u s-sigurtà abbażi ta' analiżi tar-riskji f'diversi ambjenti tax-xogħol (inkluż fuq il-post).

## 2.3.8. STANDARD 8: MONITORAĠĠ U EVALWAZZJONI

PARAMETRI REFERENZJARJI TA' KWALITÀ	INDIKATURI
<b>QB1.</b> Huma stabbiliti metodoloġija ta' monitoraġġ u evalwazzjoni sabiex tiġi vvalutata l-effettività tal-miżuri dwar il-benessri tal-persunal introdotti	<b>1a.</b> Huma stabbiliti metodoloġija ta' monitoraġġ u evalwazzjoni tal-benessri tal-persunal <b>1b.</b> Tintgħazel persuna fokali/tim ta' monitoraġġ
<b>QB2.</b> Jitwettqu eżerċizzji regolari ta' monitoraġġ u evalwazzjoni, li jinkludu l-ġestjoni tar-riskju <sup>(18)</sup> relatata mal-istress.	<b>2a.</b> Ir-rapporti ta' monitoraġġ u ta' evalwazzjoni jiġu abbozzati kull sena <b>2b.</b> Is-sejbiet huma riflessi f'rakkomandazzjonijiet regolari proposti lill-manigment superjuri <b>2c.</b> Ir-rakkomandazzjonijiet jikkontribwixxu għar-rieżami tal-istrateġija dwar il-benessri tal-persunal u l-pjan ta' azzjoni f'perjodu ta' żmien speċifikat



**Standard 8:**  
L-awtoritajiet jimmonitorjaw u jevalwaw b'mod regolari l-effettività tal-miżuri dwar il-benessri tal-persunal introdotti u jinkorporaw it-tagħlimiet meħuda.

(17) Il-kunfidenzjalità hija prinċipju ewlieni fl-attivitatijiet kollha relatati mal-benessri tal-persunal.

(18) Irreferi għall-Anness 6 "Mudell tal-valutazzjoni tar-riskju" għal mudell tal-valutazzjoni tar-riskju u spjegazzjoni taċ-ċiklu tal-valutazzjoni tar-riskju.

## 2.4. STĦARRIĠ U MIRI TAL-LINJA BAŽI U TAL-AĦĦAR LINJA

L-indikaturi għandhom ikunu akkumpanjati minn **linji baži** u **miri** <sup>(19)</sup>. Mingħajr linji baži u miri, il-kejl tal-bidla maż-żmien mhuwiex sinifikattiv.

Il-**linji baži** jistabbilixxu l-valur tal-indikatur qabel il-bidu ta' intervent, li magħhom jista' jiġi vvalutat il-progress jew isir tqabbil. L-għan ta' studju ta' linja baži huwa li jipprovi baži ta' informazzjoni li fuqha għandhom jiġu mmonitorjati u vvalutati l-progress u l-effettività ta' attività matul l-implimentazzjoni u wara li titlesta l-attività.

Xi drabi d-*data* meħtieġa għal linja baži, li magħha jistgħu jitkejlu l-grad u l-kwalità tal-bidla matul l-implimentazzjoni ta' attività, tkun diġà teżisti. F'każijiet bħal dawn, l-uniku kompitu huwa li tingabar id-*data* u li jiġi żgurat li din tkun tista' tiġi aġġornata fit-tul permezz ta' attivitajiet ta' monitoraġġ. Għalhekk huwa importanti li tinstab l-informazzjoni diġà disponibbli. Ir-rieżami tar-rapporti ġenerali dwar attivitajiet oħrajn, id-diskussjonijiet tal-grupp fokus (FGDs) u r-rapporti dwar iż-żjarat fuq il-post jistgħu jgħinu wkoll biex tinftehem ir-realtà fil-prattika. Meta d-*data* ma tkunx teżisti jew ma tkunx biżżejjed, din tkun teħtieġ li tiġi ssupplimentata minn eżerċizzju ad hoc għall-ġbir tad-*data*.

L-istudji ta' linja baži jaqgħu taħt ir-responsabbiltà ta' dak il-persunal fi ħdan l-awtoritajiet responsabbli mill-ippjanar, u, sa ċertu punt, daww involuti fl-implimentazzjoni tal-aktivitajiet. Idealment, dan l-eżerċizzju jsir matul il-fażi tad-disinn f'dan il-kuntest, qabel ma jiġi żviluppata u implimentata pjan ta' azzjoni għall-benessri tal-persunal. Il-persuna/It-tim maħtura jiżguraw li tingabar *data* diżaggregata meta jkun xieraq. Dan jista' jsir ukoll permezz ta' kwestjonarji, intervisti semistrutturati, laqgħat fi gruppi u żjarat ġenerali fuq il-post.

**Studju tal-aħħar linja (jew studju ta' nofs it-terminu)** huwa miżura magħmula mat-tlestija ta' intervent (jew fi stadji ewlenin tal-implimentazzjoni tiegħu, eż. tmiem ta' fażi), biex jitqabbal mal-kundizzjonijiet tal-linja baži u tiġi vvalutata l-bidla. L-istudji tal-linja baži u tal-aħħar linja huma marbuta flimkien. Jekk isir studju tal-linja baži, normalment jiġi segwit minn studju simili aktar tard fl-intervent (eż. studju tal-aħħar linja) għat-tqabbil tad-*data* biex tiġi ddeterminata l-bidla.

F'dan il-kuntest, il-manigġers superjuri tal-awtoritajiet iridu jaraw kif ċerti miżuri introdotti fi ħdan awtorità affettwaw b'mod pożittiv il-benessri tal-persunal.

Il-**miri** jiddeskrivu l-valuri mistennija mat-tlestija tal-intervent (eż. il-percentwal ta' persunal li jippartecipa f'ċerta attività tal-benessri tal-persunal biex jindika s-sodisfazzjon fix-xogħol). Il-miri jistgħu jkunu utli f'diversi aspetti, peress li:

(19) EASO, *Il-Gwida għall-Utenti tal-Monitoraġġ Intern*, l-EASO, il-Belt Valletta, 2019, pp. 27–28 (dokument ristrett).



- jorjentaw lill-persunal tal-intervent u lil partijiet ikkonċernati oħrajn għal dak li jeħtieġ li jsir u jinkiseb;
- iservu bħala markaturi biex jiġi deċiż jekk sarx progress jew le.

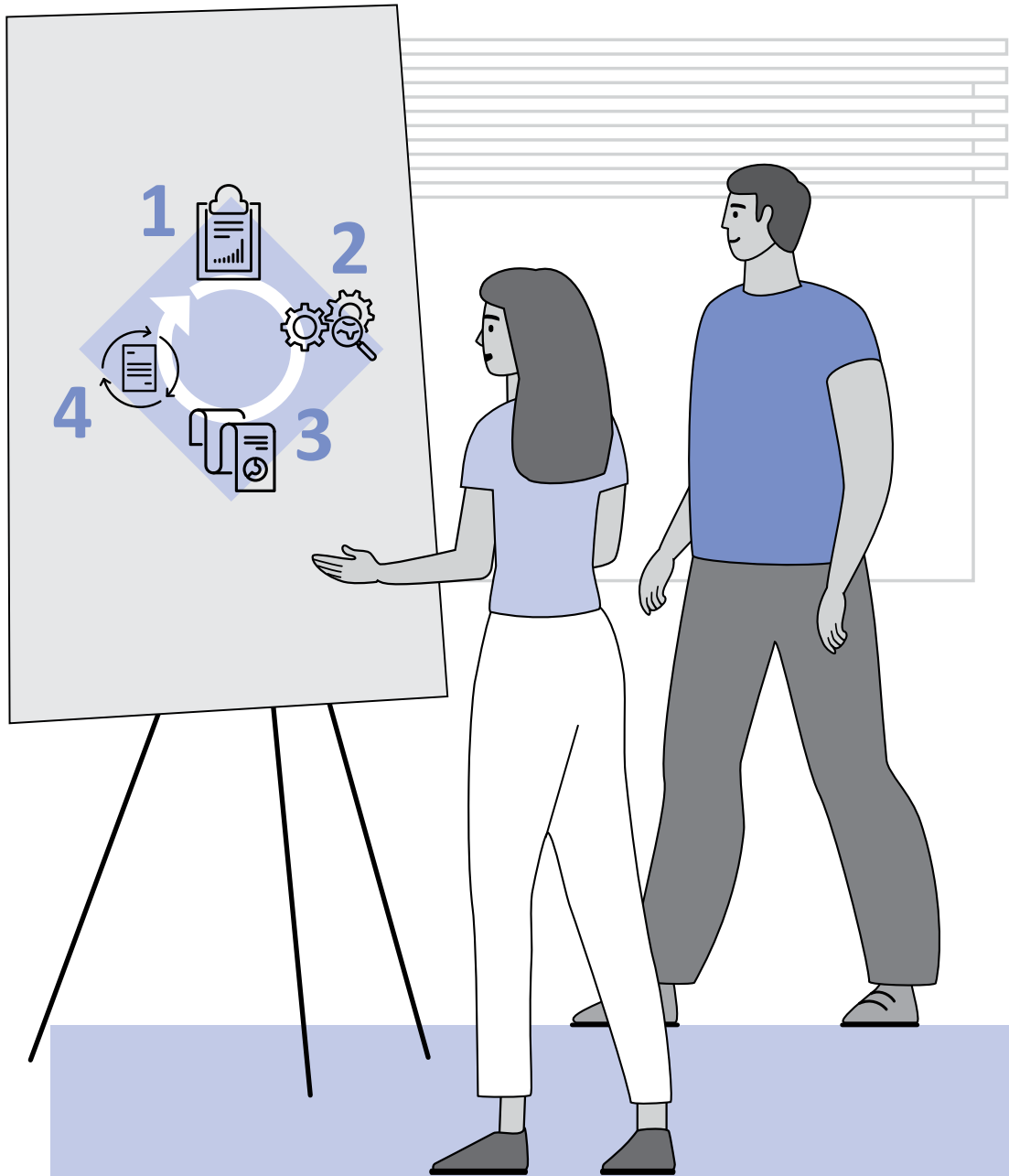
Teżisti tensjoni naturali bejn il-ħtieġa li jiġu stabbiliti miri realistiċi u li jistgħu jintlaħqu u li jiġu stabbiliti għoljin biżżejjed biex jiġi żgurat li l-interventi jagħmlu l-użu massimu tar-riżorsi disponibbli biex jiġi żgurat impatt reali. Meta jkunu mmotivati, in-nies spiss jistgħu jiksbu aktar b'miri ambizzjużi. Min-naħa l-oħra, jekk il-miri jkunu għoljin b'mod mhux realistiku, il-fiduċja u l-kredibbiltà se jbatu.

## **PUNTI LI WIEĦED GĦANDU JINNOTA FIL-MONITORAĠĠ U FL-EVALWAZZJONI TAL-BENESSRI TAL-PERSUNAL**

- Uża s-sett ta' indikaturi tiegħek stess għall-monitoraġġ, jew uża dawk iddefiniti fl-istandards, QBs u attivitajiet introdotti f'din il-gwida tal-EASO bi tliet partijiet u għaqqadhom. L-indikaturi finali magħżula għandhom l-għan li jkejlu sa liema punt l-intervent kien suċċess jew falliment. L-għażla finali tal-indikaturi se tiddependi minn dak li diġà għaddej, huwa ppjanat u fattibbli fi ħdan awtorità.
- Ġeneralment, l-indikaturi użati għandhom ikunu SMART (speċifiċi, li jistgħu jitkejlu, li jistgħu jintlaħqu, rilevanti u marbuta biż-żmien).
- Id-*data*, fejn xieraq, tingabar u tiġi diżaggregata b'mod sensitiv.
- Tipikament, ftit indikaturi biss jistgħu jiġu mmonitorjati b'mod vijabbli maż-żmien. Għalhekk, għandhom jintgħażlu indikaturi fuq il-prinċipju ta' "ftit iżda b'saħħithom". Dawn għandhom jiġu ddefiniti b'tali mod li jkunu jistgħu jiġu vvalutati faċilment, mingħajr ma jinterferixxu mal-ħidma ta' kuljum tat-tim ġenerali. Barra minn hekk, id-*data* dwar l-indikaturi għandha dejjem tiġi diżaggregata skont il-ġeneru, il-profil tal-impjeg u l-post fejn ikun possibbli.
- Uża l-monitoraġġ għar-riflessjoni, it-tagħlim u l-bidla. Id-*data* dwar indikaturi magħżula tista' tingabar perjodikament, b'segwitu kontinwu fix-xhur jew fis-snin sussegwenti. Pereżempju, jekk isir tip speċifiku ta' valutazzjoni (linja bażi) u analiżi, l-istess proċess jista' jiġi ripetut f'intervalli aktar tard (12-il xahar, 18-il xahar, 24 xahar, eċċ.). Dan il-proċess iservi biex jinvestiga l-bidliet u jgħin lill-uffiċjal tal-monitoraġġ u tal-evalwazzjoni, appoġġat mill-kollegi rilevanti tat-teħid tad-deċiżjonijiet, ħalli jerga' jikkunsidra l-azzjonijiet u jaġġusta kif meħtieġ.
- Sabiex jiġu ffaċilitati r-riflessjoni, it-tagħlim u l-bidla, id-djalogi partecipattivi huma utli bħala mezz ta' tranżizzjoni u riflessjoni fuq xi tfigħer id-*data* u kif għandhom jiġu aġġustati l-attivitajiet fid-dawl ta' dak li sar magħruf. Dan għandu jsir bħala prattika tajba f'kollaborazzjoni ma' uffiċjali tal-ewwel linja magħżula li jistgħu jkunu kapaci jipprovdu għarfien importanti.
- L-analiżi tad-*data* u s-sejbiet ewlenin jeħtieġ li jservu l-formulazzjoni ta' rakkomandazzjonijiet biex jikkontribwixxu għall-politika, għall-miżuri u għall-pjanijiet ta' aġġustament.
- Il-konkluzjonijiet ewlenin mill-attivitajiet ta' monitoraġġ u mill-evalwazzjonijiet għandhom jitqassmu lill-persunal rilevanti kollu.

**Nota importanti.** Fl-interventi kollha ppreżentati, iridu jiġu osservati kunsiderazzjonijiet dwar il-kunfidenzjalità. L-ebda kontenut mid-diskussjonijiet li jsiru ma' membru tal-persunal jew mill-istħarriġ li jasal mingħandu ma għandu jiġi kkomunikat lill-kollegi jew lill-manigment mingħajr il-kunsens tal-membru/membri tal-persunal ikkonċernat(i). L-unika eċċezzjoni tkun f'każ ta' riskji identifikati ta' ħsara personali jew ta' ħsara lil oħrajn potenzjali. Ta' min isemmi wkoll li l-valutazzjonijiet tal-benessri tal-persunal **ma** għandhomx jiġu mfixkla ma' rieżamijiet u evalwazzjonijiet tal-prestazzjoni. L-għan huwa li jiġu vvalutati l-ħtiġijiet ta' membru tal-persunal inkluż l-iżvilupp professjonali tiegħu.





### **3. PAKKETT TA' MONITORAĠĠ TAL-KWALITÀ TAL-BENESSRI TAL-PERSUNAL**

Sabiex jiġi appoġġat il-proċess tal-iżvilupp u l-implimentazzjoni tal-politika dwar il-benessri tal-persunal, jistgħu jiġu kkunsidrati tliet dokumenti ewlenin tal-politika dwar il-benessri tal-persunal. Dawn huma l-istrategija dwar il-benessri tal-persunal, pjan ta' azzjoni dwar il-benessri tal-persunal u metodoloġija ta' monitoraġġ u evalwazzjoni tal-benessri tal-persunal. L-istrategija dwar il-benessri tal-persunal hija marbuta ma' pjan ta' azzjoni dwar il-benessri tal-persunal li jagħti dettalji dwar l-oġġettivi u l-miżuri tal-benessri tal-persunal, li għandhom jiġu mmonitorjati sistematikament abbażi tal-metodoloġija ta' monitoraġġ u evalwazzjoni. L-implimentazzjoni tal-metodoloġija ta' monitoraġġ u evalwazzjoni tinforma l-ħtieġa potenzjali li jsiru aġġustamenti għall-istrategija dwar il-benessri tal-persunal.

Il-pakkett ta' monitoraġġ tal-benessri tal-persunal propost hawnhekk jippreżenta tliet għodod ewlenin biex jitwettqu l-monitoraġġ u l-evalwazzjoni tal-politika u l-interventi dwar il-benessri tal-persunal, kif ukoll il-kwalità tal-forniment tal-benessri tal-persunal, f'awtorità tal-ażil jew tal-akkoljenza. L-għodod jinbnew f'konformità mal-QBs u mal-indikaturi tat-tmien standards tal-benessri tal-persunal stabbiliti fil-[Parti I: Standards u politika](#) <sup>(20)</sup>. Huma relatati wkoll mill-qrib mal-miżuri ta' benessri tal-persunal elaborati fil-[Parti II: Sett ta' għodod għall-benessri tal-persunal](#). It-tliet għodod għandhom jinftiehem bħala li jiffurmaw parti integrali mill-politika dwar il-benessri tal-persunal f'awtorità, u jgħinu lill-awtoritajiet jintraċċaw sa liema punt l-attivitajiet u l-interventi annwali ppjanati jissodisfaw l-oġġettivi stabbiliti u jikkontribwixxu għal forniment tajjeb ta' benessri tal-persunal. Huwa permezz ta' monitoraġġ u evalwazzjoni sistematiki li l-awtoritajiet tal-ażil u l-akkoljenza se jiġbru informazzjoni biex jikkontribwixxu għal rakkomandazzjonijiet ibbażati fuq l-evidenza għall-aġġustament tal-politiki u l-interventi dwar il-benessri tal-persunal skont il-lakuni u l-ħtiġijiet identifikati.

Il-pakkett ta' monitoraġġ tal-kwalità tal-benessri tal-persunal jinkludi l-għodod li ġejjin.

— **GĦODDA 1: Gwida għall-monitoraġġ.**

Tipprovdi gwida għall-monitoraġġ tal-kwistjonijiet ewlenin li għandhom jiġu kkunsidrati meta jitfasslu, jiġu ppjanati u implimentati l-attivitajiet ta' monitoraġġ u ta' evalwazzjoni.

— **GĦODDA 2: Stharriġ dwar il-linja bażi u l-linja tal-aħħar tal-benessri tal-persunal.**

Tippreżenta kwestjonarji ta' stharrig li għandhom jitwettqu qabel il-bidu u wara l-implimentazzjoni ta' programm/politika partikolari dwar il-benessri tal-persunal. L-għodda tgħin fil-kejl tal-progress fl-implimentazzjoni tal-politika dwar il-benessri tal-persunal fuq perjodu relattivament twil (bejn sentejn u 3 snin).

— **GĦODDA 3: Monitoraġġ tal-progress fil-qasam tal-benessri tal-persunal.**

Tippreżenta lista' ta' kontroll tal-analizi u żewġ kwestjonarji kwalitattivi biex tgħin lill-awtoritajiet fit-traċċar kontinwu tal-progress li sar fit-tmien standards tal-benessri tal-persunal kollha.

L-għodod ippreżentati huma biss sugġeriment wieħed dwar kif għandhom jiġu mmonitorjati u evalwati l-politika u l-miżuri dwar il-benessri tal-persunal stabbiliti.



(20) Irreferi għat-Taqsima 2.3. "Standards u indikaturi għall-monitoraġġ tal-benessri tal-persunal".

L-awtoritajiet b'sistema li tiffunzjona digà stabbilita jistgħu jikkunsidraw li jużaw is-sistema eżistenti tagħhom, għalkemm iridu jiżguraw li jdaħhlu indikaturi li jiffukaw fuq il-kejl tal-benessri tal-persunal.

### 3.1. GWIDA GĦALL-MONITORAĠĠ (GĦODDA 1)

Il-**gwida għall-monitoraġġ** tipprovdi ħarsa ġenerali fil-qosor lejn il-kunsiderazzjonijiet bażiċi meta jiġi mmonitorjat u evalwat il-progress li jkun sar dwar is-suġġett minn ufficjal assenjat għall-monitoraġġ u l-evalwazzjoni. Il-gwida tipprova tirrifletti d-diversi realtajiet li l-pajjiżi tal-UE+ jistgħu jiffaċċjaw. Xi wħud digà għandhom sistema ta' appoġġ b'saħħitha għall-persunal stabbilita u jista' ma jkollhomx bżonn il-biċċa l-kbira ta' dak li huwa ssuġġerit; oħrajn jistgħu jkunu fil-proċess tat-tishiħ u s-simplifikazzjoni tal-proċessi. Oħrajn jistgħu jużaw din il-gwida bħala bażi biex jibdedw jintegraw b'mod sistematiku l-benessri tal-persunal. It-Tabella 1 tintroduci fil-qosor punti immedjati li għandhom jiġu kkunsidrati meta jsiru sessjonijiet ta' feedback <sup>(21)</sup>, stħarriġ, linja bażi/linja tal-aħħar jew feedback dwar is-suġġett.

**TABELLA 1. Gwida għall-monitoraġġ tal-benessri tal-persunal**

META JIĠI VVALUTAT IL-PROGRESS LI SAR FIL-BENESSRI TAL-PERSUNAL F'AWTORITÀ TA' PAJJIŻ TAL-UE+, IKKUNSIDRA DAN LI ĠEJ.	
<b>Kummenti ġenerali</b>	<p><b>Kunsiderazzjonijiet kuntestwali</b>  X'inhuma l-mistoqsijiet ewlenin tiegħek dwar l-evalwazzjoni?  X'inhuma l-affarijiet l-aktar kritiċi li l-awtorità teħtieġ li tkun taf dwar l-interventi tal-benessri tal-persunal f'dan il-punt?  X'jistgħu jkunu mistoqsijiet ta' prijorità għall-kriterju introdott, biex jitgħallmu t-tagħlimiet u jistabbilixxu prattika tajba inklużi s-sostenibbiltà u l-impatt: ir-rilevanza, l-effettività, l-effiċjenza, il-koerenza?  Liema metodologija ta' evalwazzjoni tagħmel l-aktar sens għall-mistoqsijiet?  Liema huwa il-format l-aktar xieraq, pereżempju kwestjonarji online, żjarat fuq il-post, FGDs jew intervisti individwali?  Id-diversità hija kkunsidrata f'termini ta' ġeneru filwaqt li jitqiesu wkoll l-età, l-isfond kulturali (eż. f'każijiet ta' esperti skjerati f'pajjiżi oħrajn tal-UE+), eċċ.?</p> <p><b>Kunsiderazzjonijiet dwar ir-riżorsi</b>  Kull awtorità se jkollha wkoll restrizzjonijiet baġitarji, loġistiċi u ta' riżorsi differenti biex tikkunsidra meta tfassal iż-żjarat ta' valutazzjoni tagħha. Meta l-ħin u r-riżorsi jkunu limitati hafna, il-kriterji li ġejjin jistgħu jintużaw biex jiddefinixxu l-post u l-kompożizzjoni tiegħek tal-persuni intervistati (sors tad-<i>data</i>):</p> <p>(1) <b>aċċessibbiltà</b> – żjarat lil dawk is-servizzi li huma inqas għaljin/ikkumplikati biex jiġu aċċessati mill-persunal li jaħdem f'faċilitajiet ta' akkoljenza/faċilitajiet ta' intervista f'żoni remoti, pereżempju;</p> <p>(2) <b>lakuni fl-għarfien eżistenti</b> – l-identifikazzjoni ta' dawk il-lakuni fejn hemm nuqqas ta' informazzjoni u li għadhom ma ġewx fil-mira, jew l-ewwel iffoka fuq dawk fejn l-informazzjoni dwar il-miri/il-linji bażi hija disponibbli biex jitkejjel il-progress.</p>

(21) Għal informazzjoni addizzjonali, irreferi għall-Anness 4 "Sessjonijiet ta' feedback".

<p><b>Għodod u kwestjonarji</b></p>	<p><b>Ikkunsidra t-tul tal-kwestjonarji u l-interventi alternattivi tiegħek</b>                  Oqgħod attent li ma tiżviluppax kwestjonarji jew katalogi twal ta' mistoqsijiet ta' gwida. Inkella, il-partecipanti jistgħu jiġu skoragguti milli jimlew sħarriġ jew milli jippartecipaw f'diskussjonijiet fi grupp ta' siegħa. Sabiex jinqabdu ċerti aspetti u varjabbli bħall-informazzjoni kwalitattiva, huwa rrakkomandat li jiġi kkunsidrat l-użu ta' metodi ta' ġbir tad-<i>data</i> bħal intervisti individwali jew gruppi fokus.</p> <p><b>Ittestja l-kwestjonarji jew il-mistoqsijiet ta' gwida tiegħek</b>                  Ittestja l-kwestjonarji tiegħek ma' ftit rispondenti fil-qasam biex tivverifika li r-rispondenti jifhemu l-mistoqsijiet tiegħek u ż-żmien li jieħdu biex jitwieġbu kollha. Aġġorna l-kwestjonarji tiegħek kif xieraq qabel ma twettaq l-eżercizzju ta' monitoraġġ. Kun żgur li tuża sett ta' għodod li jippermettu li l-informazzjoni kwalitattiva tiġi kondiviza (eż. feedback riċevut permezz tal-FGDs).</p>	
<p><b>Dokumentazzjoni</b></p>	<p>L-għodda ta' monitoraġġ standard tal-benessri tal-persunal hija disponibbli fuq tablet/laptop (offline) biex tippermetti d-dhul faċli ta' informazzjoni li għandha tingabar u analiżi ta' segwitu tas-sejbiet u l-finijiet ta' dokumentazzjoni. Ladarba jkun online, ir-riżultati jiġu analizzati u jsiru disponibbli f'rapport fil-qosor mill-membri rilevanti tal-manigment/tat-tim.</p>	
<p><b>Assessor</b></p>	<p>Il-persuna li tivaluta l-progress fi hdan awtorità tista' tkun membru tal-persunal dedikat (uffiċjal għall-monitoraġġ u l-evalwazzjoni) jew konsulent estern għal perjodu qasir. Huwa importanti li, f'każ li membru tal-persunal ikollu tħassib kritiku u serju dwar il-benessri, ikun ġie stabbilit mezz għall-kondiviżjoni tal-feedback b'mod kunfidenzjali. L-assessor qatt ma jikkondividi l-ilmenti magħmula minn membru tal-persunal b'mod li jippermetti li jiġi identifikat l-individwu. L-unika eċċezzjoni għal din ir-regola hija jekk il-membri tal-persunal inkwistjoni jkun fil-periklu li jagħmel hsara lilu nnifsu u/jew lil oħrajn.</p>	
<p><b>Skeda</b></p>	<p>Għall-persuna li twettaq il-valutazzjoni, u skont kemm huma pplanati intervisti jew gruppi fokus, huwa rrakkomandat li jiffassal pjan ta' hídma żgħir.                  Dan il-pjan ta' hídma jkopri bħala minimu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— kronoloġija;</li> <li>— sorsi tad-<i>data</i> (li huma l-persuni intervistati u l-għadd ta' persuni intervistati);</li> <li>— postijiet (li għandha ssirilhom żjara biex jitwettaq l-eżercizzju jekk ikunu applikabbli postijiet tax-xogħol differenti).</li> </ul> <p>Huwa rrakkomandat pjan ta' hídma b'mod partikolari fil-pajjiżi tal-UE+ b'għadd kbir ta' membri tal-persunal, diversi faċilitajiet ta' akkoljenza jew diversi postijiet tax-xogħol. Iż-żjarat lill-awtoritajiet u lill-persuni intervistati magħżula jiġu kkomunikati fil-hin sabiex tiġi żgurata d-disponibbiltà tal-persuni intervistati u jkun hemm interazzjoni sinifikattiva. Il-fatt li din l-informazzjoni tiġi rreġistrata se jkun ta' benefiċċju wkoll meta wieħed jirritorna għal-laqgħat ta' segwitu/sessionijiet ta' feedback għal finijiet ta' tqabbil.</p>	
<p><b>Ġbir tad-<i>data</i></b></p>	<p><b>Deskrizzjoni</b></p>	<p><b>Kumment</b></p>
<p><b>Sors tad-<i>data</i> – rieżami tad-dokumentazzjoni</b></p>	<p>Isir rieżami qasir tad-dokumentazzjoni qabel l-eżercizzju ta' valutazzjoni/monitoraġġ, li jinkludi dan li ġej.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Rieżami tar-rapporti u tal-statistika potenzjali dwar kwistjonijiet relatati mal-benessri tal-persunal, inkluzi incidenti kritiċi ġestiti matul perjodu indikat. F'xi każijiet, rapporti ta' attività magħżula oħrajn jistgħu wkoll joħorġu informazzjoni dwar kwistjonijiet relatati mal-benessri tal-persunal, pereżempju evalwazzjonijiet tal-programm li jagħtu dettalji dwar l-isfidi u s-suċċessi.</li> <li>— L-użu ta' rapporti ta' speċjalisti esterni (psikologi) fejn applikabbli (filwaqt li dejjem tiġi żgurata l-kunfidenzjalità).</li> </ul>	
<p><b>Sors tad-<i>data</i> – persuni intervistati</b></p>	<p>Minimu ta' żewġ jew tliet persuni għal kull kategorija ta' persunal jieħdu sehem fl-attività ta' monitoraġġ bħala s-<i>"sors tad-<i>data</i>"</i>. Din l-attività sseħħ darba fis-sena u titwettaq fil-forma ta' FGDs kwalitattivi u/jew semistrukturati jew laqgħat fi grupp. L-għadd finali ta' partecipanti jiddependi mid-daqs tal-awtorità u għandu jikkonsisti minn taħlita ta' persunal minn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— dipartiment tar-riżorsi umani, manigment, uffiċjali tal-ewwel linja, speċjalisti esterni/interni, persuna fokali dwar il-benessri tal-persunal;</li> <li>— fejn applikabbli, persuna indipendenti, pereżempju minn dipartiment, kwartieri ġenerali, sħab jew partijiet ikkonċernati differenti bħal organizzazzjonijiet tas-socjeta' civili jew sħab lokali.</li> </ul>	
<p><b>Sors tad-<i>data</i> – rispondenti tal-istħarriġ</b></p>	<p>L-istħarriġ fuq il-karta jew online jista' jiffassal biex jilhaq firxa usa' u għadd ta' persunal akbar. Dan jista' jkun partikolarment utli f'awtoritajiet b'għadd pjuttost kbir ta' persunal u jekk ikunu f'diversi postijiet. Hija rrakkomandata parteċipazzjoni wiesgħa kemm jista' jkun tal-membri tal-persunal (mill-kategoriji kollha tal-persunal): manigērs, uffiċjali tal-ewwel linja, dipartiment tar-riżorsi umani, speċjalisti esterni/interni, persuna fokali dwar il-benessri tal-persunal.</p>	

Implimentazzjoni	Deskrizzjoni	Kumment
Valutazzjoni	<p>Qabel ma tibda l-valutazzjoni/l-evalwazzjoni, l-assessuri jintroduċu lilhom infushom u jiżguraw li l-eżerċizzju li għandu jitwettaq ikun ċar għall-partecipanti volontarji. Il-mistoqsijiet ipprezentati għandhom jippermettu lill-assessuri jagħmlu valutazzjoni skont kull wieħed mill-indikaturi mill-għodda ta' monitoraġġ tal-istandards tal-benessri tal-persunal issuġġerita. Diskussjoni ġenerali dwar kif l-attivitajiet dwar il-benessri tal-persunal ikunu ngabru u qed jiffunzjonaw (jekk applikabbli) tista' tkun mod tajjeb biex il-persuni intervistati jhossuhom komdi filwaqt li jikkondividu informazzjoni siewja. Din hija <b>intervista semistrutturata u tippermetti xi twegġibiet narrattivi</b>. Il-konverżazzjonijiet għandhom jinżammu pjuttost "informali". Dan l-eżerċizzju ta' valutazzjoni għandu jippermetti li jinġabar feedback kwalitattiv li jista' jappoġġa fehim aħjar fir-rigward tal-kuntest u d-dinamika dwar ċerti proċessi kif ukoll għaliex ċerti aktivitajiet jistgħu jaħdmu aħjar minn oħrajn fi żmien partikolari. Matul in-narrattiva, l-assessor jista' jidhol b'rispett mingħajr interruzzjoni biex jiġi żgurat li l-istandards/l-indikaturi kollha jkunu koperti.</p> <p>Jekk matul intervista jiġu enfasizzati biss kisbiet pożittivi, ikun tajjeb li ssir kontroverifika jekk ikun hemm xi nuqqas fl-issodisfar tal-istandards. Bl-istess mod, jekk jiġu enfasizzati biss l-isfidi, se jkun hemm bżonn li wieħed jara jekk jistgħux jiġu identifikati wkoll il-punti b'saħħithom. F'xi kuntesti, jistgħu jiġu ppreferuti sessjonijiet individwali, filwaqt li f'oħrajn huwa rakkomandat li jiġu organizzati diskussjonijiet fi gruppi dwar is-suġġett.</p>	<p>Igħor kwalunkwe <i>data</i> addizzjonali biex tappoġġa l-valutazzjoni, fejn meħtieġ. Dan jista' jinkludi proċeduri addizzjonali żviluppata mill-persunal innifsu, eżerċizzji/attivitajiet godda dwar il-kura personali jew il-kondiviżjoni ta' prattiki tajbin li għadhom mhumiex parti mill-miżuri dwar il-benessri tal-persunal introdotti, eċċ.</p>

## 3.2. STĦARRIĠ TAL-LINJA BAŻI U L-LINJA TAL-AĦĦAR TAL-BENESSRI TAL-PERSUNAL (GĦODDA 2)

Stħarriġ tal-linja bażi u tal-linja tal-aħħar huwa għodda biex jiġi appoġġat il-kejl tal-progress maż-żmien. Il-kwestjonarju tal-istħarriġ tal-linja bażi/linja tal-aħħar propost hawn għandu jitwettaq darbtejn mal-manigers u mal-ufficjali tal-ewwel linja. L-ewwel okkażjoni hija **qabel** ma tiġi implimentata kwalunkwe waħda mill-attivitajiet ta' pjan/strategija ta' azzjoni partikolari. L-istħarriġ imbagħad jerga' jsir **wara** li l-perjodu ppjanat ta' implimentazzjoni tal-attività/politika jasal fi tmiemu. Is-sejbiet tal-istħarriġ tal-linja bażi se jservu bħala parametru referenzjali li miegħu jistgħu jitkejlu r-rizultati tal-istħarriġ tal-linja tal-aħħar. Il-bidliet fit-twegġibiet se jindikaw il-progress li sar fid-diversi oqsma. Skont il-ħtiġijiet tal-benessri tal-persunal tagħhom u l-maturità tal-politika u tal-programm tagħhom dwar il-benessri tal-persunal, l-awtoritajiet jistgħu jiffukaw l-istħarriġ tal-linja bażi/linja tal-aħħar fuq standards partikolari meqjusa partikolarment importanti.

**Kummenti addizzjonali.** L-istħarriġ tal-linja bażi/tal-linja tal-aħħar jeħtieġ li jitwettaq mal-istess grupp ta' membri tal-persunal, fejn possibbli, jew kampjun rappreżentattiv. Sabiex tiġi żgurata l-kunfidenzjalità, il-persunal mhux se jkun meħtieġ jindika ismu; dan għandu jitqies bħala fakultattiv. Jekk l-awtorità tiddeciedi li taħdem ma' gruppi fokus, l-approċċ għall-ġbir tal-informazzjoni jeħtieġ li jiġi aġġustat. L-FGDs huma għodda utli biex tingabar informazzjoni dwar kwistjonijiet speċifiċi. Madankollu, dawn mhux se jiffacilitaw faċilment l-istabbiliment ta' linja bażi ċara f'termini ta' numri jew percentwali f'ċerti oqsma bħall-għadd eżatt ta' sessjonijiet ta' taħriġ li jattendu għalihom.



Madankollu, il-feedback kwalitattiv miġbur matul l-FGDs jista' jappoġġa l-kisba ta' fehim aktar ċar tal-kuntest u tad-dinamika fi ħdan tim, pereżempju, jew għaliex ċerti attivitajiet jaħdmu u oħrajn ma jaħdmux. Id-diskussjonijiet fi grupp jistgħu jindikaw ukoll ċerti tendenzi, bħall-ħtieġa ġenerali ta' aktar investment fi spazju tax-xogħol li jiffunzjona, jew jistgħu jipprovdu informazzjoni dwar il-ħtiġijiet ta' taħriġ addizzjonali. Jekk jittiehed approċċ ta' grupp, indika n-numru ta' membri tal-grupp, il-ġeneru tagħhom u t-tul medju tal-impjeg tagħhom. Huwa rrakkomandat li dawn it-tipi ta' diskussjoni fi grupp jiġu kkomplementati, fejn possibbli, bi kwestjonarju bażiku li jiffoka wkoll fuq *data* kwantitattiva. L-istess huwa rrakkomandat b'sessjonijiet individwali, fejn l-għoti tal-ismijiet għandu jitqies bħala fakultattiv.

**TABELLA 2. Għodda individwali: mudell tal-linja bażi/tal-linja tal-aħħar**

FAKULTATTIVA – ISEM IL-MEMBRU INDIVIDWALI TAT-TIM			
<b>ĠENERU:</b> M/F/X	<b>IMPJEGAT MINN:</b> < SENA/1–3 SNIN/AKTAR MINN 3 SNIN	<b>KATEGORIJA TAL-PERSUNAL:</b> MANIĠER/UFFIĈJAL TAL-EWWEL LINJA/RIŻORSI UMANI/SIKUREZZA SIGURTÀ/OĦRAJN (speċifika):	
<b>ID-DATA TAL-ATTIVITÀ TAL-LINJA BAŻI/LINJA TAL-AĦĦAR</b> (indika jekk din hijiex attività tal-linja bażi jew tal-linja tal-aħħar):			
<b>SKALA TA' KLASSIFIKAZZJONI</b> – 1, mhux issodisfati/utli/kostruttivi; 2, parzjalment issodisfati/utli/kostruttivi; 3, issodisfati/utli/kostruttivi; 4, sodisfatti ħafna/utli/kostruttivi; 5, jaqbez l-aspettattivi)			
MISTOQSJIET LI WIEĦED GĦANDU JISTAQSI U MARBUTA MAL-ISTANDARDS PROPOSTI		LINJA BAŻI TAR-RISPONS RIĊEVUT	LINJA TAL-AĦĦAR TAR-RISPONS RIĊEVUT
<b>Mistoqsijiet ġenerali</b>	Fil-preżent, kif tikklassifika s-sodisfazzjon ġenerali tiegħek bl-isforzi magħmula mill-impjegatur tiegħek peress li dan huwa relatat mas-sensazzjoni ġenerali tiegħek ta' benessri fuq il-post tax-xogħol?	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Standard 1: Dokumentazzjoni u informazzjoni		LINJA BAŻI TAR-RISPONS RIĊEVUT	LINJA TAL-AĦĦAR TAR-RISPONS RIĊEVUT
	Taf b'xi politika dwar il-benessri tal-persunal stabbilita?	IVA/LE	IVA/LE
	Taf b'xi attivitajiet/interventi tal-benessri tal-persunal implimentati?	IVA/LE	IVA/LE
	Taħseb li dak li bħalissa huwa stabbilit biex wieħed jieħu ħsieb il-persunal huwa biżżejjed?	IVA/LE	IVA/LE
	Hemm materjal ta' informazzjoni li tista' taċċessa dwar il-kura personali/il-benessri tal-persunal, eċċ.?	IVA/LE	IVA/LE
Standard 2: Valutazzjoni u skrinjar		LINJA BAŻI TAR-RISPONS RIĊEVUT	LINJA TAL-AĦĦAR TAR-RISPONS RIĊEVUT
	Fil-fehma tiegħek, il-manijers u l-uffiċjali tar-riżorsi umani huma mgħammra biżżejjed biex jiskrinjaw il-persunal/it-timijiet u jidentifikaw stress kroniku jew sinjali ta' eżawriment?	IVA/LE	IVA/LE
	L-awtorità tiegħek għandha metodoloġija żviluppata biex timmonitorja l-benessri tal-membri tal-persunal?	IVA/LE	IVA/LE
	Il-manijer dirett tiegħek qatt ipprova jara kif inti (b'mod professjonali iżda anke personalment biex jara jekk tinsabx tajjeb)?	IVA/LE	IVA/LE
	Kif tikklassifika l-importanza mogħtija mill-impjegatur tiegħek għall-benessri tal-persunal, filwaqt li tħares lejn iċ-ċiklu ta' skjerament – mill-għażla u l-stadju ta' orjentazzjoni u taħriġ sax-xogħol kontinwu u sat-tmiem tal-impjieg?	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5

<b>Standard 3: Komunikazzjoni</b>		<b>LINJA BAŽI TAR-RISPONS RIĊEVUT</b>	<b>LINJA TAL-AFFAR TAR-RISPONS RIĊEVUT</b>
	Taf bil-persuna fokali fl-awtorità li hija assenjata biex tieġu ħsieb il-persunal fil-bżonn (eż. tim ta' stress assenjat, kumitat għall-benessri tal-persunal, konsulent tal-persunal, eċċ. <sup>(22)</sup> )?	IVA/LE	IVA/LE
	Attendejt xi korsijiet ta' taħriġ dwar il-ħiliet ta' komunikazzjoni?	IVA/LE	IVA/LE
	Għandek laqgħat regolari mal-manigier dirett tiegħek biex tindirizza l-isfidi relatati max-xogħol li jista' jkollok jew biex tikkondividi aġġornamenti oħrajn?	IVA/LE	IVA/LE
	Kemm issib li huwa kostruttiv u utli l-feedback dwar il-prestazzjoni pprovdut mill-manigier dirett tiegħek għall-iżvilupp futur tiegħek?	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
	Kemm tqis li huma rispettużi u rilevanti l-ħiliet ta' komunikazzjoni tal-manigier dirett tiegħek?	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
<b>Standard 4: Prevenzjoni</b>		<b>LINJA BAŽI TAR-RISPONS RIĊEVUT</b>	<b>LINJA TAL-AFFAR TAR-RISPONS RIĊEVUT</b>
	Taħseb li l-manigiers fl-awtorità u l-persunal tiegħek b'mod ġenerali għandhom biżżejjed għarfien dwar kif jipprevjenu l-istress u l-eżawriment, u kif jistabbilixxu konfini tajbin għas-saħħa?	IVA/LE	IVA/LE
	Għandek aċċess għal speċjalisti interni/esterni f'każ li tinqala' l-ħtieġa?	IVA/LE	IVA/LE
	Tfittex l-appoġġ ta' dawn l-ispeċjalisti interni/esterni jekk tinqala' l-ħtieġa?	IVA/LE	IVA/LE
	Attendejt xi korsijiet ta' taħriġ għall-promozzjoni tas-saħħa mentali?	IVA/LE	IVA/LE
	Tieġu sehem b'mod regolari fi kwalunkwe attività ta' benessri tal-persunal offruta mill-impjegatur/mid-dipartiment tiegħek?	IVA/LE	IVA/LE
	Dawn is-servizzi huma offruti mingħajr ħlas?	IVA/LE	IVA/LE
	Ikklassifika l-fiduċja li għandek fl-impjegatur tiegħek biex jieġu ħsiebek u jiżgura l-benessri tiegħek inkluż stress relatat max-xogħol (1 – l-ebda fiduċja, 5 – ħafna fiduċja)	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
	Tieġu sehem f'attivitajiet regolari ta' kura personali għalik stess, pereżempju sport, yoga, delizzji oħrajn, ħin mal-familja?	IVA/LE	IVA/LE
	Meta tkun taħt stress tirrifletti fuq x'inhuma s-sorsi tal-istress u kif se tindirizzahom b'mod pożittiv?	IVA/LE	IVA/LE
	Taħseb li sejjer tajjeb fil-bilanċ bejn ix-xogħol u l-ħajja privata? (1 – xejn, 5 – tajjeb ħafna)	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
	F'termini ta' prevenzjoni, għandek xi suggerimenti oħrajn/ulterjuri dwar x'jista'/x'għandu jagħmel l-impjegatur tiegħek biex itejjeb is-sitwazzjoni attwali?		

(22) Dawn il-funzjonijiet se jkollhom jiġu aġġustati skont it-terminologija użata fi hdan l-awtorità.

<b>Standard 5: Rispons għall-incidenti kritiċi</b>		<b>LINJA BAŽI TAR-RISPONS RIĊEVUT</b>	<b>LINJA TAL-AĦĦAR TAR-RISPONS RIĊEVUT</b>
	Kont involut f'incident kritiku fuq il-post tax-xogħol tiegħek fil-passat reċenti (fl-aħħar sena)?	IVA/LE	IVA/LE
	Taf b'SOP intern li tista' tirreferi għalih sabiex titgħallem dwar il-ġestjoni tal-incidenti kritiċi?	IVA/LE	IVA/LE
	Kemm hija effettiva s-sistema attwali stabbilita għall-ġestjoni tal-persunal affettwat minn incident kritiku? (1 – mhux effettiva, 5 – effettiva ħafna)	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
	Għandek informazzjoni dwar min għandek tikkuntattja u x'jeħtieġ isir (rapportar) fil-każ ta' incident kritiku?	IVA/LE	IVA/LE
	Taħseb li l-appoġġ ipprovdut bħalissa lill-applikanti għall-prevenzjoni ta' incidenti kritiċi huwa biżżejjed?	IVA/LE	IVA/LE
<b>Standard 6: Bini tal-kapaċitajiet</b>		<b>LINJA BAŽI TAR-RISPONS RIĊEVUT</b>	<b>LINJA TAL-AĦĦAR TAR-RISPONS RIĊEVUT</b>
	Attendejt xi korsijiet ta' taħriġ rilevanti din is-sena relatati mas-suġġett tal-benessri (eż. Il-ġestjoni tal-istress, il-kura personali/il-komunikazzjoni, eċċ.)?	IVA/LE	IVA/LE
	Taf b'xi sessjonijiet ta' taħriġ ta' aġġornament li qed jiġu organizzati?	IVA/LE	IVA/LE
	Il-mod kif il-biċċa l-kbira tal-korsijiet ta' taħriġ ġew ipprovduti kien prattiku biżżejjed biex japplikaw għas-sitwazzjoni tax-xogħol ta' kuljum? (1 – mhux applikabbli, 5 – applikabbli ħafna)	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
<b>Standard 7: Sikurezza u sigurtà</b>		<b>LINJA BAŽI TAR-RISPONS RIĊEVUT</b>	<b>LINJA TAL-AĦĦAR TAR-RISPONS RIĊEVUT</b>
	Kif tikklassifika s-sensazzjoni suġġettiva tiegħek ta' sikurezza fuq il-post tax-xogħol attwali tiegħek? (1 – mhux sodisfaċenti, 5 – sodisfaċenti ħafna)	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
	Taf dwar il-ġerarkiji ta' rapportar f'każ ta' incident ta' sikurezza jew sigurtà?	IVA/LE	IVA/LE
<b>Standard 8: Monitoraġġ u evalwazzjoni</b>		<b>LINJA BAŽI TAR-RISPONS RIĊEVUT</b>	<b>LINJA TAL-AĦĦAR TAR-RISPONS RIĊEVUT</b>
	Jiġu organizzati sessjonijiet regolari ta' feedback li fihom ikunu involuti l-membri kollha tal-persunal, biex jiġi identifikat strapazz potenzjali fuq il-membri tal-persunal fil-ħin?	IVA/LE	IVA/LE
	Taqbel li l-feedback mill-uffiċjali tal-ewwel linja dwar kwistjonijiet relatati mal-benessri tal-persunal huwa kkunsidrat biżżejjed? (1 – ma naqbel xejn, 5 – naqbel ħafna)	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
	Qatt hadt sehem fi sħarriġ, FGDs jew xi ħaġa simili jew intlabt mill-maniġer dirett tiegħek biex tikkondividi l-fatturi ta' riskju li identifikajt li jżidu l-livelli ta' stress tiegħek u tal-kollegi tiegħek?	IVA/LE/MHUX ĊERT	IVA/LE/MHUX ĊERT

Mistoqsijiet ġenerali tal-aħħar		LINJA BAŽI TAR-RISPONS RIĊEVUT	LINJA TAL-AĦĦAR TAR-RISPONS RIĊEVUT
Il-persunal jippartecipa u jipprovdi feedback fl-iżvilupp ta' miżuri relatati mal-benessri tal-persunal fi ħdan l-ambjent tax-xogħol tiegħek?		IVA/LE	IVA/LE
<b>Mistoqsija miftuħa</b>	Li kieku tista' tbiddel haġa waħda biex ittejjeb il-benessri tal-persunal fi ħdan l-ambjent tax-xogħol attwali tiegħek, xi tkun?		
<b>Mistoqsija tal-linja tal-aħħar biss</b>	Fil-fehma tiegħek, rajt titjib fl-impenn tal-manigment superjuri biex jinvesti fil-benessri tal-persunal minn meta ġie introdott dan is-sugġett? IVA/LE – Jekk it-tweġiba hija iva, spjega fil-qosor kif.		Spjega:
<b>Mistoqsija tal-linja tal-aħħar biss</b>	Taħseb li, peress li l-awtorità tiegħek iddeċidiet b'mod proattiv li tindirizza l-kwistjoni tal-benessri tal-persunal b'mod aktar sistematiku, din affettwat b'xi mod jew ieħor b'mod pożittiv ix-xogħol ta' kuljum personali tiegħek jew il-mod kif inti tħossok meta tiġi x-xogħol? IVA/LE – Jekk it-tweġiba hija iva, spjega fil-qosor kif.		Spjega:

### 3.3. MONITORAĠĠ TAL-PROGRESS FIL-QASAM TAL-BENESSRI TAL-PERSUNAL (GĦODDA 3)

L-għodda 3 hija doppja u tkopri kemm l-analiżi tal-progress fil-qasam tal-benessri tal-persunal kif ukoll il-kwestjonarji li jintużaw għall-monitoraġġ tal-progress.

#### 3.3.1. LISTA TA' KONTROLL TAL-ANALIŻI TAL-PROGRESS TAL-BENESSRI TAL-PERSUNAL

Il-**lista ta' kontroll tal-analiżi tal-progress tal-benessri tal-persunal** muriġja fit-Tabella 3 hija kampjun ta' kif l-ufficjali ta' monitoraġġ u evalwazzjoni jistgħu jintraċċaw il-progress li jkun sar matul perjodu ta' żmien stabbilit għal kull wieħed mit-tmien standards tal-benessri tal-persunal filwaqt li jqisu kull wieħed mill-QBs. Il-lista ta' kontroll proposta tuża kodiċi tal-kulur u tirrifletti minnufih liema standards ikunu ntaħqu (aħdar), dawk li kważi jinkisbu (ambra) u dawk li għad jeħtieġu aktar sforz (aħmar). Din il-lista ta' kontroll tippermetti lill-manigment jidentifikaw minnufih il-progress li sar fid-diversi standards u fil-QBs relatati. Filwaqt li xi awtoritajiet tal-pajjiżi tal-UE+ jistgħu jimmiraw it-tmien standards kollha, awtoritajiet oħrajn jistgħu jiddeċiedu li jiffokaw biss fuq wieħed jew tnejn skont kemm l-istandards huma avvanzati jew meħtieġa f'dak il-kuntest. Fl-aħħar nett, din l-għodda tenfasizza wkoll oqsma li jidhru "mhux ċari" u tippermetti l-monitoraġġ ta' jekk il-kisbiet humiex qed ivarjaw, pereżempju jekk dawk li kienu ħodor għadhomx ħodor, jew jekk il-varjazzjonijiet humiex notevoli u l-kisbiet marru lura fi stadju preċedenti ta' ambra jew aħmar wara ċertu żmien.

TABELLA 3. Lista ta' kontroll tal-analizi tal-progress tal-benessri tal-persunal

● A miksuba/implementata, ● B parzjalment miksuba/implementata, ● C għadha ma gietx miksuba/implementata, ● D mhux ċert

STANDARD	DESKRIZZJONI	PARAMETRI REFERENZJARJI TA' KWALITÀ	A	B	C	D
1: Dokumentazzjoni u informazzjoni	<i>L-awtoritajiet għandhom strateġija ddokumentata tal-benessri tal-persunal stabbilita li tiġi kkomunikata permezz ta' mezzi rilevanti u miftiehma</i>	Strateġija dwar il-benessri tal-persunal tistabbilixxi kif jiġi ddefinit il-benessri tal-persunal u l-miżuri stabbiliti biex jiġi appoġġat il-persunal	●	●	●	●
		Jiġu stabbiliti SOPs	●	●	●	●
		L-istrateġija dwar il-benessri tal-persunal hija faċli biex tiġi aċċessata, konkreta u b'lingwa li l-persunal kollu jista' jifhem	●	●	●	●
		Il-persunal kollu jiġi infurmat sistematikament dwar l-istrateġija tal-benessri tal-persunal, il-pjan ta' azzjoni u l-miżuri ta' benessri tal-persunal disponibbli, u kif għandu jiġi aċċessat l-appoġġ	●	●	●	●
2: Valutazzjoni u skrinjar	<i>L-awtoritajiet jippermettu lill-manigġers jiksibu l-ħiliet bażiċi biex jivvalutaw u jiskrinjaw lit-timijiet tagħhom dwar kwistjonijiet relatati mal-benessri tal-persunal</i>	Id-dipartimenti tar-riżorsi umani u l-manigġers għandhom il-ħiliet li jiżviluppaw deskrizzjonijiet ċari tal-impjegati u mistoqsijiet ta' intervisti rilevanti għal finijiet ta' għażla	●	●	●	●
		Il-manigġers huma kkwalifikati biex jidentifikaw strapazz u ħtiġijiet fiżjoloġiċi u psikoloġiċi bażiċi fil-membri tat-tim tagħhom	●	●	●	●
3: Komunikazzjoni	<i>L-awtoritajiet jippromwovu komunikazzjoni ċara u olistika permezz ta' diversi pjattaformi u mezzi miftiehma</i>	Il-manigġers u l-persunal jimpenjaw ruħhom billi jużaw ħiliet ta' komunikazzjoni rilevanti, veritieri, trasparenti u rispettużi	●	●	●	●
		Hija stabbilita struttura għall-persunal kollu biex jinvolvi ruħu f'formati ta' skambju personali kemm fuq il-kompiti professjonali kif ukoll fuq il-benessri mal-manigġers diretti rispettivi tagħhom	●	●	●	●
4: Prevenzjoni	<i>L-awtoritajiet jipprovdu miżuri preventivi sostenibbli għall-promozzjoni u l-protezzjoni tas-saħħa mentali fost l-impjegati tagħhom</i>	Il-persunal u l-manigġers għandhom aċċess għal firxa wiesgħa ta' sessjonijiet ta' taħriġ biex jidentifikaw sinjali ta' stress, jipprevjenu l-istress u jippromwovu s-saħħa mentali b'mod ġenerali	●	●	●	●
		Il-persunal u l-manigġers għandhom aċċess għal attivitajiet u servizzi ta' appoġġ (ipprovdu internament u/jew esternament)	●	●	●	●
		Il-persunal u l-manigġers għandhom aċċess għal attivitajiet ta' promozzjoni tas-saħħa	●	●	●	●
5: Rispons għall-incidenti kritiċi	<i>L-awtoritajiet jipprovdu appoġġ speċifiku lill-persunal li esperjenza incident kritiku</i>	Persuna (jew tim) indipendenti u mharrġa ta' fiduċja tinħatar fl-awtorità u tista' tiġi kkonsultata wara incidenti kritiċi	●	●	●	●
		Hija stabbilita gwida ċara għall-manigġers dwar x'segwitu għandhom jagħtu wara incident kritiku	●	●	●	●
		Il-persunal u l-manigġers għandhom informazzjoni dwar kif jitolbu u jaċċessaw appoġġ speċifiku wara li jkun seħħ incident kritiku	●	●	●	●

STANDARD	DESKRIZZJONI	PARAMETRI REFERENZJARJI TA' KWALITÀ	A	B	C	D
6: Bini tal-kapaċitajiet	<i>L-awtoritajiet jipprovdu l-mezzi għall-persunal tagħhom biex jiżviluppaw ħiliet xierqa</i>	L-awtoritajiet implimentaw valutazzjoni tal-htigijiet ta' taħriġ u evalwazzjoni sistematika tal-iskemi ta' taħriġ biex jiżguraw l-applikazzjoni effettiva u ta' kwalità għolja u t-trasferiment tal-għarfien fix-xogħol ta' kuljum	●	●	●	●
		L-awtoritajiet implimentaw firxa wiesgħa ta' sessjonijiet ta' taħriġ imfassla apposta u standardizzati	●	●	●	●
		L-awtoritajiet joffru formati rilevanti addizzjonali ta' żvilupp professjonali sabiex jiżguraw it-trasferiment tal-għarfien	●	●	●	●
7: Sikurezza u sigurtà	<i>L-awtoritajiet jimplementaw u jikkomunikaw linji gwida konkreti dwar is-saħħa, is-sikurezza u s-sigurtà, abbażi ta' analiżi tar-riskji f'diversi ambjenti tax-xogħol (inkluż fil-post)</i>	Il-persunal u l-manigiers jiġu informati dwar il-gerarkiji tar-rapportar li għandhom jintużaw f'każ ta' incidenti oħrajn ta' emerġenza/sigurtà minbarra incidenti kritiċi	●	●	●	●
		Il-persunal u l-manigiers jirċievu informazzjoni dwar l-aċċess għal miżuri/struzzjonijiet relatati mas-saħħa, mas-sikurezza u mas-sigurtà	●	●	●	●
		L-awtoritajiet jimmonitorjaw ir-riskji ta' kull post tax-xogħol fi proċess ta' ġestjoni tar-riskju kontinwu u li jevolvi, u bil-partecipazzjoni ta' uffiċjali tal-ewwel linja, sabiex jadattaw il-miżuri ta' sikurezza/sigurtà fejn meħtieġ	●	●	●	●
8: Monitoraġġ u evalwazzjoni	<i>L-awtoritajiet jimmonitorjaw u jevalwaw b'mod regolari l-effettività tal-miżuri dwar il-benessri tal-persunal introdotti u jinkorporaw it-tagħlimiet meħuda</i>	Hemm stabbilita metodoloġija ta' monitoraġġ u evalwazzjoni sabiex tiġi vvalutata l-effettività tal-miżuri dwar il-benessri tal-persunal introdotti	●	●	●	●
		Jitwettqu eżercizzji regolari ta' monitoraġġ u evalwazzjoni, li jinkludu l-ġestjoni tar-riskju <sup>(23)</sup> relatata mal-istress	●	●	●	●

### 3.3.2. KWESTJONARJI TA' MONITORAĠĠ TAL-PROGRESS TAL-BENESSRI TAL-PERSUNAL

Il-kwestjonarji dwar il-kwalità tal-benessri tal-persunal għandhom jintużaw mal-manigiers, mal-persunal tar-riżorsi umani u mal-uffiċjali tal-ewwel linja, u jistgħu jiġu aġġustati ftit għall-użu ma' speċjalisti interni/esterni. Il-kwestjonarji huma għodda biex tingabar *data* dwar il-progress fl-implimentazzjoni tal-istandards tal-benessri tal-persunal u l-kisba tal-obiettivi relatati. Id-*data* miġbura tiġi pproċessata u analizzata u tista' tikkontribwixxi għal-lista ta' kontroll tal-monitoraġġ tal-progress proposta fit-Taqsima 3.3.1. Il-kwestjonarji ssuġġeriti jitwettqu fil-forma ta' intervisti semistrutturati mal-manigiers u mal-persunal.

(23) Irreferi għall-Anness 6 "Mudell tal-valutazzjoni tar-riskju" għal mudell tal-valutazzjoni tar-riskju u spjegazzjoni tač-ċiklu tal-valutazzjoni tar-riskju.

## Kwestjonarju dwar il-kwalità tal-benessri tal-persunal: manigġers

<b>ISEM L-AWTORITÀ/ID-DIPARTIMENT/IT-TIM IVALUTAT:</b>		
<b>DATA TAL-ATTIVITÀ TA' MONITORAĠĠ:</b>		
<b>ISEM/ISMIJIET TAL-ASSESSUR(I):</b>		
<b>KAMPJUN TA' MISTOQSJIET LI WIEHEĠ GĦANDU JISTAQSI LIS-SORSI TAD-DATA / PERSUNI INTERVISTATI BIEX JAQBDU L-QB PROPOST U L-INDIKATURI MARBUTA</b>		<b>RISPONS MINN SORSI TAD-DATA (MANIĠERS, RIŻORSI UMANI, SPEĈJALISTI, EĈĈ.)</b>
<b>Standard 1: dokumentazzjoni u informazzjoni</b>		
<b>Mistoqsijiet</b>	<b>QB propost</b>	<b>Kummenti</b>
Għandek proċess ta' valutazzjoni tal-ħtiġijiet stabbilit li hu relatat mal-iżvilupp tal-politika dwar il-benessri tal-persunal? Jekk jogħġbok agħti d-dettalji.	<b>QB1.</b> Strategija dwar il-benessri tal-persunal tistabbilixxi kif jiġi ddefinit il-benessri tal-persunal u l-miżuri stabbiliti biex jiġi appoġġat il-persunal <b>QB2.</b> Jiġu stabbiliti SOPs <b>QB3.</b> L-istrategija dwar il-benessri tal-persunal hija faċli biex tiġi aċċessata, konkreta u b'lingwa li l-persunal kollu jista' jifhem <b>QB4.</b> Il-persunal kollu jiġi infurmat sistematikament rigward l-istrategija dwar il-benessri tal-persunal, il-pjan ta' azzjoni u l-miżuri ta' benessri tal-persunal disponibbli, u kif għandu jiġi aċċessat l-appoġġ	
Għandek dokument ta' politika dwar il-protezzjoni soċjali tal-persunal stabbilit? Jekk jogħġbok agħti d-dettalji. Id-dokument tal-politika dwar il-benessri tal-persunal huwa aċċessibbli għall-persunal kollu?		
Il-manigġment superjuri approva/aċċetta uffċjalment dan id-dokument?		
Il-politika dwar il-benessri tal-persunal hija marbuta ma' pjan ta' azzjoni dwar il-benessri tal-persunal?		
Il-politika dwar il-benessri tal-persunal giet rieżaminata/agġornata mill-istabbiliment tagħha? Jekk jogħġbok agħti d-dettalji.		
L-awtorità tiegħek kif tiżgura li l-persunal kollu jkun konxju mill-offerti tal-benessri tal-persunal disponibbli għalih u kif jaċċessahom, pereżempju permezz ta' SOP?		
X'inhuma l-mezzi ta' informazzjoni li tuża biex tinforma lill-persunal dwar l-attivitajiet tal-benessri tal-persunal (fuljetti, posters, sessjonijiet ta' informazzjoni, oħrajn)?		
L-induzzjoni tal-persunal tinkludi informazzjoni dwar l-offerti tal-benessri tal-persunal disponibbli?		
L-awtorità tiegħek għandha indirizz tal-email għall-membri tal-persunal biex jilhq u l-unitajiet responsabbli u jagħmlu mistoqsijiet dwar l-attivitajiet tal-benessri tal-persunal?		
<b>Standard 2: valutazzjoni u skrinjar</b>		
<b>Mistoqsijiet</b>	<b>QB propost</b>	<b>Kummenti</b>
Fil-fehma tiegħek, id-deskrizzjonijiet tal-impjeg huma fformulati b'mod ċar biex jattiraw il-kandidati t-tajbin?	<b>QB1.</b> Id-dipartimenti tar-riżorsi umani u l-manigġers għandhom il-ħiliet li jiżviluppaw deskrizzjonijiet ċari tal-impjegi u mistoqsijiet ta' intervisti rilevanti għal finijiet ta' għażla <b>QB2.</b> Il-manigġers huma kkwalfikati biex jidentifikaw strapazz u ħtiġijiet fiżjoloġiċi u psikoloġiċi bażiċi fil-membri tat-tim tagħhom	
Il-mistoqsijiet dwar il-ġestjoni tal-istress u l-kura personali huma parti mill-proċess tal-għażla?		
Torganizza korsijiet ta' taħriġ għall-manigġers u għad-dipartimenti tar-riżorsi umani biex jiskrinjaw/jivalutaw b'mod professjonali l-membri tal-persunal fir-rigward tal-benessri (eż. kif tidentifika sinjali ta' diffikultà, eżawriment)?		
Jekk iva, x'tip ta' korsijiet ta' taħriġ, kemm sessjonijiet għal kull tip ta' kors ta' taħriġ, kemm parteċipanti bħala sehem mill-għadd ġenerali ta' manigġers u persunal tar-riżorsi umani?		
Qatt ipparteċipajt fi sħarriġ dwar is-sodisfazzjon fl-impjeg tal-persunal? Jekk iva, kemm-il darba jseħħu?		

Standard 3: komunikazzjoni		
Mistoqsijiet	QB propost	Kummenti
Il-persunal u l-manigġers huma pprovduti b'korsijiet ta' taħriġ ta' induzzjoni interni li jkopru lilliet ta' komunikazzjoni (effettivi)?	<p><b>QB1.</b> Il-manigġers u l-persunal jimpenjaw ruħhom billi jużaw lilliet ta' komunikazzjoni rilevanti, veritieri, trasparenti u rispettużi</p> <p><b>QB2.</b> Hija stabbilita struttura għall-persunal kollu biex jinvolvi ruħu f'formati ta' skambju personali kemm dwar il-kompiti professjonali kif ukoll dwar il-benessri mal-manigġers tal-linji rispettivi tagħhom</p>	
Jekk iva, kemm-il sessjoni ta' taħriġ saru fil-perjodu partikolari b'kemm partecipanti (b'ħala sehem mill-partecipanti l-godda kollha)?		
Għandek stabbiliti laqgħat regolari bejn tnejn dwar il-prestazzjoni u l-benessri? Dawn jittwettqu b'viżjoni ta' 360° (jiġifieri ċertu numru ta' impjegati – superjuri/subordinati/ tal-istess livell – jipprovdu feedback)? Jekk jogħġbok agħti d-dettalji.		
Għandek proċedura stabbilita li biha l-membri tal-persunal jistgħu jitolbu laqgħat individwali mal-manigġers (kif meħtieġ u dwar suġġetti b'ħall-benessri u/jew il-prestazzjoni)?		
Kif tiżgura li l-feedback dwar il-prestazzjoni pprovduta mill-manigġers lill-persunal ikun regolari u kostruttiv?		
Twettaq s'tħarrigiet dwar il-manigġment u l-feedback dwar il-komunikazzjoni mal-persunal?		
Jekk iva, attwajt xi bidliet fil-politiki ta' komunikazzjoni tiegħek dwar il-benessri tal-persunal, abbażi tar-riżultati tal-istħarrig?		
Standard 4: prevenzjoni		
Mistoqsijiet	QB propost	Kummenti
Il-korsijiet ta' taħriġ jiġu pprovduti b'mod regolari lill-persunal, u lilek b'ħala manigġer, persunal tar-riżorsi umani jew speċjalist, dwar kif għandhom jiġu evitati l-istress u l-eżawriment, jiġu stabbiliti limiti, eċċ.?	<p><b>QB1.</b> Il-persunal u l-manigġers għandhom aċċess għal firxa wiesgħa ta' sessjonijiet ta' taħriġ biex jidentifikaw sinjali ta' stress, jipprevjenu l-istress u jippromwovu s-saħħa mentali b'mod ġenerali</p> <p><b>QB2.</b> Il-persunal u l-manigġers għandhom aċċess għal attivitajiet u servizzi ta' appoġġ (ipprovduti internament u/jew esternament)</p> <p><b>QB3.</b> Il-persunal u l-manigġers għandhom aċċess għal attivitajiet ta' promozzjoni tas-saħħa</p>	
X'inhu l-għadd ta' sessjonijiet ta' taħriġ ipprovduti; l-għadd ta' persunal li jattendi b'ħala sehem mill-persunal kollu; u l-għadd ta' manigġers li jattendu b'ħala sehem mill-manigġers kollha?		
Tipprovdi korsijiet ta' taħriġ ta' aġġornament dwar l-istess suġġetti? Jekk iva, kemm sessjonijiet, u l-għadd ta' persunal/manigġers li jattendu b'ħala sehem mill-persunal/manigġers kollha?		
Tista' telenka l-attivitajiet ta' intervent/ta' appoġġ tal-persunal introdotti mill-awtorità tiegħek?		
Hemm persuna fokali (jew hemm persuni fokali) fl-awtorità assenjata għall-kura tal-persunal fil-bżonn (eż. tim tal-istress assenjat, tim integrat tal-inċidenti, kumitat tal-benessri tal-persunal, konsulenti tal-benessri tal-persunal)?		
Dawn is-servizzi ta' appoġġ huma aċċessibbli wkoll għall-membri tal-persunal skjerati fi Stat Membru ieħor b'ħala appoġġ minn esperti esterni?		
Hemm bilanċ bejn il-ġeneri fost il-persunal assenjat li jwettaq dawn is-servizzi?		
L-awtorità tiegħek għandha SOP dwar il-forniment ta' appoġġ/attivitajiet? L-SOP huwa aċċessibbli għall-persunal u permezz ta' liema mezzi?		



Meta tara kollega li jkun taħt stress qawwi, x'tagħmel? Pereżempju, jekk membru tal-persunal partikolari jagħmel żbalji mhux tas-soltu f'xogħlu, li għandhom impatt negattiv fuq it-tim u l-prestazzjoni b'mod ġenerali, kif tirrispondi għal din is-sitwazzjoni? Jekk jogħġbok agħti d-dettalji.		
Hemm lista ta' speċjalisti interni/esterni disponibbli u aċċessibbli għall-persunal kollu biex jikkomunikaw magħhom f'każ ta' bżonn?		
Dawn is-servizzi huma offruti mingħajr ħlas?		
<b>Standard 5: rispons għall-inċidenti kritiċi</b>		
<b>Mistoqsijiet</b>	<b>QB propost</b>	<b>Kummenti</b>
Taf min huwa responsabbli biex jagħti appoġġ f'każ ta' inċident kritiku (tim/individwi)? X'inhuma r-rwoli u r-responsabbiltajiet tagħhom?	<p><b>QB1.</b> Persuna (jew tim) indipendenti u mharrġa ta' fiduċja tinħatar fl-awtorità u tista' tiġi kkonsultata wara inċidenti kritiċi</p> <p><b>QB2.</b> Hija stabbilita gwida ċara għall-manigġers dwar x'segwitu għandhom jagħtu wara inċident kritiku</p> <p><b>QB3.</b> Il-persunal u l-manigġers għandhom informazzjoni dwar kif jitolbu u jaċċessaw appoġġ speċifiku wara li jkun seħħ inċident kritiku</p>	
Għandek politika interna/SOP li tindirizza l-ġestjoni tal-inċidenti kritiċi, u taf dwarha? Il-persunal għandu aċċess għal dan id-dokument u permezz ta' liema mezz?		
Ikkonsultajt mal-persunal dwar x'ikun l-aktar meħtieġ/utli kieku kien affettwat minn inċident kritiku?		
X'tip ta' offerti ta' appoġġ jista' jaċċessa l-persunal? Jekk ikun meħtieġ, jistgħu jsiru riferimenti lill-ispeċjalisti (eż. psikologi)?		
Taħseb li inti mhejji tittratta inċident kritiku jekk iseħħ?		
Taf b'xi inċidenti kritiċi li seħħew? L-awtorità tirreġistra dawn l-inċidenti b'mod sistematiku?		
<b>Standard 6: bini tal-kapaċitajiet</b>		
<b>Mistoqsijiet</b>	<b>QB propost</b>	<b>Kummenti</b>
Twettaq valutazzjoni(jiet) tal-ħtiġijiet sabiex tiżviluppa u tiddeciedi dwar il-programm ta' taħriġ li għandek tipprovdi fl-awtorità tiegħek? Jekk jogħġbok agħti d-dettalji.	<p><b>QB1.</b> L-awtoritajiet implimentaw valutazzjoni tal-ħtiġijiet ta' taħriġ u evalwazzjoni sistematika tal-iskemi ta' taħriġ biex jiżguraw l-applikazzjoni effettiva u ta' kwalità għolja u t-trasferiment tal-għarfien fix-xogħol ta' kuljum</p> <p><b>QB2.</b> L-awtoritajiet implimentaw firxa wiesgħa ta' sessjonijiet ta' taħriġ imfassla apposta u standardizzati</p> <p><b>QB3.</b> L-awtoritajiet joffru formati rilevanti addizzjonali ta' żvilupp professjonali sabiex jiżguraw it-trasferiment tal-għarfien</p>	
Il-persunal (manigġers/uffiċjali tal-ewwel linja) attenda xi taħriġ din is-sena relatat mal-benessri tal-persunal? X'kienu s-suġġetti koperti?		
Kemm saru korsijiet ta' taħriġ/sessjonijiet ta' taħriġ? Kemm kien hemm partecipanti (persunal/manigġers) bħala sehem mill-għadd globali ta' persunal/manigġers?		
Toffri sessjonijiet ta' taħriġ ta' aġġornament? Jekk iva, fuq liema suġġetti? Kemm? Għadd ta' partecipanti bħala sehem mill-għadd globali ta' persunal/manigġers?		
L-awtorità tiegħek tipprovdi xi formati alternattivi ta' taħriġ, bħal korsijiet ta' taħriġ bejn il-pari jew online? Jekk jogħġbok agħti d-dettalji.		
Hemm aktar taħriġ li jeħtieġu l-manigġers/il-persunal? Jekk jogħġbok spjega liema, għaliex u kif tali sessjonijiet ta' taħriġ għandhom ikunu.		
Għandek għodod għall-evalwazzjoni ta' programmi ta' taħriġ u/jew tagħmel evalwazzjonijiet?		
Tirrevedi u taġġorna perjodikament il-programm ta' taħriġ tiegħek? Jekk jogħġbok agħti d-dettalji.		

Standard 7: sikurezza u sigurtà		
Mistoqsijiet	QB propost	Kummenti
Il-manigèrs u l-persunal għandhom biżżejjed informazzjoni dwar l-aċċess għal miżuri relatati mas-saħħa, mas-sigurtà u mas-sikurezza? Jekk iva, kif jiksbu din l-informazzjoni l-manigèrs/il-persunal? X'inhuma l-mezzi għall-aċċess/għall-kisba ta' din l-informazzjoni?	<p><b>QB1.</b> Il-persunal u l-manigèrs jgħu informati dwar il-ġerarkiji tar-rapportar li għandhom jintużaw f'każ ta' incidenti oħrajn ta' emerġenza/sikurezza minbarra incidenti kritiċi</p> <p><b>QB2.</b> Il-persunal u l-manigèrs jirċievu informazzjoni dwar l-aċċess għal miżuri/struzzjonijiet relatati mas-saħħa, mas-sikurezza u mas-sigurtà</p> <p><b>QB3.</b> L-awtoritajiet jimmonitorjaw ir-riskji ta' kull post tax-xogħol fi proċess ta' ġestjoni tar-riskju kontinwu u li jevolvi, u bil-partecipazzjoni ta' uffiċjali tal-ewwel linja, sabiex jadattaw il-miżuri ta' sikurezza/sigurtà fejn meħtieġ</p>	
Taf bil-ġerarkiji tar-rapportar f'każ ta' incident ta' sikurezza jew ta' sigurtà? Jekk jogħġbok agħti d-dettalji.		
Isiru monitoraġġ regolari u valutazzjonijiet tar-riskju tal-postijiet tax-xogħol? L-uffiċjali tal-ewwel linja huma involuti f'dan il-proċess?		
Isiru bidliet meta jinholqu oqsma ġodda ta' ħtieġa fil-qasam tas-sikurezza u s-sigurtà? Jekk jogħġbok agħti d-dettalji.		
Standard 8: monitoraġġ u evalwazzjoni		
Mistoqsijiet	QB propost	Kummenti
Għandek metodologija żviluppata biex timmonitorja l-benessri fil-persunal? Jekk iva, taġġorna l-metodologija (pereżempju, abbażi ta' għanijiet annwali tal-benessri tal-persunal)?	<p><b>QB1.</b> Huma stabbiliti metodologija ta' monitoraġġ u evalwazzjoni sabiex tiġi vvalutata l-effettività tal-miżuri dwar il-benessri tal-persunal introdotti</p> <p><b>QB2.</b> Jitwettqu eżercizzji regolari ta' monitoraġġ u evalwazzjoni, li jinkludu l-ġestjoni tar-riskju relatata mal-istress</p>	
X'tip ta' attivitajiet ta' monitoraġġ timplimenta? Jekk jogħġbok ipprovi d-dettalji (eż. stħarriġ dwar il-feedback tal-persunal, monitoraġġ tal-implimentazzjoni tal-attività).		
Jintuża l-feedback kostruttiv u kritiku riċevut biex jgħu aġġornati l-miżuri ta' benessri tal-persunal u/jew il-politika dwar il-benessri tal-persunal?		
Jigu organizzati sessjonijiet regolari ta' feedback li fihom ikunu involuti l-membri kollha tal-persunal, biex jiġi identifikat strapazz potenzjali fil-membri tal-persunal fil-ħin?		
X'tip ta' attivitajiet/miżuri għall-benessri tal-persunal huma implimentati bħalissa? Jekk jogħġbok agħti d-dettalji.		
Hemm <i>data</i> dwar kemm membri tal-persunal jattendu regolarment dawn l-attivitajiet jew jimplementaw dawn il-miżuri?		
Għandek metodologija żviluppata biex timmonitorja l-benessri fil-persunal? Jekk iva, taġġorna l-metodologija (pereżempju, abbażi ta' għanijiet annwali tal-benessri tal-persunal)?		

**Grazzi tal-kooperazzjoni tiegħek!**

**Kwestjonarju dwar il-kwalità tal-benessri tal-persunal: uffiċjali tal-ażil u tal-akkoljenza tal-ewwel linja.** Din l-għodda tappoġġa l-valutazzjoni tal-kwalità tas-servizzi pprovduti mill-awtorità, u tiffoka fuq ir-rispons riċevut minn uffiċjali tal-ewwel linja inklużi esperti esterni skjerati.

ISEM L-AWTORITÀ/ID-DIPARTIMENT/IT-TIM IVALUTAT:		
DATA TAL-ATTIVITÀ TA' MONITORAĠĠ:		
ISEM/ISMIJIET TAL-ASSESSUR(I):		
KAMPJUN TA' MISTOQSJIET LI WIEHEĠ GĦANDU JISTAQSI LIS-SORSI TAD-DATA / PERSUNI INTERVISTATI BIEK JAQBDO L-QB PROPOST U L-INDIKATURI MARBUTA		RISPONS MINN SORSI TAD-DATA (UFFIĊJALI TAL-EWWEL LINJA)
<b>Standard 1: dokumentazzjoni u informazzjoni</b>		
Mistoqsijiet	QB propost	Kummenti
Ipparteċipajt fi sħarriġ ta' valutazzjoni tal-ħtiġijiet tal-benessri tal-persunal? Jekk jogħġbok agħti d-dettalji.	<b>QB1.</b> Strategija dwar il-benessri tal-persunal tistabbilixxi kif jiġi ddefinit il-benessri tal-persunal u l-miżuri stabbiliti biex jiġi appoġġat il-persunal <b>QB2.</b> Jiġu stabbiliti SOPs <b>QB3.</b> L-istrategija dwar il-benessri tal-persunal hija faċli biex tiġi aċċessata, konkreta u b'lingwa li l-persunal kollu jista' jifhem <b>QB4.</b> Il-persunal kollu jiġi infurmat sistematikament dwar l-istrategija tal-benessri tal-persunal, il-pjan ta' azzjoni u l-miżuri ta' benessri tal-persunal disponibbli, u kif għandu jiġi aċċessat l-appoġġ	
L-awtorità tiegħek għandha dokument ta' politika dwar il-benessri tal-persunal stabbilit? Għandek aċċess għal dan id-dokument?		
Taf b'xi aġġornamenti li saru fid-dokument tal-politika dwar il-benessri tal-persunal?		
Taf bl-offerti tal-benessri tal-persunal disponibbli għalik, u x'inhuma l-mezzi li bihom tikseb din l-informazzjoni?		
Għandek aċċess għal fuljetti, posters, eċċ. li jirreklamaw l-attivitajiet ta' benessri tal-persunal disponibbli? F'liema format huma disponibbli? Dawn il-formati huma utli?		
Attendejt xi sessjonijiet ta' informazzjoni dwar l-offerti ta' benessri tal-persunal disponibbli? Jekk jogħġbok agħti d-dettalji.		
Taf b'indirizz/b'membri tal-persunal iddedikat lil min tista' tindirizza mistoqsijiet u talbiet relatati mal-benessri tal-persunal?		
<b>Standard 2: valutazzjoni u skrinjar</b>		
Mistoqsijiet	QB propost	Kummenti
Matul l-għażla jew l-induzzjoni tiegħek, stajt tistaqsi mistoqsijiet dwar il-ħiliet tal-ġestjoni tal-istress u l-attivitajiet ta' kura personali?	<b>QB1.</b> Id-dipartimenti tar-riżorsi umani u l-manigers għandhom il-ħiliet li jiżviluppaw deskrizzjonijiet ċari tal-impjegji u mistoqsijiet ta' intervisti rilevanti għal finijiet ta' għażla <b>QB2.</b> Il-manigers huma kkwalifikati biex jidentifikaw strapazz u ħtiġijiet fiżjoloġiċi u psikoloġiċi bażiċi fil-membri tat-tim tagħhom	
Ġejt mistieden tipparteċipa fi sħarriġ ta' feedback dwar il-benessri tal-persunal? Jekk jogħġbok agħti d-dettalji.		
Ħadt sehem f'intervista wiċċ imb wiċċ jew fi grupp fokus li qed ifittex feedback dwar il-kwalità tal-benessri tal-persunal?		
Qatt kont mitlub tagħti feedback ta' 360° dwar il-prestazzjoni tal-maniger(s) jew tal-kollegi tiegħek? Jekk iva, f'liema forma?		

Standard 3: komunikazzjoni		
Mistoqsijiet	QB propost	Kummenti
Attendejt taħriġ ta' induzzjoni meta nġhaqadt mal-awtorità, biex tiffamiljarizza ruhek max-xogħol, mat-timijiet, mal-kompiti, mal-loġistika, eċċ.?	<p><b>QB1.</b> Il-manigġers u l-persunal jimpenjaw ruħhom billi jużaw ħiliet ta' komunikazzjoni rilevanti, veritieri, trasparenti u rispettużi</p> <p><b>QB2.</b> Hija stabbilita struttura għall-persunal kollu biex jinvolvi ruħu f'formati ta' skambju personali kemm dwar il-kompiti professjonali kif ukoll dwar il-benessri mal-manigġers tal-linji rispettivi tagħhom</p>	
Tieħu sehem f'laqgħat bejn tnejn dwar il-prestazzjoni u l-benessri mal-manigġer dirett tiegħek? Jekk iva, kemm-il darba jkollok dawn il-laqgħat?		
Għamilt talbiet għal laqgħat individwali dwar il-prestazzjoni u l-benessri? Jekk iva, il-manigġer tiegħek wieġeb għal dawn it-talbiet?		
Il-feedback li l-manigġer dirett tiegħek jipprovdi dwar il-prestazzjoni tiegħek huwa kostruttiv u ta' għajnunha?		
Ħadt sehem fi sħarriġ ta' feedback dwar il-manigġment u l-komunikazzjoni biex jiġu valutati l-effettività u t-trasparenza tal-komunikazzjoni rigward il-benessri tal-persunal?		
Taf b'lista ta' speċjalisti interni/esterni disponibbli u aċċessibbli għall-persunal kollu biex jikkuntattjawhom f'każ ta' bżonn (psikologi, eċċ.)?		
Standard 4: prevenzjoni		
Mistoqsijiet	QB propost	Kummenti
Attendejt sessjonijiet ta' taħriġ dwar il-promozzjoni tas-saħħa mentali dwar il-prevenzjoni tal-istress u tal-eżawriment, l-istabbiliment tal-konfini, eċċ.?	<p><b>QB1.</b> Il-persunal u l-manigġers għandhom aċċess għal firxa wiesgħa ta' sessjonijiet ta' taħriġ biex jidentifikaw sinjali ta' stress, jipprevjenu l-istress u jippromwovu s-saħħa mentali b'mod ġenerali</p> <p><b>QB2.</b> Il-persunal u l-manigġers għandhom aċċess għal attivitajiet u servizzi ta' appoġġ (ipprovdu internament u/jew esternament)</p> <p><b>QB3.</b> Il-persunal u l-manigġers għandhom aċċess għal attivitajiet ta' promozzjoni tas-saħħa</p>	
Attendejt xi sessjonijiet ta' taħriġ ta' aġġornament tas-saħħa mentali? Jekk iva, x'tip ta' sessjonijiet ta' taħriġ, u għaliex intgħażilt biex tattendi?		
Tista' telenka xi wħud mill-attivitajiet ta' benessri tal-persunal introdotti mill-awtorità tiegħek?		
Hemm persuna fokali (jew hemm persuni fokali) fl-awtorità assenjata għall-kura tal-persunal fil-bżonn (eż. tim tal-istress assenjat, tim integrat tal-inċidenti, kumitat tal-benessri tal-persunal, konsulenti tal-persunal)?		
Hemm bilanċ bejn il-ġeneri fost il-persunal assenjat li jwettaq dawn is-servizzi?		
[Għal esperti skjerati] Thossok ippreparat biżżejjed għall-iskjerament tiegħek u tista' taċċessa attivitajiet relatati mal-benessri tal-persunal waqt li tkun 'il bogħod?		
Taf dwar l-SOP dwar l-għoti ta' appoġġ/attivitajiet fl-awtorità tiegħek? Permezz ta' liema kanal l-SOP huwa aċċessibbli għalik?		
Meta tara kollega li jkun taħt stress qawwi, x'tagħmel? Perezempju, jekk membru tal-persunal wieħed f'daqqa jibda jagħmel żbalji mhux tas-soltu fil-ħidma tiegħu, li jkollhom impatt negattiv fuq it-tim u l-prestazzjoni b'mod ġenerali, kif tirreagixxi għal dik is-sitwazzjoni? Jekk jogħġbok agħti d-dettalji.		
Hemm lista ta' speċjalisti interni/esterni disponibbli u aċċessibbli għall-persunal kollu biex jikkomunikaw magħhom f'każ ta' bżonn?		
Dawn is-servizzi huma offruti mingħajr ħlas?		

Standard 5: rispons għall-inċidenti kritiċi		
Mistoqsijiet	QB propost	Kummenti
Għandkom politika interna/SOP li tindirizza l-ġestjoni tal-inċidenti kritiċi, u taf x'inhom?	<p><b>QB1.</b> Persuna (jew tim) indipendenti u mharrġa ta' fiduċja tinħatar fl-awtorità u tista' tigi kkonsultata wara inċidenti kritiċi</p> <p><b>QB2.</b> Hija stabbilita gwida ċara għall-manigers dwar x'segwitu għandhom jagħtu wara inċident kritiku</p> <p><b>QB3.</b> Il-persunal u l-manigers għandhom informazzjoni dwar kif jitolbu u jaċċessaw appoġġ speċifiku wara li jkun seħħ inċident kritiku</p>	
Kif giet ikkomunikata u spjegata lilek l-SOP? Taħseb li għandek biżżejjed fehim tagħha?		
Ġejt ikkonsultat dwar x'ikun l-aktar meħtieġ/utli għalik li kieku kont espost għal inċident kritiku?		
Taf x'jeħtieġ isir (il-prezentazzjoni ta' rapport dwar l-inċident) fil-każ ta' inċident kritiku, u minn min?		
Għandek informazzjoni dwar min tista' tikkuntattja f'każ ta' inċident kritiku?		
X'tip ta' offerti ta' appoġġ tista' taċċessa? Jekk ikun meħtieġ, jistgħu jsiru riferimenti għal speċjalisti (esterni) (eż. psikologi)?		
Taħseb li lest u appoġġat biex timmaniġġja inċident kritiku jekk iseħħ?		
Standard 6: bini tal-kapaċitajiet		
Mistoqsijiet	QB propost	Kummenti
Attendejt xi sessjonijiet ta' taħriġ relatati mal-benessri tal-persunal? X'kienu s-sugġetti koperti? Kemm-il sessjoni ta' taħriġ differenti attendejt?	<p><b>QB1.</b> L-awtoritajiet implimentaw valutazzjoni tal-ħtiġijiet ta' taħriġ u evalwazzjoni sistematika tal-iskemi ta' taħriġ biex jiżguraw l-applikazzjoni effettiva u ta' kwalità għolja u t-trasferiment tal-għarfien fix-xogħol ta' kuljum</p> <p><b>QB2.</b> L-awtoritajiet implimentaw firxa wiesgħa ta' sessjonijiet ta' taħriġ imfassla apposta u standardizzati</p> <p><b>QB3.</b> L-awtoritajiet joffru formati rilevanti addizzjonali ta' żvilupp professjonali sabiex jiżguraw it-trasferiment tal-għarfien</p>	
Huma pprovduti sessjonijiet ta' taħriġ regolari lill-persunal dwar kif għandu jiġi evitat l-istress u l-eżawriment, kif jiġu stabbiliti l-konfini, eċċ.?		
Attendejt xi sessjonijiet ta' taħriġ ta' aġġornament? Jekk iva, dwar liema sugġetti?		
Hemm aktar taħriġ li taħseb li l-persunal jeħtieġ? Jekk iva, jekk jogħġbok aghthi d-dettalji.		
Ġejt offrut u/jew attendejt xi formati ta' taħriġ alternattivi, bħal korsijiet ta' taħriġ bejn il-pari jew online?		
Ġejt mistieden tiegħu sehem fi stħarriġ li jevalwa l-programm ta' taħriġ fl-organizzazzjoni tiegħek?		

Standard 7: sikurezza u sigurtà		
Mistoqsijiet	QB propost	Kummenti
Taħseb li għandek biżżejjed informazzjoni dwar l-aċċess għal miżuri relatati mas-saħħa, mas-sigurtà u mas-sikurezza? Jekk iva, kif tikseb din l-informazzjoni?	<p><b>QB1.</b> Il-persunal u l-manigiers jiġu informati dwar il-ġerarkiji tar-rapportar li għandhom jintużaw f'każ ta' incidenti oħrajn ta' emergenza/sigurtà minbarra incidenti kritiċi</p> <p><b>QB2.</b> Il-persunal u l-manigiers jirċievu informazzjoni dwar l-aċċess għal miżuri/struzzjonijiet relatati mas-saħħa, mas-sikurezza u mas-sigurtà</p> <p><b>QB3.</b> L-awtoritajiet jimmonitorjaw ir-riskji ta' kull post tax-xogħol fi proċess ta' ġestjoni tar-riskju kontinwu u li jevolvi, u bil-partecipazzjoni ta' uffiċjali tal-ewwel linja, sabiex jadattaw il-miżuri ta' sikurezza/sigurtà fejn meħtieġ</p>	
Taf bil-ġerarkiji tar-rapportar f'każ ta' incident ta' sikurezza jew ta' sigurtà?		
Taf jekk isirux monitoraġġ u valutazzjonijiet tar-riskju regolari fuq il-post tax-xogħol tiegħek? Jekk iva, inti jew l-uffiċjali tal-ewwel linja kontu involuti f'dan il-proċess?		
Il-feedback li jiġi pprovdut minnek/mill-uffiċjali tal-ewwel linja jitqies biżżejjed?		
Issir taf jekk isiru bidliet meta jinholqu oqsma ġodda ta' ħtieġa fir-rigward tas-sikurezza u s-sigurtà? Jekk jogħġbok agħti d-dettalji.		
Standard 8: monitoraġġ u evalwazzjoni		
Mistoqsijiet	QB propost	Kummenti
Taħseb li l-feedback kritiku li wasal mill-persunal ġie integrat fil-politika dwar il-benessri tal-persunal u fl-aġġornamenti tal-attività?	<p><b>QB1.</b> Huma stabbiliti metodoloġija ta' monitoraġġ u evalwazzjoni sabiex tiġi vvalutata l-effettività tal-miżuri dwar il-benessri tal-persunal introdotti</p> <p><b>QB2.</b> Jitwettqu eżerċizzji regolari ta' monitoraġġ u evalwazzjoni, li jinkludu l-ġestjoni tar-riskju relatata mal-istress</p>	
X'tip ta' attivitajiet dwar il-benessri tal-persunal huma implimentati bħalissa? Jekk jogħġbok agħti d-dettalji.		
Int intlabt tagħti feedback dwar kemm fil-fehma tiegħek huma utli l-attivitajiet tal-benessri tal-persunal? Jekk jogħġbok agħti d-dettalji.		
Għandek aċċess għar-rapporti dwar it-tendenzi tal-benessri tal-persunal abbozzati abbażi tal-monitoraġġ u l-evalwazzjoni?		

**Grazzi tal-kooperazzjoni tiegħek!**





## 4. RAPPORTI TA' MONITORAĠĠ U EVALWAZZJONI



Kif indikat, is-sejbiet mill-attivitajiet ta' monitoraġġ għandhom jiġu analizzati, organizzati, ikkompilati u ddokumentati. Ir-rapporti fil-qosor għandhom jiġu kondiviżi mal-persuni fokali meħtieġa fl-awtorità, biex min-naħa tagħhom jikkondividuhom mal-manigment superjuri jew mal-manigers u l-persunal tagħhom bl-istess mod. Is-sejbiet għandhom jintużaw fil-ħin biex jinfurmaw u potenzjalment jaġġustaw il-miżuri stabbiliti fejn meħtieġ. Dan se jirrikjedi li persuna/tim jiġu identifikati b'mod ċar bħala responsabbli mis-segwitu tar-rakkomandazzjonijiet u s-sejbiet spjegati fir-rapport. Il-prattiki tajbin ġodda identifikati għandhom jiġu enfasizzati u integrati fejn possibbli u meqjusa utli.

L-uffiċjal tal-monitoraġġ u tal-evalwazzjoni li jiġbor ir-rapport għandu jzomm f'moħħu dawn l-elementi ewlenin <sup>(24)</sup>:

- werrej,
- sommarju eżekuttiv b'xi wħud mill-punti ewlenin/mis-sejbiet ewlenin,
- introduzzjoni,
- sfond u kuntest,
- il-metodoloġija użata għall-monitoraġġ/evalwazzjoni,
- preżentazzjoni tas-sejbiet – is-sejbiet tal-evalwazzjoni jiġu ppreżentati billi jiġu relatati mal-kriterji stabbiliti (ir-rilevanza, l-effiċjenza, l-effettività, l-impatt, il-valur miżjud) u marbuta b'mod ċar mal-istrateġija dwar il-benessri tal-persunal u mal-miżuri relatati,
- sejbiet relatati mal-ġeneru u d-diversità,
- konkluzjonijiet u rakkomandazzjonijiet,
- tagħlimiet meħuda u Prattiki tajbin,
- il-pass li jmiss.

Annessi:

- l-għadd ta' persuni u funzjonijiet ikkuntattjati matul il-valutazzjoni,
- katalgu tal-mistoqsijiet/għodod oħrajn użati,
- rapporti rieżaminati (jekk applikabbli).

---

(24) Aġġustat mill-Uffiċċju tan-Nazzjonijiet Uniti dwar id-Drogi u l-Kriminalità, *Evaluation Handbook: Guidance for designing, conducting and using independent evaluation*, Vjenna, 2017, p. 42.

# ANNESI



## ANNES 1. DEFINIZZJONIJIET

Din il-gwida tuża l-**benessri tal-persunal** <sup>(25)</sup> bħala terminu ġeneriku li jirreferi għal politiki u miżuri mmirati lejn il-benessri tal-impjegati, mifhum kemm fis-sens fiżiku kif ukoll emozzjonali. Il-benessri tal-persunal huwa relatat maż-żamma tas-saħħa u s-sikurezza f'kull aspett relatat max-xogħol. Għal dan il-għan, l-impjegaturi jevalwaw ir-**riskji** li l-persunal jista' jkun espost għalihom fl-ambjent tax-xogħol u jstabilixxu miżuri preventivi u protettivi, bħall-iżgurar li kull membru tal-persunal ikun irċieva l-**informazzjoni** u t-**tahriġ** meħtieġa dwar is-saħħa u s-sikurezza.

Il-**benessri** <sup>(26)</sup> fuq il-post tax-xogħol huwa mifhum bħala s-saħħa fiżika u s-sodisfazzjon morali u soċjali, mhux biss in-nuqqas ta' aċċidenti jew ta' mard okkupazzjonali. Aspetti pożittivi tal-benessri fuq il-post tax-xogħol jinkludu l-aċċettazzjoni personali, l-awtonomija, l-entuzjażmu, l-iżvilupp professjonali, l-iskop, ir-relazzjonijiet pożittivi ma' oħrajn u t-**tkabbir** personali <sup>(27)</sup>.

L-**istress** <sup>(28)</sup> huwa ddefinit f'termini ta' interazzjonijiet dinamiċi bejn l-individwu u l-ambjent tiegħu. Hawn drabi jiġi dedott mill-eżistenza ta' problema ta' qbil bejn persuna u ambjent u mir-reazzjonijiet emozzjonali li jirfdu dawk l-interazzjonijiet.

**Stress relatat max-xogħol** <sup>(29)</sup> iseħħ meta l-pressjoni minħabba d-domandi tax-xogħol u fatturi oħrajn ta' stress relatati max-xogħol issir eċċessiva u fit-tul fir-rigward tar-rizorsi, il-kapaċitajiet u l-ħiliet perċepiti ta' persuna biex tkampa.

Hemm distinzjoni bejn il-kunċetti ta' **stress relatat max-xogħol** u **sfidi relatati max-xogħol** <sup>(30)</sup>. L-esperjenza ta' sfidi fuq ix-xogħol tista' tagħti lill-persuna spinta mill-aspett psikoloġiku u fiżiku u tinkoraġġiha titgħallem ħiliet godda. Is-sensazzjoni li x-xogħol joħloq sfida hija fattur importanti fl-iżvilupp u fis-sostenn ta' ambjent tax-xogħol tajjeb għas-saħħa mill-aspett psikoloġiku. Min-naħa l-oħra, is-sensazzjoni ta' stress tinvolvi stat psikoloġiku negattiv b'komponenti konjittivi u emozzjonali li jaffettwaw is-saħħa kemm tal-individwu kif ukoll tal-organizzazzjoni.

Meta r-reazzjonijiet tal-istress (konjittivi, emozzjonali, tal-imġiba u psikoloġiċi) jippersistu fuq perjodu twil, dan jista' jirriżulta f'**eżiti (tas-saħħa)** aktar permanenti u inqas riversibbli.

(25) L-Ewropa Tiegħek, "Health and safety at work", 2020.

(26) EU-OSHA, "Work-life balance – managing the interface between family and working life", OSHwiki, 2015. F'sens usa', il-benessri jirriżulta mill-issodisfar tal-ħtiġijiet importanti ta' dak li jkun u mir-realizzazzjoni tal-għanijiet u tal-pjanijiet stabbiliti għall-ħajja ta' dak l-individwu. Il-benessri jinvolti l-evalwazzjonijiet pożittivi tan-nies ta' ħajjithom, inklużi emozzjoni pożittiva, impenn, sodisfazzjon u skop.

(27) "Growth and transformation", *In Practice: The EAWOP Practitioners E-Journal*, Nru 12, 2020, p. 17. Għalkemm il-kuntenza ta' s-sensazzjoni ta' benessri fuq il-post tax-xogħol huma, parzjalment, marbuta mal-introjt tal-individwu, hemm fatturi kontribwenti oħrajn. F'ċertu punt, il-livell ta' kuntenza ta' sodisfazzjon tal-ħajja ma jibqax relatat mal-livell ta' introjt.

(28) Cox, T., Griffiths, A. J. u Rial-Gonzalez, E., *Research on Work-related Stress*, Uffiċċju tal-Pubblikazzjonijiet Uffiċjali tal-Komunitajiet Ewropej, il-Lussemburgu, 2000.

(29) Hassard, J. u Cox, T., "Work-related stress: nature and management", OSHwiki, 2015.

(30) Cox, T., Griffiths, A. J., u Rial-Gonzalez, E., *Research on Work-related Stress*, Uffiċċju għall-Pubblikazzjonijiet Uffiċjali tal-Komunitajiet Ewropej, il-Lussemburgu, 2000.

Eżempji jinkludu għeja kronika, għeja ta' kompassjoni, [eżawriment](#), [trawma indiretta](#), [problemi muskuloskeletal](#) u [mard kardjovaskulari](#).

**Għeja ta' kompassjoni** <sup>(31)</sup> tirreferi għal bidla fil-kapaċità ta' persuna li tħoss empatija għall-individwi li taħdem magħhom u/jew għall-kollegi kif ukoll għall-membri tal-familja. Uffiċjal tal-ewwel linja jista' jsofri minn għeja ta' kompassjoni bħala riżultat ta' snin ta' esponiment għall-istejjer trawmatiki li l-applikanti jikkondividu, li jistgħu jibdwew jinstemgħu l-istess għall-uffiċjal u ma jibqgħux joħolqu reazzjoni.

**Eżawriment** <sup>(32)</sup> jiddeskrivi r-rispons psikoloġiku ta' individwu għal fatturi ta' stress kroniku fuq il-post tax-xogħol. Għalkemm ma jitqiesx bħala kundizzjoni medika, jista' jinfluwenza [l-istat tas-saħħa](#) u potenzjalment jirrikjedi attenzjoni klinika. L-eżawriment huwa wkoll kunċettwalizzat bħala kriżi fir-relazzjoni max-xogħol b'mod ġenerali.

L-eżawriment fuq il-post tax-xogħol jidher permezz ta' sintomi ta' strapazz (emozzjonali), ċiniżmu (depersonalizzazzjoni) u tnaqqis fl-effikaċja professjonali.

- **Strapazz** jirreferi għas-sensazzjoni ta' għeja eċċessiva u telqa, li jirriżultaw minn involviment fit-tul f'sitwazzjoni ta' xogħol impenjattiva żżejjed.
- **Ċiniżmu** jirrifletti attitudni indifferenti u ta' nuqqas ta' interess lejn ix-xogħol, id-dizimpenn u nuqqas ta' entużjażmu għax-xogħol. Dan huwa mod mhux funzjonali kif wieħed ikampa ma' sitwazzjonijiet ta' strapazz, għaliex b'hekk jitnaqqsu l-possibiltajiet li jinstabu soluzzjonijiet kreattivi fuq il-post tax-xogħol.
- **Effikaċja professjonali** tikkonsisti f'sensazzjonijiet ta' kompetenza, kisba b'suċċess u lħuq ta' miri fix-xogħol, li jonqsu hekk kif jiżviluppa l-eżawriment.

L-eżawriment jista' jkollu influwenza negattiva fuq is-saħħa, il-konjizzjoni u l-kapaċità għax-xogħol, kif ukoll fuq il-perċezzjoni tal-prestazzjoni ġenerali tax-xogħol.

It-**trawma indiretta** <sup>(33)</sup> tista' tingabar fil-qosor bħala l-“ispiza tal-kura”. It-trawma indiretta tista' tiġi deskritta bħala reazzjoni intensa u esperjenza ta' sintomi ta' trawma minn persuni li jkunu esposti għall-esperjenzi trawmatiki ta' xi ħadd ieħor. Din spiss taffettwa lill-uffiċjali li jaħdmu mal-applikanti fil-kuntest tal-ażil. It-trawma indiretta hija kumulattiva, u proċess li jiżvolgi maż-żmien. Din tiddeskrivi bidla fil-perspettiva tad-dinja ta' persuna. Għall-individwi li jesperjenzaw trawma indiretta, isir diffiċli li jiġu stabbiliti konfini mal-applikanti li jaħdmu magħhom. Ikun diffiċli li jitolqu mill-uffiċċju fi tmiem il-jum. Tista' twassal ukoll għal telf ta' skop u tama.

(31) Vlack, T. V., “Tools to reduce vicarious trauma / secondary trauma and compassion fatigue”, Tend Academy, 2017.

(32) EU-OSHA, “Understanding and preventing worker burnout”, OSHwiki, 2013. L-Organizzazzjoni Dinjija tas-Saħħa tqis l-eżawriment bħala fenomenu okkupazzjonali: “L-eżawriment huwa sindromu kunċettwalizzat bħala li jirriżulta minn stress kroniku fuq il-post tax-xogħol li ma ġiex ġestit b'suċċess”, l-Organizzazzjoni Dinjija tas-Saħħa, “Burn-out an ‘occupational phenomenon’: International Classification of Diseases”, 2019.

(33) Ara wkoll l-informazzjoni kondiviża mill-Istitut ta' Headington: Pearlman, L. A. u McKay, L., *Vicarious trauma: what can managers do?*, Headington Institute, Pasadena, CA, 2008.

**Riskji psikoloġiċi** <sup>(34)</sup> jirreferu għall-probabbiltà li l-perikli psikosoċjali relatati max-xogħol ikollhom impatt negattiv fuq is-saħħa u s-sikurezza tal-persunal permezz tal-[perċezzjonijiet u l-esperjenza](#) tagħhom. Il-perikli psikosoċjali jikkonċernaw aspetti tat-tfassil u l-ġestjoni tax-xogħol, u l-kuntesti soċjali u organizzattivi tiegħu li għandhom il-potenzjal li jikkawżaw ħsara psikoloġika jew fiżika. Ir-riskji psikoloġiċi ġew identifikati bħala waħda mill-[isfidi kontemporanji ewlenin](#) għas-saħħa u s-sikurezza okkupazzjonali. Ir-riskji psikoloġiċi huma marbuta ma' problemi fuq il-post tax-xogħol, bħal stress relatat max-xogħol u vjolenza u fastidju fuq il-post tax-xogħol (imsejha wkoll bullying). L-eżiti negattivi fuq livell individwali jinkludu [problemi ta' saħħa u benessri](#), u [problemi b' relazzjonijiet interpersonali](#), kemm fuq il-post tax-xogħol kif ukoll fil-[ħajja privata tal-individwu](#).

**Il-bilanċ bejn ix-xogħol u l-ħajja privata** <sup>(35)</sup> jinvolti sodisfazzjon u funzjonalità tajba fuq ix-xogħol, kif ukoll id-dar, b'kunflitti minimi bejn ir-rwoli tal-individwu. Fil-kisba tal-bilanċ bejn ix-xogħol u l-ħajja privata, għandhom jitqiesu tliet komponenti ewlenin interkonnessi: (1) "bilanċ tal-ħin", li jirreferi għall-fatt li jingħata ħin ugwali għar-rwol tax-xogħol u dak mhux tax-xogħol, (2) "bilanċ tal-involviment", li jirreferi għal livelli ugwali ta' involviment psikoloġiku fir-rwol tax-xogħol u f'dak tal-familja (mhux tax-xogħol), u (3) "bilanċ tas-sodisfazzjon", li jirreferi għal livelli ugwali ta' sodisfazzjon fir-rwol tax-xogħol u f'dak tal-familja (mhux tax-xogħol).

Għall-finijiet ta' din il-gwida prattika, l-EASO jipprovdi d-definizzjonijiet li ġejjin ta' diversi kategoriji ta' persunal fil-qasam tal-ażil u l-akkoljenza.

**Uffiċjal tal-ewwel linja** huwa membru tal-persunal li jaħdem direttament mal-applikanti għall-protezzjoni internazzjonali fi ħdan stabbiliment tal-ażil u/jew tal-akkoljenza.

**Uffiċjal tal-ewwel linja** huwa membru tal-persunal li jaħdem direttament mal-applikanti għall-protezzjoni internazzjonali fi ħdan stabbiliment tal-ażil u/jew tal-akkoljenza.

L-uffiċjali tal-ewwel linja jistgħu jkunu:

- **uffiċjali ta' akkoljenza** – il-persunal li jipprovdi appoġġ f'faċilitajiet ta' akkoljenza;
- **uffiċjali tar-registrazzjoni** – il-persunal fl-awtoritajiet nazzjonali kompetenti li huwa involut fi kwalunkwe stadju tar-registrazzjoni u tal-preżentazzjoni tal-applikazzjonijiet;
- **uffiċjali tal-każijiet** – l-uffiċjali involuti fit-tweqqif ta' intervisti personali ma' applikanti għall-protezzjoni internazzjonali u/jew fit-teħid ta' deċiżjonijiet dwar applikazzjonijiet għall-protezzjoni internazzjonali (imsejha wkoll intervistaturi u dawk li jieħdu d-deċiżjonijiet).

**Il-Maniġers** (xi drabi msejha wkoll superviżuri, mexxejja tat-timijiet u maniġers diretti) huma persuni li jmxexxu uffiċjal tal-ewwel linja wieħed jew aktar jew maniġers oħrajn, skont l-anjanità. Għall-finijiet ta' din il-gwida, id-definizzjoni tinkludi wkoll persuni għajr maniġers diretti li jieħdu rwol ta' koordinazzjoni jew ta' superviżjoni, bħal mexxejja tat-timijiet, superviżuri u koordinaturi.

(34) EU-OSHA, "Managing psychological risks: drivers and barriers", OSHwiki, 2017.

(35) EU-OSHA, "Work-life balance – managing the interface between family and working life", OSHwiki, 2015.

## ANNEX 2. MIŻURI TA' BENESSRI TAL-PERSUNAL

MIŻURI	DESKRIZZJONI ĠENERALI/MIŻURA PARTIKOLARI	REFERENZA GĦALL-ISTANDARD(S)	REFERENZA FIL-GWIDA FI TLIET PARTIJIET	PARTI TA' INIZJALIZZAZZJONI/IMPLIMENTAZZJONI			GRUPP FIL-MIRA		PROCESS TA' QABEL IR-REKLUTAĠĠ/GHAŻLA	STADJU TA' ORJENTAZZJONI U TAHRIG/QABEL L-ISKJERAMENT	APPOĠĠ KONTINWU	TMEM/WARA L-ISKJERAMENT
				MANIĠĠER	RIZORSI UMANI/AMMINISTRAZZJONI	SPEĈJALISTI INTERN/ESTERN	MANIĠĠER	UFFIĈJALI TAL-EMWEL LINJA				
<b>Sostenn ġenerali</b>												
Awtorizzazzjoni tal-pulizija	Certifikat tal-awtorizzazzjoni tal-pulizija huwa dokument uffiċjali mahruġ bħala riżultat ta' verifika tal-isfond mill-pulizija jew mill-agenzija tal-gvern li jagħti dettallji dwar kwalunkwe rekord kriminali tal-persuna inkwistjoni. Ir-rekords kriminali jistgħu jinkludu l-arrest, il-kundanna u possibbilment il-proċedimenti kriminali	Standard tal-benessri tal-persunal (SWS) 4: prevenzjoni SWS 7: sikurezza u sigurtà		✓	✓	✓	✓	✓				
Il-proċess tal-ghażla	L-iżgurar li l-benessri tal-persunal ikun diġà kkunsidrat matul il-fażi tal-intervista. Il-grilji tal-intervista jaqdbu dan is-suggett inkluża referenza għal dokumenti rilevanti oħrajn tal-politika tar-riżorsi umani (kodiċi ta' kondotta, politika ta' kontra l-fastidju (sesswali), eċċ.)	SWS 2: valutazzjoni u skrinjar	Parti I: Standards u politika u Anness 6 "Mudell tal-grilja tal-intervista ta' rekolutaġġ"	✓	✓		✓	✓				
Eżaminazzjoni medika u psikoloġika	Il-kura okkupazzjonali, medika u psikoloġika għandha l-għan li żżomm lill-impjegati f'saħħithom u ttejjeb il-protezzjoni tas-saħħa fuq il-post tax-xogħol Permezz tal-kura tas-saħħa okkupazzjonali, l-impjegatur jista' juri li qed jissodisfa r-responsabbiltajiet tiegħu ta' "dmir ta' kura"	SWS 4: prevenzjoni SWS 7: sikurezza u sigurtà		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓
Informazzjoni prattika u preparazzjonijiet tal-ivvjaġġar	Arrangament ta' qabel l-iskjerament matul l-impjeg rigward l-arrangamenti tal-ivvjaġġar, l-assigurazzjoni, il-prenotazzjonijiet, l-aġġornamenti, ir-rapport tal-gerarkji fil-pajjiż tal-iskjerament/missjoni, eċċ.	SWS 7: sikurezza u sigurtà		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓

MIŻURI	DESKRIZZJONI ĠENERALI/MIŻURA PARTIKOLARI	REFERENZA GĦALL-ISTANDARD(S)	REFERENZA FIL-GWIDA FI TLIET PARTIJIET	PARTI TA' INIZJALIZZAZZJONI/IMPLIMENTAZZJONI			GRUPP FIL-MIRA		PROĊESS TA' QABEL IR-REKLUTAĠĠ/GHAŻLA	STADJU TA' ORJENTAZZJONI U TAHRIG/QABEL L-ISKJERAMENT	APPOĠĠ KONTINWU	TMEM/WARA L-ISKJERAMENT
				MANIĠER	RIZORSI UMANI/AMMINISTRAZZJONI	SPEĊJALIST INTERN/ESTERN	MANIĠER	UFFIĈJALI TAL-EWWEL LINJA				
<b>Sostenn ġenerali</b>												
Korsijiet tal-lingwi	Is-sessjonijiet ta' taħriġ fil-lingwi jgħinu biex tiżdied il-fiducja tal-persunal u jiġu mmassimizzati l-ħiliet professjonali Sessjonijiet/korsijiet ta' aġġornament għat-taħriġ fil-lingwi jgħinu biex tiżdied il-fiducja tal-persunal u jiġu mmassimizzati l-ħiliet professjonali	SWS 3: komunikazzjoni SWS 6: bini tal-kapaċitajiet	SWS 3: Parti II: Sett ta' għodod għall-benessri tal-persunal Kapitolu 6 "Interventi ta' bini tal-kapaċitajiet"	✓	✓		✓		✓		✓	
Taħriġ tekniku, u sistemi u taħmiir tekniki	Access għal taħmiir tal-IT (laptop, smartphone, walkie-talkies, eċċ.), inkluż għal operazzjonijiet barra mill-pajjiż L-użu ta' taħmiir tal-uffiċċju rilevanti – biex wieħed jiġi għall-em kif juża l-printers, il-kopjaturi, il-projetturi, it-tagħmiir awdjoviziv, teknoloġiji oħrajn disponibbli, apparat/tagħmiir ta' komunikazzjoni, taħmiir tal-ewwel għajna, eċċ. L-użu tal-pjattaformi ta' komunikazzjoni interni tal-organizzazzjoni Software tal-IT rilevanti għall-persunal tal-ażil	SWS 3: komunikazzjoni SWS 6: bini tal-kapaċitajiet SWS 7: sikurezza u sigurtà	SWS 3: Parti II: Sett ta' għodod għall-benessri tal-persunal Kapitolu 6 "Interventi ta' bini tal-kapaċitajiet"	✓	✓		✓		✓		✓	
Sport korporattiv	L-organizzazzjonijiet jużaw avvenimenti sportivi korporattivi biex itejbu s-saħħa u l-benessri, kif ukoll biex jinfluwenzaw l-involvement, il-kultura u ż-żamma tal-persunal	SWS 4: prevenzjoni		✓			✓				✓	

MIŻURI	DESKRIZZJONI ĠENERALI/ MIŻURA PARTIKOLARI	REFERENZA GĦALL- ISTANDARD(S)	DOKUMENTI TA' REFERENZA PARTI MINN DIN IL-GWIDA FI TLIET PARTIJIET	PARTI TA' INIZJALIZZAZZJONI/ IMPLIMENTAZZJONI			GRUPP FIL-MIRA		PROĊESS TA' QABEL IR- REKLUTAGĠ/GHAŻLA	STADJU TA' ORJENTAZZJONI U TARIĠ/QABEL L-ISKJERAMENT	APPOĠĠ KONTINWU	TMEMM/WARA L-ISKJERAMENT
				MANIĠĠER	RIŻORSI UMANI/ AMMINISTRAZZJONI	SPEĊJALISTI INTERN/ ESTERN	MANIĠĠER	UFFIĈJALI TAL- EWWEL LINJA				
<b>Intervent ta' appoġġ</b>												
Lista ta' kontroll tal-incidenti kritiċi	Fil-każ ta' incident kritiku, għandu jkun hemm access ċar u faċli għal gwida dwar kif wiehed għandu jipproċedi, lil min għandu jinforma u l-miżuri li jistgħu japplikaw. Huwa rakkomandat li ssir aktar verifika mal-persunal li jkun se jispicċa dwar ftigijiet addizzjonali rigward l-impatt ta' incident kritiku preċedenti	SWS 4: prevenzjoni SWS 5: rispons għall-incidenti kritiċi SWS 7: sikurezza u sigurtà	Parti II: Sett ta' għodod għall-benessri tal-persunal Taqsim 3.3.1 "Ġestjoni ta' incidenti kritiċi" Anness 8 "Lista ta' kontroll tal-incidenti kritiċi" Anness 9 "Provvista ta' appoġġ intern f'każ ta' incidenti kritiċi" Anness 10 "Mudell tar-rapportar ta' incidenti kritiċi" Anness 1.1 "Għodda ta' riflessjoni wara li jkun seħħ incident kritiku"	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Bini ta' tim	Huwa importanti li l-membri l-godda tat-tim jintlaqgħu u jiġu integrati kif xieraq fit-timijiet eżistenti Se jkun importanti li l-membri tat-tim li jkunu se jittliq jiġu appoġġati kif xieraq hekk kif iġġaddu x-xogħol lill-kolleġi li jibqgħu fit-timijiet u li jkunu jistgħu jsiru t-tagħlim u l-feedback Il-miżuri ta' bini ta' tim jistgħu jkunu ta' diversi tipi, bħall-esperjenzi tat-tim, il-ħarġiet, il-kompiti, l-eżerċizzji u l-logħob ta' rwol; dawn iġġinhu biex tissaħħaħ il-lealtà, il-fiducja u l-motivazzjoni	SWS 3: komunikazzjoni SWS 4: prevenzjoni SWS 5: rispons għall-incidenti kritiċi	Parti II: Sett ta' għodod għall-benessri tal-persunal Taqsim 3.2 "Bini ta' tim" Anness 7 "Attivitajiet ta' bini ta' tim skont l-istadju"	✓			✓		✓			✓



MIŻURI	DESKRIZZJONI ĠENERALI/ MIŻURA PARTIKOLARI	REFERENZA GĦALL- ISTANDARD(S)	DOKUMENTI TA' REFERENZA PARTI MINN DIN IL-GWIDA FI TLIET PARTIJIET	PARTI TA' INIZJALIZZAZZJONI/ IMPLIMENTAZZJONI			GRUPP FIL-MIRA		PROCESS TA' QABEL IR- REKLUTAĠĠ/GHAZLA	STADJU TA' ORJENTAZZJONI U TAHRIG/QABEL L-ISKJERAMENT	APPOĠĠ KONTINWU	TMJEM/WARA L-ISKJERAMENT
				MANIĠĠER	RIŻORSI UMANI/ AMMINISTRAZZJONI	SPEĊJALISTI INTERN/ ESTERN	MANIĠĠER	UFFIĊJALI TAL- EWWEL LINJA				
<b>Intervent ta' appoġġ</b>												
Intervisti semistrutturati	Diskussjonijiet strutturati, istituzzjonalizzati u regolari bejn il-manigġers u l-persunal sabiex jigu identifikati n-nuqqasijiet, ir-riskji, eċċ. huma kruċjali u għandhom jibdeu waqt l-istadju ta' orjentazzjoni u taħriġ / qabel l-iskjerament	SWS 2: valutazzjoni u skrinjar SWS 3: komunikazzjoni SWS 4: prevenzjoni SWS 8: monitoraġġ u evalwazzjoni	Parti II: Sett ta' għodod għall-benessri tal-persunal Taqsim 2.2 "Laqgħat semistrutturati bejn tnejn" Anness 3 "Kontrolli semistrutturati jew laqgħat bejn tnejn"	✓	✓		MANIĠĠER	✓		✓		
Intervizzjoni	Appoġġ ipprovdut minn kollegi ugwali sabiex tinstab soluzzjoni għal kwistjoni speċifika waħda	SWS 3: komunikazzjoni SWS 4: prevenzjoni SWS 5: rispons għall-incidenti kritiċi	Parti II: Sett ta' għodod għall-benessri tal-persunal Taqsim 3.1 "Intervizzjoni" Anness 6 "Metodi ta' intervizzjoni"	✓			MANIĠĠER	✓		✓		
Assistenza psikologika	Appoġġ individwali minn psikologu estern (jew intern), bħala parti mill-appoġġ kontinwu jew qabel il-hruġ/it-tmjem tal-iskjerament	SWS 4: prevenzjoni SWS 5: rispons għall-incidenti kritiċi	Parti II: Sett ta' għodod għall-benessri tal-persunal Taqsim 4.2 "Sessionijiet ta' konsulenza individwali"	✓			MANIĠĠER	✓		✓		✓
Supervizzjoni edukattiva	Konsulenza fi grupp/skambju ta' esperjenzi minn ħarrieg tas-sengħa sabiex ikun hemm riflessjoni dwar l-esperjenzi	SWS 3: komunikazzjoni SWS 4: prevenzjoni SWS 5: rispons għall-incidenti kritiċi	Parti II: Sett ta' għodod għall-benessri tal-persunal Taqsim 4.3 "Supervizzjoni edukattiva"	✓			MANIĠĠER	✓		✓		✓
Medjazzjoni	Konsulenza strutturata minn medjatur sabiex jingħelbu l-kunflitti	SWS 3: komunikazzjoni SWS 4: prevenzjoni SWS 5: rispons għall-incidenti kritiċi	Parti II: Sett ta' għodod għall-benessri tal-persunal Taqsim 4.4 "Medjazzjoni"	✓			MANIĠĠER	✓		✓		✓

MIŻURI	DESKRIZZJONI ĠENERALI/ MIŻURA PARTIKOLARI	REFERENZA GĦALL- ISTANDARD(S)	DOKUMENTI TA' REFERENZA PARTI MINN DIN IL-GWIDA FI TLIET PARTIJJET	PARTI TA' INIZJALIZZAZZJONI/ IMPLIMENTAZZJONI			GRUPP FIL-MIRA		PROĊESS TA' QABEL IR- REKLTAĠĠ/GHAŻLA	STADJU TA' ORJENTAZZJONI U TARRIĠ/QABEL L-ISKJERAMENT	APPOĠĠ KONTINWU	TMEM/WARA L-ISKJERAMENT
				MANIĠĠER	RIŻORSI UMANI/ AMMINISTRAZZJONI	SPEĊJALISTI INTERN/ ESTERN	MANIĠĠER	UFFIĊJALI TAL- EWWEL LINJA				
<b>Intervent ta' appoġġ</b>												
Feedback strutturat permezz ta' stharrig/ kwestjonarji	Feedback dwar il-benessri, il- prestazzjoni tat-tmexxija, il-htigijiet, eċċ. jistgħu jinkisbu permezz ta' stharrigiet (anonimi) maħruġa mill- manigiers jew mill-awtorità Tali stharrigiet huma utli wkoll meta jintużaw għall-persunal li jkun se jitlaq u mill-awtorità għall-finijiet ta' tagħlim	SWS 2: valutazzjoni u skrinar SWS 3: komunikazzjoni SWS 4: prevenzjoni SWS 8: monitoraġġ u evalwazzjoni	Parti II: Sett ta' għodod għall-benessri tal- persunal Taqsim 2.4 "Stharrig dwar il-kwalità tal- impjeg" Parti III: Monitoraġġ u evalwazzjoni Kapitolu 3 "Pakkett ta' monitoraġġ tal- kwalità tal-benessri tal-persunal" Anness 4 "Sessjonijiet ta' feedback"	✓	✓	✓	MANIĠĠER	MANIĠĠER	MANIĠĠER	✓	✓	✓
FGDs	L-FGDs iggwidati minn moderatur għandhom jintużaw meta jkun hemm bżonn li tiġi elaborata kwistjoni b'mod aktar profund milli jista' jinkiseb minn stharrig	SWS 2: valutazzjoni u skrinar SWS 3: komunikazzjoni SWS 4: prevenzjoni SWS 8: monitoraġġ u evalwazzjoni	Parti I: Standards u politika Anness 5 "Messaggi dwar il-benessri tal- persunal" Parti II: Sett ta' għodod għall-benessri tal- persunal Kapitolu 2 "Għodod ta' valutazzjoni" Anness 17 "Diskussjoni tal-grupp fokus" Parti III: Monitoraġġ u evalwazzjoni Kapitolu 3 "Pakkett ta' monitoraġġ tal- kwalità tal-benessri tal-persunal" Anness 4 "Sessjonijiet ta' feedback"	✓	✓	✓	MANIĠĠER	MANIĠĠER	MANIĠĠER	✓	✓	✓
Sessjonijiet ta' gruppi psikosozjali/ ikkowċjar	L-involvement ta' psikologu jista' jgħin biex jiġu identifikati riskji jew kwistjonijiet moħbja fi hdan grupp L-appoġġ individwali minn kowċ/ psikologu tas-sengħa sabiex jiġu indirizzati kwistjonijiet personali fuq il-post tax-xogħol jista' jkun ta' benefiċċju wkoll	SWS 3: komunikazzjoni SWS 4: prevenzjoni SWS 5: rispons għall- incidenti kritiċi	Parti II: Sett ta' għodod għall-benessri tal- persunal Taqsim 4.1 "Sessjonijiet psikosozjali fi grupp u kkwowċjar" Taqsim 4.2 "Sessjonijiet ta' konsulenza individwali"	✓	✓	✓	MANIĠĠER	MANIĠĠER	MANIĠĠER	✓	✓	✓



MIŻURI	DESKRIZZJONI ĠENERALI/ MIŻURA PARTIKOLARI	REFERENZA GĦALL- ISTANDARD(S)	DOKUMENTI TA' REFERENZA PARTI MINN DIN IL-GWIDA FI TLIET PARTIJIET	PARTI TA' INIZJALIZZAZZJONI/ IMPLIMENTAZZJONI			GRUPP FIL-MIRA		PROCESS TA' QABEL IR- REKLUTAGĠ/GĦAZLA	STADJU TA' ORJENTAZZJONI U TAĦRIĠ/QABEL L-ISKJERAMENT	APPOĠ KONTINWU	TIEMM/WARA L-ISKJERAMENT
				MANIĠER RIZORSI UMANI/ AMMINISTRAZZJONI	SPEĊJALIST INTERN/ ESTERN	MANIĠER	UFFIĈJALI TAL- EWWEL LINJA					
<b>Attività ta' kura personali</b>												
Strategji ta' gbir lura	Gwida dwar l-istrategji u l-eżerċizzji għall-awtoapplikazzjoni matul sitwazzjonijiet ta' stress u kritiċi	SWS 4: prevenzjoni SWS 5: rispons għall- incidenti kritiċi	Parti II: Sett ta' għodod għall-benessri tal- persunal Kapitolu 5 "Kura personali" Anness 12 "L-iffissar tal-limiti u tat-tekniki ta' bilanċ wara incident kritiku"	✓	✓	✓	✓	✓			✓	
Tekniki ta' bilanċ	L-eżerċizzji ta' rilassament biex wiehed jikkalma f'ambjent ta' stress	SWS 4: prevenzjoni SWS 5: rispons għall- incidenti kritiċi	Parti II: Sett ta' għodod għall-benessri tal- persunal Kapitolu 5 "Kura personali" Anness 12 "L-iffissar tal-limiti u tat-tekniki ta' bilanċ wara incident kritiku"	✓	✓	✓	✓	✓			✓	
Test ta' ezawriment	Test ta' awtovalutazzjoni magħmul disponibbli għall-persunal kollu (sors miftuħ)	SWS 4: prevenzjoni SWS 5: rispons għall- incidenti kritiċi	Parti II: Sett ta' għodod għall-benessri tal- persunal Taqsim 2.5 "Awtovallutazzjoni: test tal- ezawriment" Anness 5 "Awtovallutazzjoni: Test tal- ezawriment"	✓	✓	✓	✓	✓			✓	





## ANNES 3. MUDELL TAT-TERMINI TA' REFERENZA GĦAL UFFIĊJAL TAL-MONITORAĠĠ U TAL-EVALWAZZJONI

**Titolu tar-rwol:** Koordinatur/uffiċjal tal-monitoraġġ u tal-evalwazzjoni

**Awtorità:** ...

**Post/kollokament:** ...

**Grad** (fejn applikabbli): ...

**Tip ta' impjieg** (temporanju/fit-tul): ...

### Għan tar-rwol:

Koordinatur/uffiċjal tal-monitoraġġ u tal-evalwazzjoni ... se jmexxi fuq it-tfassil, l-implimentazzjoni u l-ġestjoni ta' qafas ta' monitoraġġ, evalwazzjoni, responsabbiltà u tagħlim għall-attivitajiet (kollha u/jew relatati mal-benessri tal-persunal) rilevanti fl-awtorità. Barra minn hekk, il-koordinatur/uffiċjal tal-monitoraġġ u tal-evalwazzjoni se jappoġġa lill-manigiers u lill-persunal tar-rizorsi umani fil-monitoraġġ ta' miżuri relatati mal-benessri tal-persunal fuq bażi regolari. L-użu ta' evidenza u tagħlim aġġornati u miġbura huwa kruċjali għat-teħid tad-deċiżjonijiet, għar-responsabbiltà u għat-titjib kontinwu tal-missjoni ġenerali tal-awtorità.

### Struttura ta' rapportar

Koordinatur/uffiċjal tal-monitoraġġ u l-evalwazzjoni... għall- .... awtorità se jiġi ġestit minn ...

### Jirrapporta għand: ...

### Persunal li jirrapporta direttament għal din il-kariga (fejn applikabbli): ...

### Oqsma ewlenin ta' responsabbiltà:

- Ifassal u jimplementa l-qafas ta' monitoraġġ u evalwazzjoni għal ... dipartimenti, inklużi miżuri relatati mal-benessri tal-persunal.
- Imexxi l-implimentazzjoni tal-attivitajiet ta' monitoraġġ u evalwazzjoni u jistabbilixxi/jaġġorna standards minimi għall-attivitajiet rilevanti kollha.
- Abbażi tal-evalwazzjoni u t-tagħlim, jikkontribwixxi għall-iżvilupp ulterjuri ta' ... inkluża strategija dwar il-benessri tal-persunal.
- Jappoġġa u jwettaq valutazzjonijiet perjodiċi f'kollaborazzjoni ma' ...tim u jfassal pjanijiet ta' azzjoni bi qbil ma' ...
- Jiżviluppa pjanijiet ta' monitoraġġ u ta' evalwazzjoni f'konformità mal-istandards tal-benessri tal-persunal u jwassal għall-implimentazzjoni tal-pjan ta' azzjoni ta' monitoraġġ u ta' evalwazzjoni dwar il-benessri tal-persunal (u l-baġits). Dan jinkludi l-iżvilupp ta' għodod għall-ġbir ta' *data* ta' kwalità, mekkaniżmi għall-ħżin u l-validazzjoni tad-*data*.

- Fejn applikabbli, jipprovdi t-taħriġ u l-appoġġ u s-supervizjoni meħtieġa fuq il-post tax-xogħol lill-persunal u/jew lis-sħab dwar l-użu tal-għodod rilevanti ta' monitoraġġ u ta' evalwazzjoni.
- Iwassal għal kompilazzjoni, analiżi, sinteżi u rapportar intern u estern ta' kwalità f'waqthom.
- Iwettaq żjarat regolari f'postijiet fuq il-post biex jappoġġa l-proċessi ta' monitoraġġ u ta' evalwazzjoni.

### **Kodiċi ta' Kondotta**

Id-detentur tal-kariga għandu r-responsabbiltà li jifhem bis-sħiħ id-dispożizzjonijiet tal-Kodiċi ta' Kondotta tal-awtorità u l-politiki komplementari (eż. il-politika kontra l-fastidju (sesswali)) u li jġibu ruħhom f'konformità mar-regoli ta' politika u li jiżguraw li l-mod kif jitwettaq ix-xogħol ma jqiegħed l-ebda membru tal-persunal jew applikant għall-protezzjoni internazzjonali f'riskju.

### **Il-ħiliet u l-imġiba jinkludu:**

- iżomm lilu nnifsu responsabbli għat-teħid ta' deċiżjonijiet, għall-ġestjoni tar-rizorsi b'mod effiċjenti, għall-kisba u għat-teħid ta' azzjoni bħala xempju skont il-valuri;
- ikun ambizzjuż u jieħu responsabbiltà għall-iżvilupp personali proprju;
- ikun disponibbli, jaf jisma';
- jagħti valur lid-diversità, jaċċetta l-perspettivi tal-kollegi, sensitiv kulturalment;
- jiżviluppa u jhegġeg soluzzjonijiet rilevanti;
- ikun onest u trasparenti;
- juri impenn għall-valuri.

### **Kwalifiki u esperjenza jinkludu:**

- impenn għal u fehim ta' ... xogħol;
- esperjenza ta' ħidma fl-iżvilupp ta' sistemi ta' monitoraġġ u evalwazzjoni li jiffunzjonaw;
- esperjenza fl-ippjanar, fil-monitoraġġ u fl-evalwazzjoni, u fir-rieżamijiet relatati ma' ... inkluz il-benessri tal-persunal;
- għarfien li jista' jintwera tal-inizjattivi ta' ppjanar, monitoraġġ, evalwazzjoni u responsabbiltà fil-qasam tal-ażil u l-akkoljenza;
- ħiliet organizzattivi tajbin;
- esperjenza fil-bini tal-kapaċitajiet;
- ħiliet interpersonali u organizzattivi b'saħħithom u abbiltà li jaħdem taħt pressjoni;
- ħiliet analitiċi u ta' soluzzjoni tal-problemi eċċellenti;
- ħiliet verbali u tal-kitba eċċellenti fi ... lingwa;
- profiċjenza fil-kompjuter, b'mod partikolari f'Microsoft Excel u Word;
- il-kapaċità u r-rieda li jivvjaġġa lejn ... (fejn applikabbli).

### **Mixtieqa**

...

### **Data tal-ħruġ:**



## ANNES 4. SESSJONIJIET TA' FEEDBACK

Il-professionist tar-riżorsi umani għandu jorganizza sessjoni ta' informazzjoni mal-partecipanti u mal-facilitatur biex jiġbor il-feedback tal-impjegati, it-temi universali, it-ton generali tal-laqgħa, kummenti sorprendenti u kwalunkwe osservazzjoni personali li ta' min wieħed jinnota. L-informazzjoni tista' tiġi organizzata l-aħjar permezz ta' twegibiet għall-mistoqsijiet ta' diskussjoni jew minn temi jew tħassib dominanti. Il-professionist tar-riżorsi umani għandu jasal għal konklużjonijiet generali li jwieġbu l-mistoqsijiet ta' diskussjoni u, jekk ikun xieraq, jiżviluppa passi ta' azzjoni rakkomandati.

Il-professionist tar-riżorsi umani għandu mbagħad joħloq sommarju eżekuttiv tal-obiettivi, is-sejbiet u r-rakkomandazzjonijiet ewlenin u jikkomunika r-riżultati kif xieraq lill-manigġers u ta' fuqhom, u lill-partecipanti impjegati. Il-partecipanti għandhom jiġu infurmati dwar kif se tintuża l-informazzjoni, u l-professionist tar-riżorsi umani għandu joffri rapporti ta' segwitu jew sommarji biex jiżgura li l-impjegati jkunu jafu azzjonijiet biex isaħħu l-benessri tal-persunal. Ir-riżultati mbagħad jistgħu jiġi kondiviżi b'mod anonimu mal-manigġment għall-punti ta' azzjoni.

### IT-TFASSIL TA' DISKUSSIONI TA' GRUPP FOKUS BIEX JIRĊIEVI FEEDBACK

#### Lista ta' kontroll. FGD <sup>(36)</sup>

I. Tfassil ta' FGD
Iddefinixxi l-għan
Żviluppa lista ta' mistoqsijiet ewlenin
Fittex l-awtorizzazzjoni etika
Identifika u impjega partecipanti
Kun ċert li hemm kompożizzjoni omoġenja (ġeneru, età, lingwa)
Iddeċiedi dwar in-numru ta' partecipanti
Qabbad facilitatur u assistent (biex jieħu n-noti)
Iddeċiedi dwar in-numru tal-gruppi fokus
Identifika post xieraq
Kun ċert li l-post ikun aċċessibbli u ta' daqs xieraq
Hejji materjali (tikketti tal-ismijiet, formoli ta' kunsens, lista tal-attendenza, tagħmir ta' registrazzjoni)

(36) Għal sfond, ara Nyumba, T. O., Wilson, K., Derrick, C. J. u Mukherjee, N., "The use of focus group discussion methodology: insights from two decades of application in conservation", *Methods in Ecology and Evolution*, Vol. 9, Nru 1, pp. 20–32, 2017.

<b>II. Ġbir tad-data</b>
Hejji qabel is-sessjoni
Iffamiljarizza ruhek mad-dinamika tal-grupp, l-iskritt u l-arrangamenti ta' fejn wiehed joqgħod bilqiegħda
Iffaçilita s-sessjoni
Agħmel introduzzjonijiet (isem ta' kull membru tal-grupp, kwistjonijiet ta' kunfidenzjalità, regoli bażiċi)
Iffaçilita (iddiskuti, irrifletti, ħu pawża, irrekordja u osserva d-diskussjoni)
Segwi l-mistoqsijiet u agħmel segwitu dwar is-sugġetti
Ikteb it-tweġibiet kollha flimkien mal-mistoqsijiet f'certu format (assistent jieħu n-noti)
Ikkonkludi
<b>III. Analizi</b>
Analizza l-kontenut
Identifika s-sugġetti ewlenin
Lista/klassifikazzjoni
Analizza l-kontenut
Analizza d-diskussjoni
Iddeċiedi dwar l-udjenza għar-riżultati
Agħti feedback lill-manigers
Ħu l-punti ta' azzjoni li jmiss

## ANNES 5. MUDELL TAL-ISTRATEGIJA DWAR IL-BENESSRI TAL-PERSUNAL

Il-kunsiderazzjonijiet ewlenin li għandhom jiġu koperti fi strategija/f'politika dwar il-benessri tal-persunal huma indikati hawn taħt.

**Titolu.** Kif miftiehem mill-awtoritajiet u mit-tim li jiżviluppa l-politika/l-istrategija. Eżempji jinkludu “Strategija għall-benessri tal-persunal” u “Politika dwar il-benessri tal-persunal”.

**Daħla.** Approvazzjoni mill-manigment superjuri.

**Vizjoni/missjoni.** Paragrafu qasir li jiddeskrivi l-vizjoni generali tal-awtorità li tixpruna l-istrategija dwar il-benessri tal-persunal. Pereżempju, biex il-persunal ikun jista' jkollu ħajja professjonali f'saħħitha u produttiva, jilħaq u jzomm il-potenzjal sħiħ tiegħu fuq il-post tax-xogħol, u jipprovi servizz ta' kwalità għolja għall-benefiċċju tal-applikanti għall-protezzjoni internazzjonali.

**Introduzzjoni qasira.** Din il-parti tinkludi deskrizzjoni generali tar-raġuni għaliex giet żviluppata din l-istrategija/il-politika dwar il-benessri tal-persunal (eż. impenn għall-impjegati) u l-proċess ta' żvilupp. Il-gwida dwar il-benessri tal-persunal tirrakkomanda t-tfassil ta' strategiji dwar il-benessri tal-persunal abbażi ta' analizi ta' valutazzjoni tal-ħtiġijiet imwettqa mal-persunal u mal-manigment.

**Definizzjoni.** Kif jinftiehem il-benessri tal-persunal fl-awtorità/fit-tim? Irreferi għall-*Gwida Prattika dwar il-benessri tal-persunal tal-ażil u l-akkoljenza* tal-EASO biex tispira ruħek.

**Objettivi.** L-objettivi tal-istrategija li għandhom jiġu operazzjonalizzati permezz ta' attivitajiet/miżuri konkreti. Għar-referenza, ikkonsulta l-*Parti I: Standards u politika*, it-Taqsima 2.1 “Standards tal-politika dwar il-benessri tal-persunal”, li tirrakkomanda l-istandards u l-parametri referenzjarji ewlenin ta' politika komprensiva dwar il-benessri tal-persunal fil-qasam tal-ażil u l-akkoljenza. L-istrategija dwar il-benessri tal-persunal u l-objettivi biex din tinkiseb huma l-aktar xierqa meta jkunu bbażati fuq valutazzjoni minn qabel tal-ħtiġijiet tal-persunal. L-objettivi se jkunu l-punt tat-tluq tal-pjan ta' azzjoni (ara l-*Parti I: Standards u politika*, Anness 4 “Pjan ta' azzjoni dwar il-benessri tal-persunal u mudelli ta' valutazzjoni tar-riskju”).

**Gruppi fil-mira.** Għal min hija l-istrategija/il-politika? Pereżempju, l-istrategija hija mmirata lejn il-manigment u persunal ieħor impjegat fl-awtorità/fid-dipartiment/fil-post tal-pajjiż tal-UE+. Il-politika tkopri l-membri kollha tal-persunal (permanenti, tal-età tal-pensjoni, b'terminu fiss eċċ.). Din it-taqsima tista' tinkludi wkoll, bħala punti, spjegazzjonijiet qosra tal-informazzjoni li ġejja.

- **Din l-istrategija kif se tkun ta' benefiċċju għall-persunal u għall-manigġers?** Dan għandu jiġi speċifikat fir-rigward tal-valutazzjonijiet tal-ħtiġijiet imwettqa.
- **Valuri ewlenin.** Il-valuri ewlenin ġenerali tal-awtorità u tal-membri tal-persunal huma integrati, pereżempju:
  - integrità
  - professjonalizmu
  - kreattività
  - ħidma fi grupp
  - inkluzività
  - rispett u dinjità.

**Obbligi u aspettattivi.** Dan il-paragrafu jkopri l-obbligi tal-manigġment (eż. li jiżgura li l-politika tiġi implimentata għall-benefiċċju tal-impjegati kollha) u dawk tal-persunal l-ieħor kollu, b'mod partikolari l-uffiċjali tal-ewwel linja (eż. il-partecipazzjoni f'attivitajiet ta' benessri tal-persunal offruti, li jkollhom rwol proattiv fl-ippjanar tal-kura tagħhom stess).

**Mizuri ġenerali ta' benessri tal-persunal.** Dawn huma l-benefiċċji u l-intitolamenti tal-benessri tal-persunal disponibbli għall-membri kollha tal-persunal matul iċ-ċiklu tal-impjieg (eż. provvista ta' laqgħat regolari bejn tnejn mal-manigġers diretti, amministrazzjoni regolari tal-istħarriġ dwar is-sodisfazzjon fl-impjieg, taħriġ/żvilupp personali).

**Mizuri speċifiċi għall-benessri tal-persunal.** Dan ikopri appoġġ speċifiku pprovdut mill-awtorità, b'mod partikolari lill-manigġers u lill-uffiċjali tal-ewwel linja. Il-*Gwida prattika dwar il-benessri tal-persunal tal-ażil u l-akkoljenza* tal-EASO tista' tintuża bħala ispirazzjoni fir-rigward tal-attivitajiet li għandhom jiġu proposti (eż. tim ta' ġestjoni tal-istress stabbilit biex isegwi l-persunal affettwat, filwaqt li jiżgura li s-sessjonijiet ta' taħriġ ta' aġġornament rilevanti dwar is-suġġett jiġu pprovduti lill-persunal).

**Dijagramma/dijagrammi sekwenzjali tal-appoġġ.** Din it-taqsimha tagħti dettalji dwar is-servizzi ta' appoġġ disponibbli b'mod sempliċi, inklużi l-mekkaniżmi ta' rapportar. In-numri tat-telefon jitqiegħdu għad-dispożizzjoni tal-membri tal-persunal bi tħejjija għal kwalunkwe incident kritiku li jista' jseħħ.

**Sikurezza u sigurtà.** Din it-taqsimha tkopri l-elementi speċifiċi relatati mas-sikurezza tal-persunal fid-diversi siti tax-xogħol. Dan jista' jinvolti kontrolli regolari taċ-ċentri ta' akkoljenza/kmamar ta' intervisti mill-persunal mid-dipartiment(i) tas-sikurezza u s-sigurtà biex jiġi żgurat li l-membri tal-persunal ikunu sikuri. Dan jinkludi wkoll spazji tax-xogħol pubbliċi kif ukoll manutenzjoni regolari tal-karozzi tal-uffiċċji, id-disponibbiltà ta' walkie-talkies fejn meħtieġa u laqgħat ta' informazzjoni regolari dwar is-sigurtà. Dawn il-laqgħat ta' informazzjoni jistgħu jkopru kwalunkwe miżura tas-saħħa stabbilita f'każ ta' kriżi tas-saħħa pubblika (eż. Ebola, COVID-19). Din it-taqsimha tkopri wkoll arrangamenti speċjali għall-persunal li jaħdem f'faċilitajiet ta' akkoljenza, inklużi faċilitajiet ta' akkoljenza magħluqa, kif ukoll persunal li jaħdem billejl. Din it-taqsimha trid tinkludi wkoll it-tweqqif ta' valutazzjoni tar-riskju li tinkludi tħassib relatat

mal-benessri tal-persunal. Jeftieg li hawnhekk jiġu inklużi miżuri għall-prevenzjoni u r-rispons għal incidenti kritiċi.

**Kunsiderazzjonijiet addizzjonali dwar il-benessri tal-persunal.** Orbot l-istrateġija dwar il-benessri tal-persunal mal-istrateġija ġenerali tar-riżorsi umani tal-awtorità/organizzazzjoni fejn elementi standard ta' din l-istrateġija tar-riżorsi umani jkunu relatati mal-benessri tal-persunal. Dan jista' jinkludi intitolamenti pereżempju għal pawżi regolari tal-ikel u/jew pawżi oħrajn (inklużi wkoll żoni fejn jista' jiġi pprovdut, mixtri jew ikkonsmat b' mod sikur l-ikel). L-arrangamenti tal-vaganzi u l-inkoraġġiment lill-persunal biex jieħu l-jiem kollha tal-liv li huwa intitolat għalihom huma inklużi wkoll f'din it-taqsim. L-introduzzjoni possibbli ta' jiem ta' mistrieħ u ta' rkupru tista' tiġi inkluża wkoll.

**Vjolenza fuq il-post tax-xogħol u prevenzjoni ta' fastidju (sesswali).** Jekk ma jkun hemm l-ebda politika kontra l-fastidju (sesswali) stabbilita għandha tiġi pprovduta gwida hawnhekk biex jiġi żgurat li l-membri kollha tal-persunal jiġu mfakkra bil-kodiċi ta' kondotta li ffirmaw meta ssieħbu, kif ukoll bl-obbligu tagħhom li jitrattaw lil xulxin, u l-popolazzjoni li jservu, b'rispett. Ksur tal-kodiċi ta' kondotta għandu jiġi rrapportat u indirizzat kif xieraq permezz tal-mezzi interni xierqa u l-mekkaniżmi ta' lment stabbiliti.

**Monitoraġġ u evalwazzjoni.** Il-monitoraġġ u l-evalwazzjoni, u l-għodod stabbiliti biex dan ikun jista' jsir, huma parti integrali mill-istrateġija. Dan jiżgura valutazzjoni regolari tal-implimentazzjoni tiegħu, ir-rilevanza tal-istrateġija għall-ħtiġijiet tal-persunal u l-formulazzjoni tal-emendi.

**Ċaħda ta' responsabbiltà.** L-istrateġija dwar il-benessri tal-persunal f'din il-gwida hija strettament relatata mal-benessri tal-persunal fil-qasam tal-ażil u l-akkoljenza. Din ma għandhiex tiġi konfuza ma' strateġija sħiħa tar-riżorsi umani biex jiġu indirizzati l-aspetti u l-komponenti kollha tal-ġestjoni tar-riżorsi umani. Madankollu, strateġija dwar il-benessri tal-persunal tista' tiġi integrata fl-istrateġija usa' tar-riżorsi umani tal-awtorità/organizzazzjoni tal-ażil u l-akkoljenza, jew tkun kuncettwalizzata f'konformità magħha.

L-istrateġija/il-politika dwar il-benessri tal-persunal tinqaleb fi pjan ta' azzjoni infurmat minn kontribut mill-persunal wara li tkun twettqet valutazzjoni tal-ħtiġijiet. Din tkopri attivitajiet li diġà huma stabbiliti u li jitqiesu bħala utli mill-persunal, u tinkludi attivitajiet rakkomandati f'konformità mar-riżorsi disponibbli fl-awtorità. Il-pjan ta' azzjoni dwar il-benessri tal-persunal għandu jiġi żviluppat abbażi tal-oġġettivi u l-miżuri indikati fl-istrateġija dwar il-benessri tal-persunal. L-attivitajiet kollha proposti għandhom jiġu allinjati mal-oġġettivi tal-istrateġija dwar il-benessri tal-persunal, u jkunu realistiki u jistgħu jitkejju. Il-pjan ta' azzjoni huwa aċċessibbli għall-persunal kollu.

## ANNES 6. MUDELL TAL-VALUTAZZJONI TAR-RISKJU

B'mod ġenerali, ir-riskji jistgħu jkunu interni u esterni. Normalment ikun aktar faċli li jittaffew ir-riskji interni bħan-nuqqas ta' persunal jew in-nuqqas ta' korsijiet ta' taħriġ ipprovduti. Huwa aktar diffiċli jew impossibbli li jiġu indirizzati r-riskji esterni, bħal numri kbar f'daqqa ta' wasliet ta' applikanti għall-protezzjoni internazzjonali jew pandemija tas-saħħa pubblika. Kemm il-valutazzjonijiet tar-riskju interni kif ukoll daww esterni jistgħu jsegwu loġika simili f'termini ta' approċċ, iżda dan jiddependi mill-għodod lokali u interni tal-valutazzjoni tar-riskju stabbiliti. Eżempju bażiku tad-dokumentazzjoni u l-loġika li għandha tintuża meta wieħed jiffoka fuq ir-riskji interni huwa pprovdut hawn taħt.

**Riskji interni.** L-ewwel kolonna tindika fatturi ta' riskju potenzjali identifikati mill-manigment superjuri u mill-uffiċjali tal-ewwel linja. Il-membri rilevanti kollha tat-tim għandhom jiġu involuti fuq bażi regolari biex jipprovdu feedback dwar ir-riskji u l-ħtiġijiet emergenti. It-tieni kolonna tindika riskju **għoli (H), medju (M)** jew **baxx (L)**. It-tielet kolonna tissuġġerixxi attivitajiet li jistgħu jimmitigaw ir-riskju. Ir-raba' kolonna tispjega min huwa responsabbli mis-segwitu ta' dawn l-attivitajiet biex tiġi żgurata l-mitigazzjoni, u l-ħames kolonna tindika l-iskeda taż-żmien.

RISKJI INTERNI				
FATTURI TA' RISKJU IDENTIFIKATI	LIVELL TAR-RISKJU	KONTROLLI BIEX JIĠI MMINIMIZZAT IR-RISKJU	MIN HUWA RESPONSABBILI?	META GĦANDU JSIR L-ISFORZ TA' MITIGAZZJONI?
Il-persunal mhux konxju ta' dak li huwa mistenni minnu fir-rigward ta' incidenti kritiċi/ta' sikurezza	M	L-uffiċjali tar-riżorsi umani u tas-sikurezza u tas-sigurtà (appoġġati mill-manigment) jispjegaw lill-persunal kollu l-politiki, l-għodod u l-linji ta' rapportar stabbiliti Il-mezzi użati biex jiġu kkomunikati tali politiki jvarjaw skont il-ħtiġijiet/l-aċċess tal-persunal li għandu jiġi infurmat (laqgħat online jew wiċċ imb wiċċ, eċċ.) Il-politiki u l-fuljetti jkunu disponibbli għall-persunal kollu (b'mod elettroniku kif ukoll f'kopja stampata) Il-persunal li jindika l-interessi speċifiċi tiegħu fi kwistjonijiet relatati mal-benessri tal-persunal u l-ġestjoni ta' incidenti kritiċi partikolari jingħata t-taħriġ meħtieġ Il-persunal imħarreġ huwa mħeġġeġ biex joffri ruħu b'mod volontarju bħala persuna fokali fuq incidenti kritiċi u kif dawn jiġu ġestiti	Id-dipartiment tar-riżorsi umani u d-dipartiment tas-sikurezza u s-sigurtà bl-appoġġ tal-manigment superjuri	Matul l- <b>induzzjoni</b> l-persunal kollu jiġi introdott għall-SOPs dwar il-ġestjoni tal-incidenti kritiċi Matul l- <b>iskjerament</b> il-persunal ikun involut f'sessjonijiet ta' aġġornament dwar il-ġestjoni tal-incidenti kritiċi L-aġġornamenti għall-SOPs (jew miżuri oħrajn) jiġu kkomunikati fuq <b>bażi kontinwa</b>

RISKJI INTERNI				
FATTURI TA' RISKJU IDENTIFIKATI	LIVELL TAR-RISKJU	KONTROLLI BIEX JIĠI MMINIMIZZAT IR-RISKJU	MIN HUWA RESPONSABBLI?	META GĦANDU JSIR L-ISFORZ TA' MITIGAZZJONI?
L-uffiċjali tal-ewwel linja huma involuti b'mod regolari f'attivitajiet ad hoc barra mis-sigħat tax-xogħol minħabba influż għoli ta' applikanti	H	Il-manigġers diretti jiżviluppaw skeda ta' rotazzjoni ċara li tippermetti lill-persunal kollu jieħu pawżi, tmiem il-gimġha mingħajr xogħol u liv annwali f'konformità mal-proċedura nazzjonali u l-kuntratt F'kollaborazzjoni mad-dipartiment tar-riżorsi umani, jiġi żviluppat protokoll ċar dwar kif wieħed għandu jfiq u jirkupra maż-żmien (eż. l-introduzzjoni ta' ċikli ta' mistrieħ u ta' rkupru matul żminijiet ta' influż għoli) Jinħoloq roster ta' professjonisti biex jappoġġaw lill-membri tat-tim ewlieni fi dmirijietom matul żminijiet ta' influż għoli	Id-dipartiment tar-riżorsi umani f'kollaborazzjoni mal-manigġers superjuri	Bħala parti mill-attivitajiet <b>regolari</b> ta' ppjanar ta' kontinġenza, jiġu aġġornati l-iskedi ta' rotazzjoni (manigġers/dipartiment tar-riżorsi umani) Il-politika tar-riżorsi umani dwar il-mistrieħ u l-irkupru u benefiċċji oħrajn tiġi kkomunikata <b>matul l-induzzjoni</b> Id-dettalji ta' kuntatt/id-disponibbiltà ta' esperti mqiegħda fuq rosters interni jiġu aġġornati <b>regolarment</b> (dipartiment tar-riżorsi umani).

Il-valutazzjoni tar-riskji li l-membri tal-persunal jiffaċċjaw fuq bażi regolari permezz ta' intervisti semistrutturati jew FGDs tgħin biex jiġu evitati problemi serji li jiġu esperjenzati mill-persunal fit-tul u għall-prevenzjoni ta' dawn il-problemi. Għalhekk, huwa rrakkomandat li jikkomunikaw mal-persunal u jiġbru informazzjoni fuq bażi regolari.





## **Kif tikkuntattja lill-UE**

### **Personalment**

Madwar l-Unjoni Ewropea kollha hemm mijiet ta' ċentri ta' informazzjoni tal-Europe Direct. Tista' ssib l-indirizz tal-eqreb ċentru għalik f'dan is-sit: [https://europa.eu/european-union/contact\\_mt](https://europa.eu/european-union/contact_mt)

### **Bit-telefown jew bil-posta elettronika**

Europe Direct huwa servizz li jwieġeb il-mistoqsijiet tiegħek dwar l-Unjoni Ewropea. Tista' tikkuntattja dan is-servizz:

- bit-telefown bla ħlas: 00 800 6 7 8 9 10 11 (ċerti operatori jafu jimponu ħlas għal dawn it-telefonati),
- fuq dan in-numru standard: +32 22999696, jew
- bil-posta elettronika permezz: [https://europa.eu/european-union/contact\\_mt](https://europa.eu/european-union/contact_mt)

## **Kif issib tagħrif dwar l-UE**

### **Online**

L-informazzjoni dwar l-Unjoni Ewropea bil-lingwi uffiċjali kollha tal-UE hija disponibbli fuq is-sit web Europa fuq: [https://europa.eu/european-union/index\\_mt](https://europa.eu/european-union/index_mt)

### **Pubblikazzjonijiet tal-UE**

Tista' tniżżel mill-internet jew tordna l-pubblikazzjonijiet tal-UE, li xi wħud minnhom huma bla ħlas u xi oħrajn bil-ħlas, minn: <https://op.europa.eu/mt/publications>. Kopji multipli ta' publikazzjonijiet bla ħlas tista' tiksibhom billi tikkuntattja lil Europe Direct jew liċ-ċentru tal-informazzjoni lokali tiegħek (ara [https://europa.eu/european-union/contact\\_mt](https://europa.eu/european-union/contact_mt)).

### **Il-liġi tal-UE u dokumenti relatati**

Għal aċċess għall-informazzjoni legali tal-UE, inkluż il-liġijiet kollha tal-UE mill-1952 'l hawn, fil-verżjonijiet lingwistiċi uffiċjali kollha, żur is-sit EUR-Lex hawnhekk: <http://eur-lex.europa.eu>

### **Data Miftuħa mill-UE**

Il-portal tad-Data Miftuħa mill-UE (<http://data.europa.eu/euodp/mt>) jipprovdi aċċess għal settijiet tad-data mill-UE. Id-data tista' titniżżel mill-internet u tintuża mill-ġdid bla ħlas, kemm għal skopijiet kummerċjali kif ukoll mhux kummerċjali.



L-Uffiċċju tal-Pubblikazzjonijiet  
tal-Unjoni Ewropea