



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

Pētījums veikts Valsts kancelejas administrētā projekta „Atbalsts strukturālo reformu ieviešanai valsts pārvaldē” (identifikācijas Nr. 1DP/1.5.1.1.1./10/IPIA/CFLA/004/002)

Aktivitātes Nr. 3.2.

„Strukturālo reformu ieviešanas ietekmes novērtēšana”

(iepirkuma ID Nr. MK VK 2011/27ESF) ietvaros

Projektu 100% finansē Eiropas Sociālais fonds

GALA ZIŅOJUMS (t.sk. rekomendācijas)

PAR

PROFESIONĀLA SOCIĀLĀ DARBA

ATTĪSTĪBAS VEICINĀŠANU

atbilstoši līgumam

„Sākotnējās ietekmes (Ex-ante) novērtējums par iecerētajām strukturālajām reformām profesionāla sociālā darba politikas jomā”

Nr. 10 no 2012. gada 20. februāra

Izpildītājs:

SAFEGE Baltija

2012. gada 10. septembris

(Precizēts un papildināts saskaņā ar VK komentāriem 2012.gada 15.oktobrī)

Satura rādītājs

Saīsinājumu saraksts	3
Ievads.....	4
1. Izmantotā metodoloģija	6
2. Izvērtējuma secinājumi par nozīmīgākajām problēmām sociālā darba tiesiskajā regulējumā, institucionālajā sistēmā, finansējumā un izglītības sistēmā.....	9
2.1. <i>Sociālā darba tiesiskais regulējums un institucionālā sistēma</i>	9
2.2. <i>Finansējums</i>	31
2.3. <i>Sociālā darba izglītības sistēma</i>	37
3. Rekomendācijas profesionāla sociālā darba attīstības veicināšanai	49
3.1. <i>Rīcības plāns</i>	50
Pielikumi	99

Saīsinājumu saraksts

ES	Eiropas Savienība
ESF	Eiropas Sociālais fonds
ESSPROS	Eiropas integrētās sociālās aizsardzības statistikas sistēma
IFSW	Starptautiskā Sociālo darbinieku federācija
IKP	iekšzemes kopprodukts
ISA	izdevumi sociālajai aizsardzībai
GMI	garantētais minimālais ienākums
LM	Labklājības ministrija
NAP	Nacionālais attīstības plāns
NVO	nevalstiskās organizācijas
MK	Ministru kabinets

Ievads

Izvērtējuma **mērķis** ir veikt sākotnējās ietekmes (Ex-ante) novērtējumu par iecerētajām strukturālajām reformām profesionāla sociālā darba politikas jomā.

Gala ziņojums (t.sk. rekomendācijas) par profesionāla sociālā darba attīstības veicināšanu ir sagatavots, balstoties uz izvērtējuma starpziņojumos „Starpziņojumā par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā”, ‘Starpziņojums par sociālā darba kvalitātes pilnveidošanu’ un „Starpziņojums par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu” veikto analīzi un tās rezultātā iegūtajiem secinājumiem par nepieciešamajām izmaiņām profesionāla sociālā darba attīstībai tiesiskajā vidē, institucionālajā sistēmā, finanšu plūsmas organizācijā, sociālā darba izglītības sistēmā.

Gala ziņojuma **1.nodaļā** ir sniegts īss pārskats par izvērtējumā izmantotajām metodēm, **2.nodaļā** ir apkopoti izvērtējuma secinājumi par nozīmīgākajām problēmām sociālā darba tiesiskajā regulējumā, institucionālajā sistēmā, finansējumā un izglītības sistēmā, kā arī piedāvāti izvērtējuma autoru ieteiktie problēmu risinājumi. Informācijas uzskatāmībai, problēmu un risinājumu apkopojums iestrādāts tabulas formātā. Tā kā 2.nodaļā sniegtā informācija balstīta uz iepriekšējos izvērtējuma ziņojumos veikto analīzi un apkopotajiem datiem, teksta uztveramībai atsauces uz iepriekšējiem ziņojumiem veiktas zemsvītras atsauču veidā.

Līdzīgi kā 3.ziņojumā, arī šī ziņojuma 2.nodaļas struktūras pamatā ir četri profesionāla sociālā darba aspekti:

- tiesiskais regulējums,
- institucionālā sistēma,
- finansējums,
- izglītības sistēma.

3.nodaļā izvērtējuma autori identificē konkrētus rīcības virzienus 2.nodaļā minēto problēmu risināšanai. Kopumā izvērtējuma autori identificē 8 rīcības virzienus:

1. Sociālā darba kā nozares definēšana;
2. Sociālo darbinieku darba rezultātu novērtēšana un sasaiste ar atalgojumu;
3. Mazo novadu sociālo dienestu apvienošana;
4. Sociālo darbinieku noslodzes kritēriju pārdefinēšana;
5. Sociālā darba kvalitātes uzlabošana;
6. Sociālā darba metodiskās vadības un atbalsta pilnveidošana;
7. Sociālo darbinieku profesionalitātes nodrošināšana un uzturēšana;
8. Zinātnes un pētniecības attīstība sociālā darba nozarē.

Rīcības virzienu īstenošanai tiek piedāvāti divi scenāriji:

Scenārijs A – plānotie pasākumi neprasa ieviest būtiskas izmaiņas sistēmā. Šis scenārijs ir vērsts uz esošās sistēmas uzlabošanu, optimizēšanu, neveicot strukturālas reformas;

Scenārijs B – plānotie pasākumi prasa ieviest būtiskas izmaiņas sistēmā. Šī scenārija īstenošana atsevišķos gadījumos varētu tikt veikta kā nākamais posms pēc scenārija A.

Katram rīcības virzienam ir pakārtoti uzdevumi/pasākumi, kurus nepieciešams veikt rīcības virziena mērķa sasniegšanai. Atbilstoši katram uzdevumam/pasākumam, ir norādīta ietekme uzdevumu ieviešanai/neieviešanai, norādīts ieviešanas termiņš¹, norādīta atbildīgā un iesaistītās institūcijas, norādīts nepieciešamais finansējums un finansējuma avoti. Kur iespējams, izvērtējuma autori ir norādījuši katra uzdevuma/pasākuma bāzes līniju. Bāzes līnija izteikta kvantitatīvā/izmērā rādītājā un atspoguļo situāciju 2011.gadā. Bāzes līnijas rādītāji ir indikators, kas turpmākajā periodā ļaus novērtēt izmaiņas, citiem vārdiem sakot, pret kuru tiks mērīti strukturālo reformu ietvaros īstenoto pasākumu sasniegtie rezultāti. Piemēram:

- Sociālo dienestu (līdz 10000 iedzīvotājiem) skaits 2011.gadā - 81;
- Sociālā darba klientu lietu skaits 2011.gadā – 21% no kopējo lietu skaita;
- Sociālo dienestu skaits 2011.gadā, kuru juridiskais statuss ir pašvaldību aģentūras - 4 no 22 izvērtējumā iekļautajiem sociālajiem dienestiem jeb 18%.

Gala ziņojumu sagatavoja eksperti Iveta Baltiņa, Linda Zīverte, Ina Balgalve, Ralfs Zeibots, Nils Sakss un papildus piesaistītais eksperts Normunds Čiževskis. Izvērtējums veikts un Gala ziņojums sagatavots laikā no 2012.gada 22.marta līdz 10. septembrim.

¹ Ieviešanas termiņš plānots 7 gadu periodā

1. Izmantotā metodoloģija

Mērķis un uzdevumi

Izvērtējuma **mērķis** – veikt sākotnējās ietekmes (Ex-ante) novērtējumu par iecerētajām strukturālajām reformām profesionāla sociālā darba politikas jomā.

Gala ziņojuma par profesionāla sociālā darba attīstības veicināšanu mērķis ir izstrādāt rekomendācijas profesionāla sociālā darba attīstības veicināšanai, kas ietver nepieciešamās izmaiņas profesionāla sociālā darba attīstībai tiesiskajā vidē, institucionālajā sistēmā, finanšu plūsmas organizācijā, sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības nozarē, izglītības nozarē un citās izvērtējuma gaitā identificētajās jomās.

Saskaņā ar tehnisko specifikāciju Gala ziņojuma mērķa sasniegšanai izvirzīti sekojoši **uzdevumi**:

- balstoties uz sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu, situācijas izvērtējumu sociālā darba jomā sociālajos dienestos, izvērtējumu par perspektīvākajiem pasākumiem sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai, veikt sociālā darba funkcijas izvērtējumu un izstrādāt rekomendācijas profesionāla sociālā darba attīstības veicināšanai;
- rekomendācijām jāietver nepieciešamās izmaiņas profesionāla sociālā darba attīstībai tiesiskajā vidē, institucionālajā sistēmā, finanšu plūsmas organizācijā, sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības nozarē, izglītības nozarē, pašvaldību un reģionālajā līmenī un citi pētījuma gaitā identificētie rīcības virzieni un nepieciešamie pasākumi mērķu un rezultātu sasniegšanai, ietverot katra pasākuma izmaksu un ieguvumu analīzi, t.sk. ietekmes novērtējumu uz valsts un pašvaldības budžetiem. Rekomendācijās īpaši jāatdala nosacījumus, kas jāņem vērā, lai nodrošinātu vienmērīgu sociālā darba attīstību visā valstī (atšķirības pilsētu un lauku teritorijās);
- izstrādāt konkrētu darbības plānu profesionāla sociālā darba attīstības veicināšanai 7 gadu periodā, ietverot uzdevumus, termiņus un atbildīgos, iesaistītās organizācijas, nepieciešamo finansējumu un tā avotus.

Pārskata periods

Izvērtējumā veikts datu apkopojums un analīze par sociālā darba praksi sociālajos dienestos laika periodā **no 2009.gada līdz 2011.gadam**.

Datu apkopošanas un analīzes atskaites punkts ir 2009.gads, kad tika veikta administratīvi teritoriālā reforma. Izvēloties analizēt datus par agrāku laika periodu (līdz 2009.gadam), dati būtu savstarpēji grūti salīdzināmi, kā arī varētu rasties problēmas ar datu iegūvi no tām pašvaldībām, kuru sākotnējā administratīvi teritoriālā struktūra mainījās pēc Administratīvo teritoriju un

apdzīvoto vietu likuma stāšanās spēkā. Tādēļ par datu analīzes laika periodu tika izvēlēts 2009.-2011.gads.

Gala ziņojuma struktūra

Gala ziņojuma **1.nodaļā** ir sniegts īss pārskats par izvērtējumā izmantotajām metodēm, **2.nodaļā** ir apkopoti izvērtējuma secinājumi par nozīmīgākajām problēmām sociālā darba tiesiskajā regulējumā, institucionālajā sistēmā, finansējumā un izglītības sistēmā. **3.nodaļā** ir sniegtas rekomendācijas profesionāla sociālā darba attīstības veicināšanai. Rekomendācijas ir ietvertas Rīcības plānā profesionāla sociālā darba attīstības veicināšanai 7 gadu periodā. Rīcības plānā ir identificētas problēmas, noteikti mērķi to risināšanai, rīcības virzieni mērķu sasniegšanai, to rezultāti, identificēti uzdevumi/pasākumi izvērīto mērķu sasniegšanai, veikts ietekmes novērtējums uzdevumu/pasākumu ieviešanas un neieviešanas gadījumā, noteikts pasākumu izpildes termiņš, atbildīgās un iesaistītās institūcijas, kā arī identificēts nepieciešamais finansējums un tā avoti, veikts ietekmes novērtējums uz valsts un pašvaldību budžetiem. Uzdevumiem/pasākumiem ir noteikta arī bāzes līnija (rādītāji), pret kuru tiks mērīti strukturālo reformu ietvaros īstenoto pasākumu sasniegtie rezultāti. Bāzes līnija izteikta kvantitatīvā/izmērā rādītājā un atspoguļo situāciju 2011.gadā.

Metodes

Gala ziņojums (t.sk. rekomendācijas) par profesionāla sociālā darba attīstības veicināšanu ir sagatavots, balstoties uz izvērtējuma starpziņojumos „Starpziņojumā par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā”, „Starpziņojums par sociālā darba kvalitātes pilnveidošanu” un „Starpziņojums par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu” veikto analīzi un tās rezultātā iegūtajiem secinājumiem par nepieciešamajām izmaiņām profesionāla sociālā darba attīstībai tiesiskajā vidē, institucionālajā sistēmā, finanšu plūsmas organizācijā, sociālā darba izglītības sistēmā. Gala ziņojumā integrētā veidā izmantota izvērtējuma iepriekšējos ziņojumos veiktā analīzi ar mērķi identificēt nepieciešamās izmaiņas profesionāla sociālā darba attīstības veicināšanai un izstrādāt rekomendācijas identificēto problēmu sociālā darba tiesiskajā regulējumā, institucionālajā sistēmā, finansējumā un izglītības sistēmā risināšanai.

Izvērtējuma veikšanai un iepriekš minēto ziņojumu sagatavošanai tika izmantotas sekojošas metodes:

1. **dokumentu un normatīvo aktu analīze;**
2. **statistikas datu analīze;**
3. **padziļinātas daļēji strukturētas tiešas intervijas** ar sekojošām mērķa grupām:
 - sociālo dienestu vadītājiem;
 - sociālo dienestu sociālajiem darbiniekiem, kuri strādā ar klientiem;
 - pašvaldību vadītājiem (vai to vietniekiem) vai domes Sociālo lietu komiteju (komisiju) vadītājiem(vai to vietniekiem);
 - pašvaldību sociālo dienestu klientiem.
4. **ekspertu intervijas** ar LM, VARAM pārstāvjiem;

5. **fokusgrupas diskusijas.** Izvērtējuma ietvaros notika divas fokusgrupas diskusijas: viena ar sociālā darba speciālistiem par LM piedāvātajiem pasākumiem sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai, otra – par sociālā darba izglītību ar augstskolu un tālākizglītības iestāžu pārstāvjiem, kuri piedāvā sociālā darba izglītības programmas.

Izpētē tika iekļauti 22 Latvijas pašvaldību sociālie dienesti. Tabulā Nr. 1 redzams izvērtējumā iekļauto sociālo dienestu skaits atkarībā no piederības plānošanas reģionam un apdzīvotas vietas tipam, kā arī pašvaldību nosaukumi.

1. tabula. Izvērtējumā iekļautās pilsētas, novadi

Kritērijs	Skaits	Piedāvātie novadi
Republikas pilsētas	4	Rīga (R) ² , Daugavpils (L), Jelgava (Z), Liepāja (K)
Mazi novadi, kuros iedzīvotāju skaits ir līdz 5000	6	Skrīveru (Z), Raunas (V), Cesvaines(V), Durbes (K), Vārkavas (L), Mālpils (R)
Vidēji lieli novadi, kuros iedzīvotāju skaits ir 5000 līdz 20000	7	Grobiņas (K), Brocēnu (K), Aizkraukles(Z), Jaunjelgavas (Z), , Kandavas(R), Cēsu (V), Preiļu (L)
Lieli novadi, kuros iedzīvotāju skaits ir virs 20000	5	Saldus (K), Daugavpils (L), Gulbenes (V), Dobeles (Z), Ogres (R)

Detalizēta informācija par izvērtējuma metodoloģiju ir atspoguļota „3.1., 3.2., 3.3.apakšpunktu izpildes metodoloģijā”, par ziņojumu metodoloģiju - nodevumu „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā”, „Starpziņojums par sociālā darba kvalitātes pilnveidošanu” un „Starpziņojums par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu” 1.nodaļā „Izmantotā metodoloģija”.

² Iekavās norādīts pilsētas, novada pārstāvētā plānošanas reģiona nosaukums: R-Rīgas, L-Latgales, Z-Zemgales, K-Kurzemes, V-Vidzemes plānošanas reģions

2. Izvērtējuma secinājumi par nozīmīgākajām problēmām sociālā darba tiesiskajā regulējumā, institucionālajā sistēmā, finansējumā un izglītības sistēmā

Šajā nodaļā ir sniegts kopsavilkums par izvērtējuma iepriekšējos ziņojumos secināto par attīstības tendencēm un nozīmīgākajām problēmām sociālā darba tiesiskajā regulējumā, institucionālajā sistēmā, finansējumā un izglītības sistēmā.

2.1. Sociālā darba tiesiskais regulējums un institucionālā sistēma

Sociālā darba tiesiskais regulējums

Izvērtējumā¹ secināts, ka šobrīd normatīvie akti regulē sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības sniegšanu, bet ir nepilnīgs normatīvais regulējums par sociālo darbu kā pakalpojumu vai profesionālo darbību. Definīciju līmenī sociālais darbs tiek skatīts gan kā profesionāla darbība, gan kā sociālais pakalpojums. No normatīvajos aktos ietvertā regulējuma nav pilnībā skaidra sociālā darba definīcija, kas ir sociālais darbs, vai sociālais darbs kā sociālais pakalpojums, sociālais darbs kā profesionāla darbība vai sociālā darbinieka profesionāla darbība kā sociālā pakalpojuma sastāvdaļa?³ Šis normatīvajos aktos neatrisinātais definīcijas jautājums arī rada virkni neskaidru jautājumu par prasībām sociālajam darbam kā pakalpojumam un sociālajam darbam kā profesionālajai darbībai, kā arī sociālā darba kvalitātes novērtēšanas kritēriju definēšanai un to ieviešanas uzraudzībai.

Izvērtējumā⁴ secināts, ka Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā sociālais darbs nav viennozīmīgi definēts kā sociālais pakalpojums vai sociālās drošības sistēmas sastāvdaļa (sociālās drošības sistēmas sastāvdaļa, līdzīgi kā sociālā apdrošināšana, sociālie pakalpojumi u.c.). Normatīvajos aktos tiek lietota atšķirīga terminoloģija un nav skaidras definīcijas, kas ir sociālā darba robežas. Likumā „Par sociālo drošību” , likumā „Par pašvaldībām” sociālais darbs nav minēts vispār.

Izvērtējumā⁵ norādīts, ka Starptautiskās Sociālo darbinieku Federācijas (IFSW) sociālā darba definīcija: „Sociālā darba profesija veicina sociālās pārmaiņas, atrisina cilvēku savstarpējo attiecību problēmas un dod cilvēkiem iespējas un brīvību labklājības uzlabošanā. Izmantojot cilvēku uzvedības un sociālo sistēmu teorijas, sociālais darbs notiek tur, kur cilvēki mijiedarbojas ar savu vidi. Cilvēktiesību un sociālā taisnīguma principi ir ļoti būtiski sociālajā darbā”, ir daudz plašāka, kaut nav pretrunā ar Latvijas normatīvajos aktos noteikto, bet

³ „Starpziņojuma par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu” 2.1.nodaļas 1.attēlā un turpmākajā tekstā ir atrunāti visi iepriekš uzskaitītie varianti

⁴ „Starpziņojums par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu” 2.1.nodaļa

⁵ „Starpziņojums par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu” 2.1.4.nodaļa

veicina pilnveidot sociālā darba kā profesionālas darbības normatīvo regulējumu.

Izvērtējumā secināts⁶, ka šobrīd profesiju standarti ir noteikti tikai vienai no sociālā darba speciālistu grupām – sociālajiem darbiniekiem. Profesijas standarts atspoguļo sociālā darba profesijas veikšanai nepieciešamās prasmes, zināšanas un kompetences, kā arī sniedz profesijas aprakstu. Bez sociālā darbinieka Profesiju klasifikatorā ir iekļautas citas profesijas, kas parāda plašo sociālā darbinieka specializāciju:

- Karitatīvais sociālais darbinieks;
- Sociālais darbinieks darbam ar ģimeni un bērniem;
- Sociālais darbinieks darbam ar veciem cilvēkiem;
- Sociālais darbinieks darbam ar bezpajumtniekiem;
- Sociālais darbinieks darbam ar personām ar atkarības problēmām;
- Sociālais darbinieks darbam ar personām brīvības atņemšanas iestādēs un personām, kuras atbrīvotas no šīm iestādēm;
- Sociālais darbinieks darbam ar personām ar funkcionāliem traucējumiem;
- Sociālais darbinieks darbam ar klientiem ārstniecības iestādēs;
- Sociālais darbinieks darbam ar vardarbībā cietušām personām;
- Sociālais darbinieks darbam ar personu grupām.
- Kopienas sociālais darbinieks⁷.

Kā atzīts iepriekšējos ziņojumos⁸, tad sociālā darbinieka un karitatīvā sociālā darbinieka profesionālie uzdevumi skopi ir noteikti tikai Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 45.pantā, neatspoguļojot galveno uzdevumu – veikt sociālo darbu ar personu, ģimeni un personu grupām. Pienākums veikt sociālo darbu Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā ir noteikts pašvaldību sociālajam dienestam (11.panta pirmā daļa). Šī likuma 40.pants nosaka sociālā darba mērķi. Savukārt, sociālā aprūpētāja, sociālā rehabilitētājas un sociālās palīdzības organizatora profesijas profesionālie uzdevumi - ir saistīti ar funkciju klāstu, ko sociālie darbinieki intervijās nosauc kā funkcijas, kuras nebūtu jāveic sociālajam darbiniekam, proti, juridisko dokumentu (piemēram, līgumu, lēmumu) sagatavošana, grāmatveža, kasiera funkcijas (pabalstu izmaksa, koriģēšana), lietveža funkcijas (dokumentu reģistrēšana, atreģistrēšana, lietu kārtošana u.t.t.), personas funkcionālo spēju izvērtējums vai funkcijas, kuras atvieglo sociālā darba praksi īstenojot sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas mērķus un uzdevumus personas individuālo prasmju apguves un uzlabošanas līmenī. Izvērtējuma autori uzskata, ka šo profesiju pārstāvji (mērķtiecīgi vadīti) uzlabo sociālā darba praksi, atvieglojot sociālo darbinieku darbu.

Pēc izvērtējuma autoru domām ir jāpanāk situācija, ka klients vēršoties sociālajā dienestā (vai jebkurā institūcijā, kas sniedz sociālā darba prakses pakalpojumus)

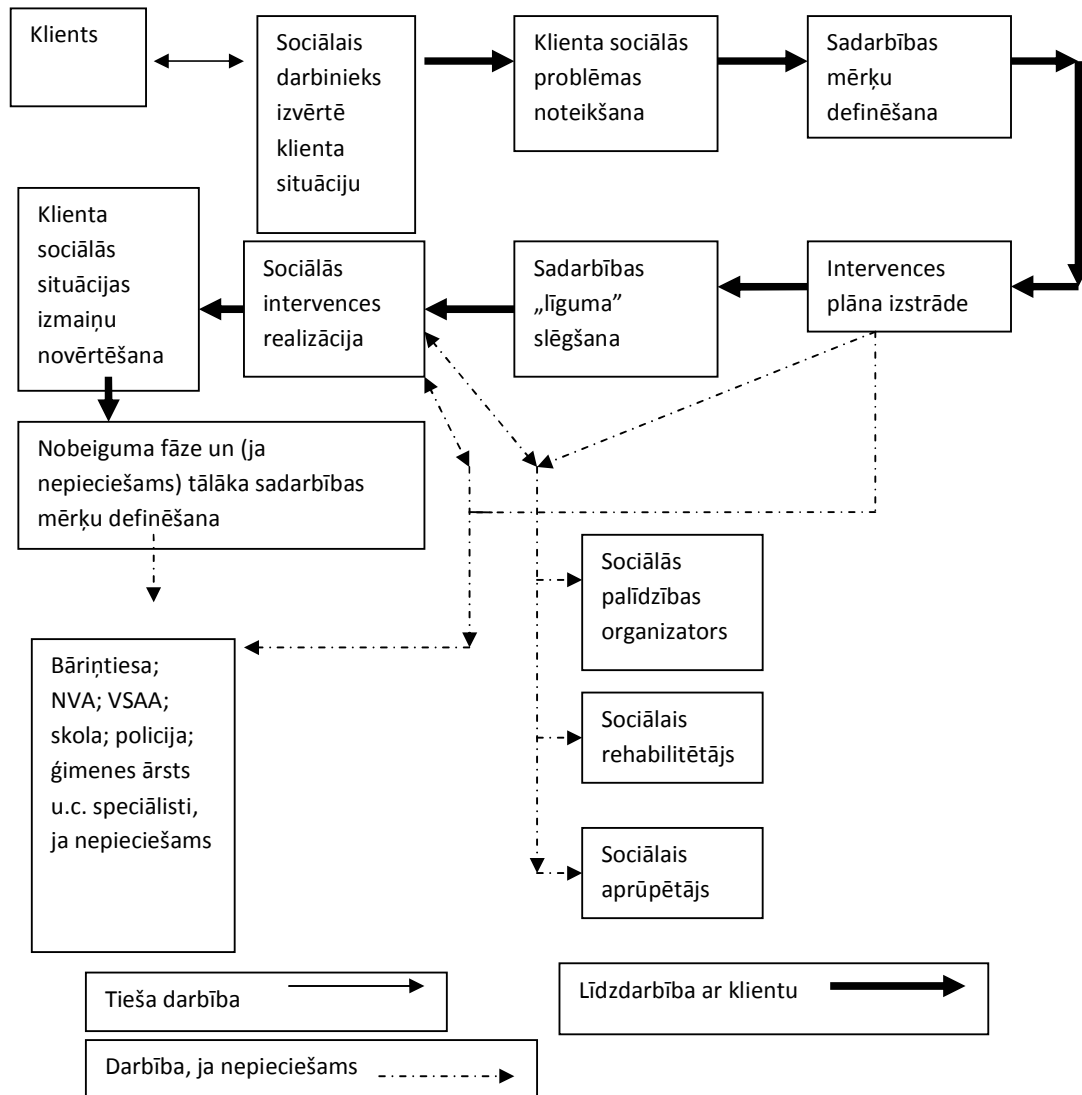
⁶ „Starpziņojums par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu” 2.1.nodaļa

⁷ 4.pielikums 2010.gada 18.maija MK noteikumiem Nr.461 „Profesiju saraksts alfabēta secībā pēc profesijas pamatvārda vai pamatvārdiem, kas rakstīti ar latviešu alfabēta lielajiem burtiem”, pieejams http://www.lm.gov.lv/upload/darba_devejiem/prof_pec_alf_0112.pdf, skatīts 15.06.2012

⁸ „Starpziņojums par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu” 2.1.nodaļa

ir sociālā darbinieka, kurš pieņem lēmumu sadarbībā ar klientu par intervences mērķiem, uzdevumiem, metodēm, klienti. Citi sociālā dienesta darbinieki (sociālās palīdzības organizatori, sociālie aprūpētāji, sociālie rehabilitētāji u.c.) iesaistās sociālā gadījuma risināšanā tikai pēc sociālā gadījuma vadītāja (sociālā darbinieka) iniciatīvas.

1.attēls. Sociālā gadījuma vadības process



Šobrīd normatīvajos aktos ir noteiktas izglītības un profesionālās darbības pilnveides prasības sociālajiem darbiniekiem, bet, iepriekš veiktā analīze⁹ akcentē problēmu, ka esošā sistēma neveicina sociālo darbinieku profesionālo izaugsmi un pilnveidi, jo nav izveidoti instrumenti sociālo darbinieku karjeras izaugsmei.

Viens no mehānismiem, kas nodrošinātu sociālā darba kvalitāti un nepārtrauktu sociālo darbinieku profesionālo pilnveidi (ideju līmenī jau no 2003.gada) ir sociālo darbinieku sertifikācija. Izvērtējumā¹⁰ secināts, ka sociālo darbinieku sertifikācijas process ir nepieciešams, lai nodrošinātu sociālo darbinieku profesionalitāti, bet ir skaidri jādefinē sertifikācijas saturs, mērķi un mehānisms. Mehānismam ir jābūt motivējošam, izdevīgam sociālajam darbiniekam, nevis represīvam, kas radītu sociālajiem darbiniekiem finansiālas un emocionālas problēmas (papildus stresu), lai iegūtu tiesības praktizēt profesijā. Tādēļ, sertifikācijas un resertifikācijas procesā ir jāparedz minimālās prasības profesionālajai pilnveidei un noteiktu supervīziju stundu skaitu. Sertifikāts būtu nepieciešams, lai apliecinātu sociālā darbinieka specializāciju. Sakarā ar minēto, būtu jāapsver iespēja sociālo darbu noteikt kā reglamentēto profesiju. Atbilstoši likumam „Par reglamentētajām profesijām un profesionālās kvalifikācijas atzīšanu”, sertifikācija ir profesionālo NVO kompetence.

Izvērtējumā¹¹ veiktā normatīvo aktu analīze parāda, ka ir noteiktas prasības, kas jāievēro sociālās aprūpes, sociālās rehabilitācijas un sociālā darba sociālo pakalpojumu sniedzējiem, bet tie nenosaka īpašas prasības sociālā darba pakalpojuma sniedzējiem. Valsts informācijas sistēmā „Sociālo pakalpojumu sniedzēju reģistrs” neveidojas arī sociālā darba kā sociālā pakalpojuma sniedzēju reģistrs. Pētot sociālā darba profesijas jēdzienu un saturu, secināts, ka sociālais darbs ir ne tikai profesionāla darbība, bet arī akadēmiska disciplīna. Nav pamata sašaurināt sociālā darba jēdzienu, reducējot to tikai uz sociālo pakalpojumu. Sociālais darbs ir atsevišķa, patstāvīga praktiskās un teorētiskās darbības joma, sociālie pakalpojumi un sociālā palīdzība ir palīdzošie resursi sociālā darba veikšanā, nevis sociālais darbs ir pakalpojums, pakalpojuma daļa vai metode.

⁹ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi” 2.4.4.nodaļa

¹⁰ „Starpziņojums par sociālā darba kvalitātes pilnveidošanu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi” 3. nodaļa

¹¹ „Starpziņojums par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu” 2.1.nodaļa

2. tabula. Problēmas sociālā darba tiesiskajā regulējumā

Problēmas	Piedāvātie risinājumi
<i>Sociālā darba definīcija</i>	
<p>Normatīvajos aktos attiecībā uz sociālo darbu tiek lietota atšķirīga terminoloģija, un nav skaidras sociālā darba definīcijas. Definīciju līmenī sociālais darbs tiek skatīts gan kā profesionāla darbība, gan kā sociālais pakalpojums. Normatīvajos aktos neatrisinātais sociālā darba definīcijas jautājums rada virkni neskaidru jautājumu par sociālā darba mērķi, uzdevumiem, sociālā darba kompetences robežām, par prasībām sociālā darba veicējiem, prasībām sociālajam darbam kā pakalpojumam un sociālajam darbam kā profesionālajai darbībai, kā arī sociālā darba kvalitātes novērtēšanas kritēriju definēšanai un to ieviešanas uzraudzībai.</p>	<p>Izvērtējuma autori piedāvā šo problēmu risināt, pilnveidojot sociālā darba kā profesionālas darbības normatīvo regulējumu.</p> <p>Ir nepieciešams noteikt precīzu sociālā darba definējumu, mērķus, uzdevumus, kompetences, sociālos pakalpojumus un sociālo palīdzību kā resursus sociālā darba prakses veikšanai, starpprofesionālo atbildību un citas sociālā darba veikšanai nepieciešamās prasības.</p> <p>Ir nepieciešams izveidot profesionālā sociālā darba regulējumu, kurš paredzētu praktizēt tiesīgu sociālo darbinieku reģistru un ļautu sociālo pakalpojumu sniedzējiem (pašvaldības sociālie dienesti (aģentūras), u.c., kā arī klientiem (atsevišķiem pakalpojumiem, piemēram – ģimeņu terapija, mediācija, atkarību terapija un citas, kur klients ir tiesīgs saglabāt savu privātumu) izvēlēties sociālā darba praktiķi pakalpojuma sniegšanai. No institucionālā viedokļa sociālo darbinieku reģistra uzturēšana varētu būt LM kompetence.</p> <p>Lai nodrošinātu sociālā darba kvalitāti un nepārtrauktu sociālo darbinieku profesionālo pilnveidi, viens no iespējamiem risinājumiem ir ieviest sociālo darbinieku sertifikācijas</p>

	<p>mehānismu. Sertifikācijas un resertifikācijas procesā ir jāparedz minimālās prasības profesionālajai pilnveidei un noteiktu supervīziju stundu skaitu. Sertifikāts būtu nepieciešams, lai apliecinātu sociālā darbinieka specializāciju. Sakarā ar minēto, būtu jāapsver iespēja sociālo darbu noteikt kā reglamentēto profesiju. Atbilstoši likumam „Par reglamentētajām profesijām un profesionālās kvalifikācijas atzīšanu”, sertifikācija ir profesionālo NVO kompetence.</p> <p>Otrs iespējamais risinājums, lai sasniegtu mērķi - nodrošināt sociālā darba kvalitāti, neieviešot sertifikācijas modeli, ir paredzēt periodisku sociālo darbinieku pārreģistrāciju (noteiktu, samērīgu laika periodu), iekļaujot prasības pēc profesionālās pilnveides un supervīzijas.</p> <p>Šī mērķa sasniegšanai nepieciešamie uzdevumi ir iekļauti rīcības virzienā „Sociālā darba normatīvā regulējuma pilnveidošana” (skat. šī ziņojuma 3. nodaļu).</p> <p>Rīcības virziena īstenošanai tiek piedāvāti divi scenāriji:</p> <p>A – plānotie pasākumi neprasa ieviest būtiskas izmaiņas sistēmā;</p> <p>B – plānotie pasākumi prasa ieviest būtiskas izmaiņas sistēmā.</p> <p>Saskaņā ar scenāriju A šīs pārmaiņas ir iespējams veikt spēkā esošā normatīvā</p>
--	--

	<p>regulējuma ietvaros.</p> <p>Scenārijs B paredz jauna Sociālā darba likuma, kas regulētu sociālā darba definīciju, sociālā darbinieka kompetences, pienākumus, tiesības, reģistrācijas, sertifikācijas (saskaņā ar specializāciju) kārtību, kā arī prasības tālākizglītībai, kā arī pakārtoto MK noteikumu izstrādi. Šādā situācijā būs jāizstrādā arī jauna redakcija Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma redakcija, kas paredzēs jaunu sociālo pakalpojumu saņemšanas kārtību.</p>
--	--

Sociālā darba saturs un apjoms

Izvērtējumā¹² konstatēts, ka sociālo problēmu loks pieaug, rodas jaunas sociālajām problēmām pakļautas mērķgrupas, arī esošās sociālās problēmas (vardarbība, alkoholisms, motivācijas trūkums) ir joprojām aktuālas un grūti risināmas.

Izvērtējumā¹³ secināts, ka vieglākais un ātrākais risinājums klientu problēmu risināšanā daudzos sociālajos dienestos ir sociālās palīdzības pabalsti, kas neatrisina klientu problēmu cēloni. Par šo faktu liecina izvērtējumā iesaistīto sociālo dienestu klientu lietu sadalījums – dominē sociālās palīdzības sniegšana, un sociālajai palīdzībai novirzītā finansējuma apjoms. Iegūtā informācija no sociālo dienestu klientiem liecina, ka arī klientiem sociālo dienestu sniegtā palīdzība pamatā asociējas ar sociālās palīdzības pabalstiem un cita veida materiālo palīdzību.

Veiktā analīze¹⁴ apliecina, ka sociālā gadījuma vadīšanas process ir sociālā darba neatņemama sastāvdaļa un viens no sociālā darbinieka pamatuzdevumiem sociālajos dienestos. Sociālajos dienestos sociālā gadījuma vadīšanas process ir sociālā darbinieka atbildība, sarežģītākos gadījumus risinot sociālā dienesta starpprofesionāļu komandā, nereti pieaicinot pārstāvjus no citām institūcijām.

¹² „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi”, 2.4.3.nodaļa

¹³ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi”, 2.4.2.nodaļa

¹⁴ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi”, 2.4.3.nodaļa

Lai veicinātu sociālā gadījuma vadīšanas procesu un uzlabotu iejaukšanās kvalitāti būtu nepieciešams:

- veicināt sociālo darbinieku profesionālās kompetences attīstību, uzturēšanu un pilnveidošanu;
- pilnveidot un ieviest regulāru konsultatīvā atbalsta sistēmu – supervīzijas, t.sk. kovīzijas;
- pilnveidot vienotus sociālā gadījuma vadīšanas procesa vērtēšanas kritērijus, kuru galvenais akcents ir uz procesa vērtēšanu, mazāk uz kvantitatīvajiem rādītājiem.

Izvērtējums¹⁵ norāda uz to, ka sociālie dienesti pašvaldībās nodrošina aktivitātes, kas ir vērstas uz iedzīvotāju resursu aktivizēšanu un iesaistīšanu sabiedriskos procesos, sociālajām izmaiņām pašvaldības teritorijā, sociālo problēmu mazināšanu, kas būtu definējams kā kopienas sociālais darbs. Darbs ar kopienu tiek minēts kā viens no sociālā darba nākotnes virzieniem.

Iepriekšējā analizē¹⁶ konstatēts, ka gandrīz visos izvērtējumā iesaistītajos sociālajos dienestos ir noteikta kaut viena sociālā darbinieka specializācija. Visos lielo novadu sociālajos dienestos ar pilsētas teritoriju specializācija ir noteikta tikai pilsētas teritorijā. Lauku teritorijā sociālo darbu veic sociālais darbinieks, kura pienākumos ir nodrošināt sociālo darbu ar visām personu grupām, arī organizēt sociālās palīdzības sniegšanu un sociālos pakalpojumus. Lai gan iepriekš konstatēts¹⁷, ka profesionālās darbības veikšanai nepieciešamās kompetences, prasmes un zināšanas ir noteiktas tikai sociālā darbinieka profesijai, visbiežāk sociālajos dienestos ieviestās specializācijas ir:

- sociālais darbs ar ģimeni un bērniem;
- sociālais darbs ar veciem cilvēkiem;
- sociālais darbs ar personām ar funkcionāliem traucējumiem;
- sociālais darbs ar pilngadīgām personām.

Sociālajos dienestos vismazāk pārstāvētas ir šādas profesijas: sociālais darbinieks darbam ar vardarbībā cietušām personām (ir vienā no 22 sociālajiem dienestiem), sociālais darbinieks darbam ar atkarības problēmām (ir trijos no 22 sociālajiem dienestiem), sociālais darbinieks darbam ar bezpajumtniekiem (ir divos no 22 sociālajiem dienestiem).

Sociālajos dienestos, kuriem ir izveidoti atsevišķi sociālie pakalpojumi šīm klientu grupām (piemēram, naktspatversmes, Atkarību profilakses centrs u.c.), ar šīm klientu grupām strādā sociālie darbinieki, kas nodrošina sociālo pakalpojumu. Sociālajos dienestos, kur sociālie pakalpojumi specifiskām klientu

¹⁵ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi”, 2.4.3.nodaļa

¹⁶ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi”, 2.4.3.nodaļa

¹⁷ „Starpziņojums par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu”, 2.1.1.nodaļa

grupām (atkarīgajām personām, bezpajumtniekiem) ir mazāk attīstīti vai nav vispār, sociālais darbs ar specifiskām klientu grupām ir jāveic sociālā dienesta darbiniekam, kuram līdz ar to ir jābūt universālām zināšanām un pietiekami kvalificētam, lai sniegtu atbalstu arī specifisku klientu problēmu risināšanā.

Izvērtējumā¹⁸ konstatēts, ka daļā pašvaldību sociālo dienestu tiek nodrošināts grupu darbs ar dažādām klientu grupām, pamatojoties uz pašvaldības iedzīvotāju vajadzībām un sociālajām problēmām. Šī sociālā darba mikroprakses metode ir perspektīva darba forma, kuru ir nepieciešams attīstīt un paplašināt. Vairāku sociālo dienestu pieredze grupu darba pielietošanā liecina, ka grupu darbs ir efektīvs klientu problēmu risināšanā. Papildus priekšrocība grupu darba izmantošanai - ņemot vērā nepietiekošo sociālo darbinieku skaitu un esošo sociālo darbinieku lielo noslodzi, grupā ir iespējams strādāt ar lielāku klientu skaitu nekā tas ir, strādājot ar katru klientu individuāli.

Izvērtējumāⁱⁱ secināts, ka katra sociālā gadījuma specifika nav izmērāma laika vienībās, un viens gadījums nav salīdzināms ar citu, tas atkarīgs ir no klienta definīcijas, sociālo problēmu komplicētības, resursu pieejamības. Svarīgi gadījuma vadīšanā ir ievērot noteiktu darbību secību, bet laiks, kas tam ir jāatvēl, nav identificējams, ko arī apliecina respondentu atbildes, to dažādība. Vērtējot iespēju mainīt noslodzes kritērijus un nosakot gadījuma skaitu uz sociālo darbinieku, jāvērtē klienta definīcija, sociālo problēmu komplicētība, resursu pieejamība. Analizējot Latvijas sociālekonomisko situāciju – iedzīvotāju skaita samazināšanos, iedzīvotāju un sociālā dienesta klientu skaita nevienmērību dažādos Latvijas reģionos, viens no variantiem būtu noteikt sociālo darbinieku skaitu sociālajos dienestos, vadoties no sociālā dienesta (arī sociālo pakalpojumu sniedzēju) klientu (personu) kopējā skaita.

Izvērtējumā¹⁹ secināts, ka palielinās sociālo dienestu funkciju apjoms, t.sk., netipisku, normatīvajos aktos nenosauktu funkciju apjoms, kas palielina sociālo darbinieku noslodzi. Lielais funkciju apjoms un tam neatbilstošais sociālo darbinieku skaits sociālajos dienestos ierobežo kvalitatīva sociālā darba veikšanu ar klientiem. Atvēlētajam laikam sociālā darba veikšanai ir „pārpalikuma raksturs”.

Izvērtējumā²⁰ secināts, ka, lai nodrošinātu sociālā darba, sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības sniegšanu lauku teritorijās, sociālie dienesti ir izveidojuši teritoriālos atbalsta punktus pagastu centros vai vairāku apvienoto pagastu teritorijā. Punktos ir pieejams sociālā darba speciālists, kura kompetencē ir veikt sociālo darbu, organizēt vai sniegt sociālos pakalpojumus un sociālo palīdzību. Lai nodrošinātu specifiskāku speciālistu pieejamību lauku teritorijās (piemēram, psihologs, atkarību speciālists u.c.), atsevišķi izvērtējumā iesaistītie sociālie dienesti organizē mobilās brigādes. Izvērtējumā iesaistīto sociālo dienestu sniegto sociālo pakalpojumu analīze liecina, ka teritoriālajos atbalsta punktos

¹⁸ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi”, 2.4.3.nodaļa

¹⁹ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi”, 2.4.3.nodaļa

²⁰ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi”, 2.4.3.nodaļa

vairāki sociālie dienesti ir izveidojuši multifunkcionālus dienas centrus, kuri atšķirībā no republikas pilsētās un novados centros esošajiem dienas centriem orientējas uz plašākām klientu mērķgrupām un tādējādi, zināmā mērā, veic sociālo darbu kopienā

Izvērtējumā²¹ secināts, ka vismazāk sociālo pakalpojumu (gan sociālie pakalpojumi kā dienesta struktūrvienība, pašvaldības izveidota iestāde, gan pirktie sociālie pakalpojumi) iedzīvotājiem tiek nodrošināti mazajos novados. Tajos pārsvarā tiek nodrošināti aprūpes mājās pakalpojumi, bet pirkti ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumi.

Izvērtējumā²² konstatēts, ka lielo novadu sociālajos dienestos ar pilsētas teritoriju specializācija ir noteikta tikai pilsētas teritorijā. Lauku teritorijā sociālo darbu veic sociālais darbinieks, kura pienākumos ir nodrošināt sociālo darbu ar visām personu grupām, arī organizēt sociālās palīdzības sniegšanu un sociālos pakalpojumus.

Izvērtējumā²³ iegūtā informācija liecina, ka lauku teritoriju sociālajiem darbiniekiem ir daudz mazāks lietu skaits nekā, piem., republikas pilsētu sociālajiem darbiniekiem, tomēr lauku sociālie darbinieki norāda uz specifiskām darba problēmām laukos - transporta problēmas, sociālā darbinieka drošība, nav specializācijas, līdz ar nepieciešamas universālas zināšanas un prasmes sociālā darba jomā, kas pielietojamas nepārtraukti, bieži vien pietrūkst resursu un zināšanu atbalsta sniegšanai specifiskām klientu grupām.

Izvērtējumā arī atklāts, ka pašvaldības politiskās un izpildvaras ietekme īpaši mazajās pašvaldībās ir šķērslis profesionāla sociālā darba veikšanai, sociālo pakalpojumu attīstīšanai un nodrošināšanai.

Izvērtējumā²⁴ secināts, ka daļa pašvaldību sociālo dienestu darbiniekiem supervīzijas nenodrošina. No izvērtējumā iekļautajiem 22 sociālajiem dienestiem, 2010.gadā supervīzijas sociālajiem darbiniekiem ir nodrošinājuši 12 sociālie dienesti, 2011.gadā - 13 sociālie dienesti. 2011.gadā no izvērtējumā iekļauto 22 sociālo dienestu 355 darbiniekiem supervīzijas nesaņēma 118 darbinieki.²⁵ Viens no iemesliem, kādēļ ne visas pašvaldības var nodrošināt supervīzijas sociālajiem darbiniekiem, ir finanšu trūkums. Iezīmējas tendence, ka, jo mazāka pašvaldība, jo mazāks supervīzijas saņēmēšo sociālo darbinieku skaits.

²¹ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi”, 2.4.3.nodaļa

²² „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi”, 2.4.3.nodaļa

²³ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi”, 2.4.3.nodaļa

²⁴ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi”, 2.4.4.nodaļa

²⁵ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi”, 2.4.4.nodaļa

Iepriekšējā analizē²⁶ nosauktas galvenās problēmas starpprofesionāļu un starpinstitucionālajā sadarbībā, proti:

- informācijas apmaiņas trūkums;
- neskaidrība atbildības sadalījumos starp sadarbības partneriem, nenoteiktas katras institūcijas kompetences robežas;
- iesaistītajām institūcijām nav izpratnes, zināšanas un prasmes iesaistīties sociālās problēmas risināšanā.

3. tabula. Problēmas sociālā darba saturā un apjomā

Problēmas	Piedāvātie risinājumi
<i>Sociālā darba saturs un apjoms</i>	
<p>Sociālo problēmu attīstību konkrētā teritorijā ietekmē dažādi faktori – ģeogrāfiskais izvietojums, ekonomiskā situācija, nodarbinātība, dažādu iestāžu (piemēram, vidējās profesionālās vai augstākās izglītības iestādes, ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijas, korekcijas iestādes) atrašanās konkrētā reģionā. Ne vienmēr sociālo problēmu daudzveidību, dziļumu un iejaukšanās nepieciešamību raksturo iedzīvotāju skaits noteiktā teritorijā. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums nosaka, ka sociālo darbu var veikt tikai sociālais darbinieks, bet šī brīža kritērijs nosaka, ka noslodze tiek vērtēta sociālā darba speciālistiem, nenosakot minimālās proporcijas, cik no tiem ir sociālie darbinieki.</p> <p>Izvērtējuma autori uzskata, ka Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā noteiktais kritērijs - katrā pašvaldībā jābūt vismaz vienam sociālā darba speciālistam uz katriem tūkstoš iedzīvotājiem, neparāda reālo sociālo darbinieku noslogojumu.</p> <p>Izvērtējumā²⁷ sociālā darba nozares speciālistu viedoklis ir, ka viens no sociālo darbinieku noslodzes kritērijiem varētu būt tarifkācija – noteikt sociālā darba komponentus, noteikt izmaksas katram komponentam, un sociālajam</p>	<p>Izvērtējuma autori uzskata, ka ir nepieciešams pārdefinēt sociālo darbinieku noslodzes kritērijus, noteikt sociālo gadījumu skaitu vai klientu skaitu uz sociālo darbinieku, nevis uz sociālā darba speciālistu, bet pārējo palīdzošo profesiju (sociālās palīdzības organizators, sociālais rehabilitētājs, sociālais aprūpētājs) skaits ir pašvaldību sociālo dienestu ziņā.</p> <p>Ir nepieciešams veikt detalizētu pētījumu par piemērotākajiem noslodzes kritērijiem sociālajam darbiniekam.</p> <p>Šī mērķa sasniegšanai nepieciešamie uzdevumi ir iekļauti rīcības virzienā „Sociālo darbinieku noslodzes kritēriju pārdefinēšana” (skat. šī ziņojuma 3. nodaļu).</p>

²⁶ „Starpsiņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi”, 2.4.3.nodaļa

²⁷ „Starpsiņojums par sociālā darba kvalitātes pilnveidošanu”, 2.1.6.nodaļa

²⁸ „Starpsiņojums par sociālā darba kvalitātes pilnveidošanu”, 3.nodaļa

<p>darbiniekam veikt savu darbību uzskaiti un noslodzi, samaksu rēķināt pēc reāli padarītā darba.</p> <p>Savukārt, izvērtējumā²⁸ autori analizējis Latvijas sociālekonomisko situāciju – iedzīvotāju skaita samazināšanos, iedzīvotāju un sociālā dienesta klientu skaita nevienmērību dažādos Latvijas reģionos, secinājuši, ka viens no variantiem būtu noteikt sociālo darbinieku skaitu sociālajos dienestos, vadoties no sociālā dienesta (arī sociālo pakalpojumu sniedzēju) klientu (personu) kopējā skaita.</p> <p>Apkopojot augstākminētos faktus, secināts, ka izvērtējumā nav identificēts adekvāts, atbilstoši reālajam noslogojumam, izpildāms, darba noslodzes kritērijs.</p>	
<p>Izvērtējumā²⁹ veiktā analīze parāda, ka sociālo dienestu redzeslokā esošām klientu grupām attīstās jaunas sociālās problēmas vai esošās („vecās”) sociālās problēmas (vardarbība, alkoholisms, motivācijas trūkums) ir joprojām aktuālas un grūti risināmas, jo sociālo dienestu vadītāji „vecās” sociālās problēmas min par klientu grupas vislielākajām problēmām. Sociālo dienestu vērtējumā kā svarīgākās mērķgrupas, darbā ar kurām pietrūkst specifiskas zināšanas un prasmes, ir no psihoaktīvām vielām un azartspēlēm atkarīgās personas, pirmspensijas vecuma personas, varmākas, ilgstošie bezdarbnieki, ģimenes ar bērniem, vardarbībā cietušās personas.</p> <p>Izvērtējumā³⁰ veiktā analīze liecina, ka sociālo dienestu speciālistiem pietrūkst specifiskās zināšanas darbā ar konkrētām klientu grupām (kā piem., atkarīgie, ilgstošie sociālās palīdzības saņēmēji, ilgstošie bezdarbnieki u.c.). Valstī nav vienotas izpratnes par nepieciešamajiem pakalpojumiem un atbalstu, kas būtu jāsniedz konkrētām klientu grupām. Līdz ar to pieeja dažādos sociālajos dienestos konkrētu klientu grupu problēmu risināšanā</p>	<p>Lai atvieglotu sociālo darbu ar sociālo gadījumu, nodrošinātu darba kvalitāti, iegūtu vienotu pieeju dažādu mērķgrupu sociālo problēmu risināšanas praksē, izvērtējuma autori iesaka vienotu programmu/metodikas darbā ar noteiktām klientu grupām izstrādi un ieviešanu, kā prioritāti izstrādājot programmas/metodikas darbā ar no psihoaktīvām vielām un azartspēlēm atkarīgām personām, pirmspensijas vecuma personām, varmākām, ilgstošajiem bezdarbniekiem, ģimenēm ar bērniem, vardarbībā cietušajām personām.</p> <p>Šī mērķa sasniegšanai nepieciešamie uzdevumi ir iekļauti rīcības virzienā „Sociālā darba metodiskās vadības un atbalsta</p>

²⁹ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi”, 2.4.3.nodaļa

³⁰ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi”, 2.4.4.nodaļa

<p>atšķiras – ir sociālie dienesti, kuros strādā atkarību speciālisti, tiek veikts grupu darbs ar atkarīgajiem, atkarīgie klienti tiek sūtīti uz rehabilitācijas programmām, turpretī, vēl arvien ir daudz dienestu, kur galvenā palīdzība, ko atkarīgais klients saņem no sociālā dienesta, ir sociālās palīdzības pabalsts, kas būtībā ilgtermiņā neatrisina šī klienta problēmu cēloņus.</p>	<p>pilnveidošana” (skat. šī ziņojuma 3. nodaļu).</p>
---	--

Sociālā darba plānošana un uzraudzība

Izvērtējumā veiktā analīze³¹ parāda, ka pārskata periodā pieaug stratēģisko plānošanas dokumentu izstrāde dažādos pārvaldības līmeņos, kas no plānošanas viedokļa ir pozitīvs instruments, bet pārāk liels plānošanas dokumentu skaits rada sistēmas sadrumstalotību un papildus administratīvo slodzi dokumentu izstrādē un ieviešanas uzraudzībā. Dažādo līmeņu programmu starpā ir ļoti atšķirīgas pieejas rezultātu definēšanā un novērtēšanā gan viena līmeņa attīstības programmu ietvaros, gan dažāda līmeņa attīstības programmās. Lai gan šobrīd spēkā esošie normatīvie akti regulē nacionāla, reģiona un vietēja līmeņa plānošanas dokumentu vispārējo saturu un to izstrādes un apstiprināšanas nosacījumus, tomēr problēmas rada neskaidrais institucionālais un kompetenču ietvars reģionu līmenī, jo nevienā dokumentā nav skaidri definēts institucionālais ietvars un kompetences plānošanas dokumentu ieviešanā un uzraudzībā ne reģiona programmām, ne specifiskām nozares attīstības programmām reģionu līmenī. Šobrīd ir izstrādāti pieci reģionu plānošanas dokumenti sociālo pakalpojumu attīstībai, bet tikai vienai no programmām „Kurzemes plānošanas reģiona sociālo pakalpojumu attīstības programma 2011.-2018.gadam” ar ES fondu atbalstu tiek finansēts darbinieks, kurš nodrošina regulāru situācijas analīzi, informācijas aktualizāciju un programmas ieviešanas uzraudzību reģiona līmenī.

Izvērtējumā veiktā analīze³² liecina, ka visos izvērtējumā iekļautajos sociālajos dienestos galvenās klientu grupas, ar kurām strādā sociālais dienests, ir: ģimenes ar bērniem, veci cilvēki, personas, kurām ir noteikta invaliditāte, ilgstošie bezdarbnieki (t.sk. ilgstošie sociālās palīdzības saņēmēji), trūcīgās un maznodrošinātās ģimenes/personas. Kā tipiskākās un biežāk sastopamās klientu problēmas, ar kurām savā darbā sastopas sociālie dienesti, tika minētas:

- finansiālo līdzekļu trūkums (medikamentu iegādei, veselības aprūpei u.c.), nepietiekamība;
- bezdarbs;
- atkarības problēmas;

³¹ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi” 2.4.1 un 2.4.5. nodaļas un „Starpziņojums par sociālā darba kvalitātes pilnveidošanu”, 2.1.8. sadaļa

³² „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi”, 2.3.2.nodaļa

- klientu motivācijas trūkums mainīt situāciju, iesaistīties problēmas risināšanā;
- nepieciešama palīdzība krīzes situācijās;
- nepieciešama psiholoģiskā palīdzība;
- nepieciešamā juridiskā palīdzība.

Savukārt, kā specifiskām klientu grupām raksturīgas sociālās problēmas intervijās tika minētas:

- ģimenēm ar bērniem³³- nepietiekošas zināšanas un prasmes bērnu aprūpē, saskarsmes problēmas ģimenē (konflikti, vardarbība);
- invalīdiem (t.sk. prognozējamiem invalīdiem, personām ar funkcionāliem traucējumiem, personām ar intelektuāliem traucējumiem) - nepietiek finansiālie līdzekļi medikamentu iegādei, veselības aprūpei; nav pieejama veselības aprūpe (problēma ar nokļūšanu līdz nepieciešamajam pakalpojumam); trūkst tehniskie palīglīdzekļi personām ar funkcionāliem traucējumiem; nav nodrošinātas cilvēku ar funkcionāliem traucējumiem pamatvajadzības; sociālā izolētība;
- veciem ļaudīm - nav nodrošinātas veco cilvēku pamatvajadzības; sociālā izolētība;
- jauniešiem – darba pieredzes trūkums, atkarības problēmas.

Iepriekšminētais apliecina, ka sociālajiem darbiniekiem ir jārisina kompleksas daudznozaru problēmas, kas nav skatāmas atrauti. Tādējādi, izvērtējuma autori uzskata, ka gan ievērojamais skaits stratēģiskās plānošanas dokumentu dažādos līmeņos, gan problēmas ar rādītāju definēšanu un to uzraudzības mehānismiem, kā arī neskaidrība institucionālajā un atbildību dalījumā atskaitīšanās mehānismā par reģionālo programmu sasniegumu mērīšanu aktualizē nepieciešamību veikt integrētu reģiona programmu izstrādi, uzraudzību un novērtēšanu, tādējādi, ieviešot arī teritorijas principa piemērošanu profesionāla sociālā darba nodrošināšanā. Tomēr, tā kā integrētu reģiona programmu izstrāde nav LM pārziņā, tad izvērtējuma autori turpmākus priekšlikumus šīs jomas sakārtošanai nepiedāvā.

Sociālo dienestu darba organizācija

Izvērtējumā iepriekš veiktā analīze³⁴ liecina, ka šobrīd sociālajiem dienestiem, kas nodrošina sociālo darbu kā profesionālu darbību, ir divu veidu juridiskie statusi - pašvaldības iestāde vai pašvaldības aģentūra. No izvērtējumā iesaistītajām 22 pašvaldībām lielākais vairums (17 pašvaldības) ir dibinājušas pašvaldības iestādi, bet 4 pašvaldības ir izveidojušas pašvaldības aģentūru, bet

³³ Šeit sniegts sociālo dienestu vadītāju biežāk minēto atbilžu apkopojums uz intervijas 30.jautājumu, kur ģimenes ar bērniem bija viena no jautājumā iekļautajām grupām

³⁴ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi” 2.1. un 2.4.5 nodaļas

viena pašvaldība līdz 21.03.2012. bija pašvaldības domes administrācijas nodaļa. 21.03.2012. šajā pašvaldībā tika pieņemts lēmums, ka sociālais dienests tiks veidots kā pašvaldības iestāde. Tādējādi, var pieņemt, ka pārsvarā sociālie dienesti ir reģistrēti kā iestādes, nevis pašvaldību aģentūras. Analizējot sociālo dienestu juridiskā statusa izvēli jāsecina, ka tā pati par sevi neietekmē sociālo dienestu funkciju nodrošināšanu, bet pastāv atšķirības darbības plānošanas, novērtēšanas un atskaitīšanās kārtībā, jo pašvaldības aģentūras darbības un pārvaldības nosacījumi ir atrunāti Publisko aģentūru likumā, turpretī iestādes nolikumu izstrādā un apstiprina tikai pašvaldības dome. Izvērtējuma iepriekšējā analīze³⁵ parāda, ka attiecībā uz pašvaldību iestādēm šobrīd pastāv ļoti vispārīgs normatīvais regulējums, kas nosaka prasības šādas iestādes izveidei un darbībai. Tādējādi, ir jāsecina, ka esošās nepilnības rada atšķirīgas pieejas sociālo dienestu darba plānošanā, uzraudzībā un novērtēšanā, kas traucē vienotu un sistēmisku sociālo dienestu un sociālā darba plānošanas, uzraudzības un novērtēšanas sistēmas izveidi. Novērtējot sociālā dienesta autonomiju sociālā darba, sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības sniegšanā un pakalpojumu administrēšanā, jāsecina, ka it īpaši mazo novadu sociālajos dienestos tā ir ierobežota un iepriekš veiktā analīze liecina, ka tās vairāk darbojas kā pašvaldības administrācijas struktūrvienības, nevis iestādes. Tas liek izdarīt pieņēmumu, ka mazajos novados pašvaldības iestādes vairāk ir dibinātas tikai formāli, lai izpildītu normatīvajos aktos noteikto prasību pašvaldībām - izveidot sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības sniegšanai un pakalpojumu administrēšanai pašvaldības iestādi, bet faktiski vadības mehānismi, lēmumu pieņemšanas procesi un darbības organizācija mazo novadu sociālajos dienestos ir kā pašvaldības administrācijas struktūrvienībai.

Izvērtējumā apkopotā informācija par sociālo pakalpojumu nodrošināšanas modeļiem pašvaldībās³⁶ parāda sniegto un nodrošināto sociālo pakalpojumu atšķirības republikas pilsētās, lielajās, vidēji lielajās un mazajās pašvaldībās:

- republikas pilsētās un lielajos novados pieejamo un nodrošināto sociālo pakalpojumu klāsts ievērojami pārsniedz vidēji lielo un mazo novadu pieejamo un nodrošināto pakalpojumu klāstu;
- republikas pilsētās un lielajos novados pieejamo un nodrošināto sociālo pakalpojumu saturs ir vairāk vērst uz specializāciju ar noteiktām klientu grupām, turpretī mazajos novados un novados ar lauku teritorijām pakalpojumi ir vairāk multifunkcionāli – piemēram, dienas centrs, kas pieejams dažādām mērķgrupām;
- mazajos novados tiek nodrošināts tikai pats minimums sociālo pakalpojumu sniegšanā – aprūpe mājās un ilgstoša sociālā aprūpe un sociālā rehabilitācija institūcijā bērniem un pilngadīgām personām. Iespējams, ka mazās pašvaldībās klientu skaits, kuriem ir nepieciešams pakalpojums, ir par mazu, lai pašvaldība veidotu jaunus alternatīvus sociālos pakalpojumus, pašvaldības rīcībā nav informācija par citu

³⁵ „Starpziņojums par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu” 2.1.3.nodaļa

³⁶ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi” 2.1.nodaļa

pašvaldību piedāvātajiem sociālajiem pakalpojumiem vai pakalpojums ir par dārgu un par tālu no klienta dzīvesvietas, lai to pirktu no citas pašvaldības. Tomēr sociālo pakalpojumu trūkums un sociālo darbinieku specializācijas trūkums mazo novadu sociālajos dienestos būtiski ierobežo profesionāla sociālā darba veikšanu ar klientiem.

Izvērtējumā iepriekš veiktā finansējuma analīze³⁷ liecina, ka pārskata periodā mazajos novados ir būtiski pieaudzis gan sociālajai palīdzībai, gan, īpaši, sociālajiem pakalpojumiem izlietoto līdzekļu apjoms. Tā rezultātā, atšķirībā no republikas pilsētu, lielo un vidēji lielo novadu dienestiem, mazajos novados sociālajiem pakalpojumiem izlietoto līdzekļu īpatsvars ir būtiski pieaudzis, lai gan joprojām ir mazāks nekā sociālās palīdzības jomā.

Analizējot institucionālajai un alternatīvajai aprūpei izlietotā finansējuma³⁸ īpatsvaru teritoriālā griezumā ir skaidri redzama saistība starp sociālo dienestu darbības teritoriju un līdzekļu sadalījumu starp institucionālo un alternatīvo aprūpi. Jo lielāku teritoriju (iedzīvotāju skaita ziņā) apkalpo sociālais dienests, jo mazāks līdzekļu īpatsvars tiek novirzīts institucionālajai aprūpei. 2011.gadā mazo novadu sociālajos dienestos institucionālajai aprūpei tika izlietots 91% no sociālajiem pakalpojumiem izlietoto līdzekļu kopsomas, kamēr pilsētu sociālajos dienestos šis īpatsvars bija tikai 55%.

Tomēr izvērtējumā iepriekš analizētās problēmas administratīvo izmaksu uzskaitē³⁹ neļauj izdarīt secinājumus par administratīvo izmaksu un sociālā dienesta lielumu. Tomēr izvērtējumā iepriekš veiktā analīze⁴⁰ parāda, ka administratīvie resursi mazajos sociālajos dienestos netiek pietiekami efektīvi izmantoti, jo izlasē iekļautajos mazajos sociālajos dienestos uz 39 darbiniekiem (t.sk. 11 sociālajiem darbiniekiem) ir 6 vadītāji. Visu aptaujāto mazo novadu sociālo dienestu darbinieki ir norādījuši, ka darbu plānošanu veic paši, saskaņojot to ar tiešo vadītāju. Tas liek secināt, ka darbinieki šādās mazās pārvaldības struktūrās, darbojas vairāk autonomi, un šādās mazās struktūrās nenotiek stratēģiska darba plānošana.

No augstāk minētā izriet, ka, lai gan pastāv atšķirīgi instrumenti un kārtības sociālo dienestu darba plānošanā un ieviešanā visos dienestos, tomēr visneefektīvāk tas notiek tieši mazo novadu sociālajos dienestos, jo tos ierobežo gan nepietiekamie finanšu resursi, gan neefektīvie sadarbības mehānismi. Izvērtējuma autori konstatē, ka tieši mazo novadu iedzīvotājiem ir ierobežotas iespējas saņemt kvalitatīvu profesionāla sociālā darba pakalpojumu, jo ir ierobežotas sociālo pakalpojumu un sociālā darba specializāciju piedāvāšanas iespējas.

³⁷ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi”, 2.3.nodaļa

³⁸ „Starpziņojums par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu”, 2.2.nodaļa

³⁹ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi”, 2.3.nodaļa

⁴⁰ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi”, 2.4.1.nodaļa

Mazo novadu sociālajos dienestos varētu būt neefektīvi ieviest kvalitātes vadības sistēmu, ņemot vērā kvalitātes vadību sistēmu izstrādes ievērojamās izmaksas. Tomēr iepriekšējos izvērtējuma ziņojumos iekļautā situācijas analīze⁴¹ parāda, ka sociālajos dienestos, kuros tiek ieviesti kvalitātes vadības principi, ir vērojama augstāk attīstīta sociālā dienesta darbības plānošanas un rezultātu novērtēšanas prakse un instrumenti. Pašvaldībās, kurās ir iestrādes kvalitātes vadības sistēmas ieviešanā, ir vērojama pozitīva tendence iekšējo procesu un procedūru izstrādē, darba plānošanas un darbības nodrošināšanā, darba rezultātu analīzē un novērtēšanā. Tas ļauj izdarīt pieņemumu, ka institūciju pašnovērtējuma veikšana un kvalitātes vadības principu ieviešana veicina gan institūcijas iekšējās kontroles sistēmas sakārtošanu, gan labāku pārvaldību, gan pieejamāku un kvalitatīvāku pakalpojumu, kas ir vērsts uz klienta vajadzību analīzi, klienta iesaisti problēmu risināšanā un rezultātu novērtēšanā. Šādas sistēmas attīstība veicina pakalpojuma kvalitātes pašorganizāciju un mazina nepieciešamību pēc represīvām kontroles metodēm.

Izvērtējumā iepriekš veiktā analīze⁴² par laika periodu no 2009. līdz 2011.gadam veiktajiem grozījumiem normatīvajos aktos, liecina, ka to mērķis ir bijis samazināt sociālo pakalpojumu administrēšanas izdevumus. Tā rezultātā ir ticis mainīts gan sociālā darba jomas institucionālais ietvars, gan funkciju un atbalsta apjoms⁴³. Rezultātā ir tikuši samazināti administratīvie resursi jomas uzraudzībai, rezultātu analīzei, novērtēšanai un kontrolei, tādējādi, arī samazinot iespēju pilnvērtīgi veikt gan uzraudzības funkciju, gan konsultatīvo atbalstu. Tomēr LM pārskata periodā ir turpinājusi sniegt sociālajiem dienestiem metodisko atbalstu, organizējot metodiskās sanāksmes ar sociālo dienestu vadītājiem un sociālā darba speciālistiem par aktuālajiem jautājumiem sociālās politikas jomā. LM sniegtā informācija⁴⁴ liecina, ka 2011.gadā Rīgā LM telpās tika noorganizētas 9 sanāksmes Rīgas, Zemgales, Vidzemes, Latgales, Kurzemes un republikas pilsētu sociālo dienestu pārstāvjiem, kā arī veiktas 8 pārbaudes sociālajos dienestos. Tādējādi, jāsecina, ka finansējuma samazinājuma rezultātā radītais institucionālais ietvars neļauj LM sistēmiski veikt sociālo dienestu

⁴¹ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi”, 2.4.5. sadaļa un „Starpziņojums par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu”, 2.1.4.nodaļa

⁴² „Starpziņojums par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu”, 2.1.4.nodaļa

⁴³ 1. Pārskata periodā tika likvidēta LM pakļautībā esošā institūcija - (SPP). Tādējādi, tika samazinātas iespējas sniegt pašvaldību sociālajiem dienestiem metodisko atbalstu. Pēc SPP likvidācijas nevienai institūcijai netika noteikti tādi pienākumi, kā, piemēram:

- a. izstrādāt metodiskos materiālus par sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības organizēšanu un sniegšanu;
- b. izstrādāt metodiskos materiālus par valsts statistikas pārskatu aizpildīšanu sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības jomā;
- c. sniegt fiziskajām un juridiskajām personām informāciju un konsultācijas sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības jautājumos.

2. Samazināts valsts atbalstu profesionāla sociālā darba ieviešanai un attīstībai pašvaldībās, samazinot normatīvajos aktos noteikto mērķdotāciju, kas līdz 2009.gada 1.jūlijam pašvaldībām tika nodrošināta to sociālo darbinieku amatalgas paaugstināšanai, kuri pašvaldību sociālajos dienestos sniedz sociālos pakalpojumus ģimenēm ar bērniem, izmantojot sociālā darba metodes

⁴⁴ Intervija ar LM pārstāvjiem 2012.gada 5.aprīlis

kontroles, uzraudzības un metodiskās vadības pasākumus. Sociālo dienestu vadītāju novērtējums⁴⁵ liecina, ka trūkst apmācības, pieredzes apmaiņas semināri, diskusijas par labās prakses piemēriem, informācijas ESF projektu rezultātā radītiem jauniem sociālajiem pakalpojumiem attiecīgajā reģionā un valstī kopumā. Sociālo dienestu vadītāji akcentē arī nepieciešamību metodisko atbalsta pasākumu rīkošanai, ņemot vērā sociālo dienestu teritoriālo novietojumu, kā arī nepieciešamību specifiskāk orientēties uz atsevišķām klientu grupām.

Iepriekš veiktā situācijas analīze⁴⁶ parāda, ka normatīvajos aktos noteiktā un praksē īstenotā uzraugošo institūciju loma vairāk ir vērsta uz kontroles un sodīšanas funkciju veikšanu, nevis uz rezultātu un tendenču analīzi un metodisku atbalstu sociālā darba sekmīgā nodrošināšanā.

4. tabula. Problēmas sociālo dienestu darba organizācijā

Problēmas	Piedāvātie risinājumi
2.1. Sociālā darba tiesību un institucionālā sistēma	
<i>Sociālo dienestu darba organizācija</i>	
<p><u>Mazo novadu sociālo dienestu resursi nav pietiekami, lai nodrošinātu sociālā darba pieejamību iedzīvotājiem.</u></p> <p>Visa izvērtējuma gaitā veiktā analīze parāda, ka mazo novadu sociālajos dienestos autonomija sociālā darba, sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības sniegšanā un pakalpojumu administrēšanā ir ierobežota un vadības mehānismi, lēmumu pieņemšanas procesi un darbības organizācija tiek nodrošināta kā pašvaldības administrācijas struktūrvienībai.</p> <p>Ierobežotie resursi mazajos novados ļauj nodrošināt tikai pašu minimumu sociālo pakalpojumu sniegšanā – aprūpe mājās un ilgstoša sociālā aprūpe un sociālā rehabilitācija institūcijā bērniem un pilngadīgām personām, kā arī neļauj attīstīt un nodrošināt sociālā darba specializāciju ar dažādām iedzīvotāju grupām. Iepriekšējos ziņojumos veiktā analīze⁴⁷, parāda, ka visšaurākais sociālo</p>	<p>Jāatzīmē, ka sociālo dienestu apvienošana nav plānoto izmaiņu pašmērķis, jo izvērtējuma autori uzskata, ka šāda pieeja nākotnē ļautu lauku teritorijās esošo mazo novadu pašvaldībās attīstīt sociālo darbu kopienā, veicinot sociālā darba pieejamību pēc iespējas tuvāk dzīvesvietai - attīstot, tā saucamos „kopienas centrus”- iedzīvotāju vajadzībām atbilstošus, ģeogrāfiskām un ekonomiskām tendencēm tuvinātus daudzfunkcionālus pakalpojumus.</p> <p>Mazo sociālo dienestu apvienošana nodrošinātu efektīvāku resursu izmantošanu, ne tikai sociālā darba nodrošināšanai, bet arī</p>

⁴⁵ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi”, 2.4.5. sadaļa

⁴⁶ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi”, 2.4.5. nodaļa un „Starpziņojums par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu” 2.1.3.nodaļa

⁴⁷ „Starpziņojums par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu”, 2.2.nodaļa

<p>pakalpojumu klāsts tiek nodrošināts mazo novadu sociālajos dienestos. To izraisa tādi faktori kā nepietiekams finansējums, telpu trūkums pašvaldībā, nepietiekama pašvaldības izpratne par sociālo pakalpojumu nepieciešamību, kvalificētu speciālistu trūkums, augstas transporta izmaksas apsekojumu un aprūpes mājās pakalpojumu nodrošināšanai, un mobilo pakalpojumu trūkums, kas varētu risināt pakalpojumu pieejamības problēmu lauku iedzīvotājiem.</p> <p>Lielajos un vidējos novados, lai nodrošinātu speciālistu, arī sociālā darbinieka konsultācijas un sociālos pakalpojumus teritorijās, kurās atsevišķu speciālistu algošana ir nelietderīga vai neiespējama, tiek nodrošināts mobilās vienības pakalpojums, tas nozīmē - nepieciešamie speciālisti (sociālais darbinieks, psihologs, ergoterapeits u.c.) izbrauc konkrētās dienās (plānotās) vai pēc vajadzības (neplānotās), lai risinātu attālo no centra teritoriju iedzīvotāju vajadzības. Mazajos novados pietrūkst mobilo pakalpojumu, kas varētu risināt pakalpojumu pieejamības problēmu lauku iedzīvotājiem.</p> <p>Tāpat mazo novadu pašvaldībās ir vērojama lielāka pašvaldības politiskās un izpildvaras ietekme, kas ir vērtējama kā šķērslis profesionāla sociālā darba veikšanai, sociālo pakalpojumu attīstīšanai un nodrošināšanai.</p> <p>Jāņem vērā arī, ka izvērtējumā iepriekš veiktā analīze parāda, ka pagaidām nepietiekami tiek izmantoti jau normatīvajos aktos noteiktie instrumenti efektīvākai resursu izmantošanai un pakalpojuma kvalitātes uzlabošanai. Proti, normatīvie akti paredz iespēju pašvaldību resursu efektīvai izmantošanai, kopīgu funkciju nodrošināšanai un sabiedrības vajadzību apmierināšanai izveidot kopīgu aģentūru. Izlasē iekļauto pašvaldības sociālo dienestu analīze liecina, ka neviena no pašvaldībām šobrīd šādu instrumentu neizmanto, lai gan it īpaši mazo novadu sociālo dienestu gadījumā tas, iespējams, ļautu rast efektīvākus risinājumus resursu izmantošanai un augstāku pakalpojuma kvalitātes nodrošināšanu.</p>	<p>iestādes darbības plānošanā un vadībā, kā arī kvalitātes vadības principu ieviešanā. Tādēļ šis rīcības virziens ir cieši saistīts ar rīcības virzienu „Sociālā darba kvalitātes uzlabošana”.</p> <p>Efektīvāka resursu plānošana un izmantošana veicinātu arī sociālo dienestu darbinieku profesionālo pilnveidi un kvalifikācijas paaugstināšanu. Tādēļ šis rīcības virziens jāskata saistībā ar jautājumiem, kurus plānots risināt ar rīcības virzienu „Sociālo darbinieku profesionalitātes nodrošināšana un uzturēšana”.</p>
---	---

<p><u>Sociālajos dienestos ir atšķirīga darbības plānošanas, uzraudzības un rezultātu novērtēšanas prakse un instrumenti.</u></p> <p>Sociālo dienestu juridiskais statuss nosaka atšķirīgas prasības to darbības plānošanai, uzraudzībai un novērtēšanai.</p> <p>No iepriekš veiktās analīzes⁴⁸ izriet, ka sociālajiem dienestiem kā pašvaldību iestādēm nav normatīvajos aktos noteikts regulējums un prasības iekšējās kontroles sistēmai, institūcijas darbības plānošanai, kā arī rezultātu uzraudzībai un novērtēšanai. Tas rada situāciju, ka sociālo dienestu darba uzraudzības un novērtēšanas jomā tiek izmantoti dažādi instrumenti.</p> <p>Tāpat izvērtējuma iepriekšējos ziņojumos iekļautā analīze⁴⁹ parāda, ka gan pašvaldību, gan sociālo dienestu līmenī situācija cilvēkresursu vadības jomā ir ļoti atšķirīga. Šādu situāciju rada gan nepietiekamās zināšanas par personāla un cilvēkresursu vadību, gan dažādiem personāla vadības instrumentiem un to sasaisti ar darba rezultātu un kvalitātes uzlabošanu. 22 sociālo dienestu aptaujas rezultāti liecina, ka darbinieku novērtēšanas sistēma ir izveidota gandrīz visās lielajās pilsētās un tikai tajos dienestos, kuros ir vai tiek izstrādāti kvalitātes vadības principi. Regulāra darbinieku novērtēšana tiek veikta tikai 10 sociālajos dienestos – trīs lielajās pilsētās, trīs lielajos novados, trīs vidēji lielajos novados un vienā mazajā novadā. Tajās pašvaldībās, kurās notiek kvalitātes vadības principu ieviešana, ir noteikta kārtība sasniegumu novērtēšanai.</p> <p>Izvērtējuma autori uzskata, ka iepriekš aprakstītā situācija par atšķirīgu situāciju pašvaldībās un sociālajos dienestos personāla jautājumu risināšanā ir jāskata kompleksi. Arī nozares profesionāļu viedoklis⁵⁰ liecina par nepieciešamību ieviest vienotas sociālā darba</p>	<p>Izvērtējuma autori piedāvā šo problēmu risināt, nosakot vienotas prasības sociālajiem dienestiem darbības plānošanai, uzraudzībai un rezultātu novērtēšanai, tādējādi, radot visām iestādēm vienotu darbības ietvaru.</p> <p>Šī mērķa sasniegšanai nepieciešamie uzdevumi ir iekļauti rīcības virzienā „Sociālā darba kvalitātes uzlabošana” (skat. šī ziņojuma 3. nodaļu).</p> <p>Iestāžu darbības uzlabošana nav iespējama bez papildus atbalsta un sociālo dienestu vadītāju izglītošanas par kvalitātes vadības principu ieviešanu un to ietekmi uz iestādes darba rezultātiem.</p> <p>Tā kā sociālā darba kvalitāte lielā mērā ir atkarīga no sociālā darbinieka profesionalitātes, prasmēm risināt sarežģītus gadījumus, iespējam izmantot starpinstitucionālos resursus gadījumu vadīšanā, spējām izmantot savas zināšanas, prasmes un kompetences savā darbā, tad izvērtējuma autori uzskata, ka šis rīcības virziens ir jāskata kopā ar rīcības virzienu „Sociālo darbinieku darba rezultātu novērtēšana un sasaiste ar atalgojumu” un vienotu sociālo darbinieku darba rezultātu sistēmas izstrādi.</p>
---	--

⁴⁸ „Starpziņojums par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu”, 2.1.3.nodaļa

⁴⁹ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi”, 2.4.5.nodaļa

⁵⁰ „Starpziņojums par sociālā darba kvalitātes pilnveidošanu”, 2.1.8.nodaļa

<p>rezultātu novērtēšanas sistēmas sasaisti ar atalgojumu un darba rezultātiem. Izvērtējumā iepriekš veiktā analīze⁵¹ parāda, ka sociālajiem darbiniekiem jau šobrīd ir noteiktas profesionālās darbības veikšanai nepieciešamās kompetences, prasmes un zināšanas sociālā darbinieka profesijas standartā. Bez tam ir izstrādāta rokasgrāmata "Kompetences valsts pārvaldē", kurā ir detalizēti aprakstītas vispārīgās kompetences valsts pārvaldē strādājošajiem. Amatu klasificēšanu nosaka 30.11.2010. MK noteikumi Nr.1075 "Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs". Atbilstoši šajā normatīvajā aktā noteiktajam ir definēta 39. Sociālā darba saime. Tomēr pagaidām nav izstrādāta sociālo darbinieku vienota darba rezultātu novērtēšanas sistēma un iztrūkst tās sasaiste ar sociālo darbinieku vienotu atalgojuma sistēmu.</p>	
<p><u>Metodiskā atbalsta pasākumi neveicina sociālo dienestu sadarbību un profesionāla sociālā darba uzlabošanu.</u></p> <p>Attiecībā uz metodisko atbalstu un sadarbības mehānismiem jāsecina, ka sociālo dienestu vadītāju starpā ir izveidojusies sadarbība, kura tiek izmantota dažādu neskaidro jautājumu risināšanā un precizēšanā. Tomēr pārskata sagatavošanas laikā veiktie pasākumi valsts pārvaldes administratīvo izdevumu samazināšanai ir ietekmējuši LM iespējas sistēmiski veikt noteiktos uzdevumus, t.sk. sociālo pakalpojumu kvalitātes kontroli un metodisko vadību. Izvērtējuma autori uzskata, ka esošie uzraudzības un kontroles instrumenti - pārskati un pārbaudes, netiek izmantoti pietiekami efektīvi, jo pietrūkst metodiskā un skaidrojošā darba sociālā darba veikšanai un administratīvo prasību</p>	<p>Izvērtējuma autori piedāvā šo problēmu risināt, veicot sociālā darba metodiskās vadības⁵² un atbalsta pilnveidošanu.</p> <p>Šī mērķa sasniegšanai nepieciešamie uzdevumi ir iekļauti rīcības virzienā „Sociālā darba metodiskās vadības un atbalsta pilnveidošana” (skat. šī ziņojuma 3. nodaļu).</p> <p>Rīcības virziena īstenošanai tiek piedāvāti divi scenāriji;</p> <p>A – plānotie pasākumi neprasa ieviest būtiskas izmaiņas sistēmā;</p> <p>B - plānotie pasākumi prasa ieviest būtiskas izmaiņas</p>

⁵¹ „Starpziņojums par sociālā darba kvalitātes pilnveidošanu”, 2.1.8.nodaļa, „Starpziņojums par sociālā darba kvalitātes pilnveidošanu”, 2.1.8. nodaļa un „Starpziņojums par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu”, 2.1.1. nodaļa

⁵² Ar metodisko vadību un atbalstu šī izvērtējuma ietvaros tiek saprasts – instrumentu kopums, kas ir vērstas uz pašvaldību sociālo dienestu darbības uzlabošanu, koordināciju un vienotu attīstības plānošanu ar mērķi, uzlabot sociālo dienestu sniegto pakalpojumu kvalitāti, t.sk. vadlīniju skaidrojumu izstrāde par normatīvo aktu piemērošanu, pieredzes apmaiņas pasākumu organizēšana, labās prakses piemēru izplatīšana u.c.

<p>nodrošināšanai.</p> <p>Lielākais vairums intervēto sociālo dienestu vadītāju norādīja uz nepietiekamo iesaisti un atbalstu no sociālo darbinieku profesionālo asociāciju/biedrību puses sociālā darba attīstības organizēšanai.</p>	<p>sistēmā.</p> <p>Izvērtējuma autori uzskata, ka īstenojot abus modeļus, galvenokārt, ir nepieciešams veicināt LM lomu sociālo dienestu darba uzraudzībā no kontrolējošās uz atbalstošo, ieviešot dažādus atbalsta pasākumus sociālo dienestu darbiniekiem profesionāla sociālā darba veikšanā.</p> <p>Tā kā sociālo dienestu vadītāji atzīst, ka nākotnē tie saredz lielāku asociāciju/biedrību lomu sociālo dienestu tēla veidošanā, tad būtu ieteicams paredzēt instrumentus, ar kuriem veicināt profesionālo asociāciju/biedrību iesaisti profesionāla sociāla darba nodrošināšanā. Lūdzu, skatīt arī rīcības virziena „<u>Sociālā darba normatīvā regulējuma pilnveidošana</u>” B variantu, kur tiek paredzēts, ka sociālo darbinieku sertifikāciju un ētisko normu ievērošanas izvērtēšanu varētu veikt neatkarīga institūcija.</p>
--	--

2.2. Finansējums

Pieejamais finansējums un tā izlietojums sociālai palīdzībai un sociālajiem pakalpojumiem

Izvērtējuma ietvaros⁵³ veiktā analīze rāda, ka laikā no 2009. līdz 2011.gadam ir ievērojami pieaudzis izvērtējumā iekļauto 22 sociālo dienestu finansējums no valsts un pašvaldības budžeta.

Šāda tendence ir novērojama visos 119 sociālajos dienestos, jo no LM statistikas pārskatiem⁵⁴ var konstatēt, ka šajā laika periodā ir būtiski pieaudzis kopējais 119 sociālajos dienestos sociālai palīdzībai un sociālajiem pakalpojumiem izlietotais līdzekļu apjoms, tajā skaitā sociālajai palīdzībai par 49% un sociālajiem pakalpojumiem par 16%. Īpaši straujais sociālai palīdzībai izlietotā finansējuma pieaugums ir izskaidrojams ar valdošo ekonomisko krīzi un tās izraisīto būtisko bezdarba pieaugumu apskatītajā laikā posmā Latvijā.

Tajā pat laikā, kā rāda izvērtējumā⁵⁵ veiktā analīze, Latvija pēc izdevumu sociālai aizsardzībai (ISA) īpatsvara iekšzemes kopproduktā (16,9% no IKP), 2009.gadā ieņēma pēdējo vietu starp visām ES valstīm. Eurostat datu bāzē nav pieejami dati par izdevumiem sociālai aizsardzībai 2010. un 2011. gadā, bet var prognozēt, ka augstāk minētā sociālai palīdzībai un sociālajiem pakalpojumiem izlietoto līdzekļu pieauguma, kā arī IKP krituma rezultātā, 2011.gadā ISA īpatsvars IKP ir pieaudzis. Tomēr, jāšaubās, vai šis pieaugums ir bijis pietiekams, lai būtiski pietuvinātu Latviju ES vidējam līmenim pēc ISA īpatsvara IKP (2009. gadā – 29,9%). Izvērtējuma autori konstatē, ka paaugstinot sociālās aizsardzības līmeni, tajā skaitā, paplašinot iedzīvotājiem pieejamo sociālo „pakalpojumu grozu”, būs nepieciešams palielināt sociālai aizsardzībai novirzīto līdzekļu īpatsvaru IKP.

Apskatot sociālo dienestu saņemtā valsts finansējuma izlietojumu var secināt, ka pastāv atšķirības starp sociālajiem dienestiem tajā, kādiem mērķiem šis finansējums ir izlietots. Tomēr kopumā dominē finansējums GMI līmeņa un dzīvokļa pabalstiem (vidēji 70-100% no kopējā saņemtā valsts finansējuma). Izvērtējuma autoru viedoklis ir tāds, ka valsts finansējuma pieaugums ir vērtējams divējādi. No vienas puses, tas atslogo pašvaldības budžetu krīzes situācijā, bet no otras puses - nemotivē pašvaldības, sociālos dienestus un arī darbiniekus meklēt risinājumus, t.i. veikt sociālo darbu, lai persona pati uzlabotu sociālo situāciju.

No augstāk minētā izriet tajā pašā laika periodā novērojamā tendence, ka aizvien lielāks līdzekļu īpatsvars no kopējā sociālai palīdzībai un sociālajiem

⁵³ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi”, 2.3.1. un 2.3.2. nodaļas

⁵⁴ Valsts statistikas pārskatu „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību pilsētā/novadā” „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā”, „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkumi par 2009., 2010. un 2011.gadu

⁵⁵ „Starpziņojums par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu”, 2.2.1.nodaļa

pakalpojumiem pieejamā apjoma tiek novirzīts sociālajai palīdzībai. Tai izlietotā finansējuma īpatsvars Latvijā kopā ir pieaudzis no 54% līdz 60%, kamēr finansējuma īpatsvars sociālajiem pakalpojumiem ir proporcionāli sarucis.

Izņēmums ir mazo novadu dienesti, kuros ir novērojama pretēja tendence, proti, sociālajai palīdzībai izlietoto līdzekļu īpatsvars kopš 2009.gada ir sarucis par septiņiem procentpunktiem līdz 53%, kamēr pilsētās un lielajos un vidējos novados tas ir pieaudzis par četriem līdz desmit procentpunktiem līdz vidēji 61%.

Šo atšķirību var izskaidrot ar to, ka mazo novadu sociālie dienesti, galvenokārt, nodrošina paši vai iepērk aprūpi mājās un ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumus institūcijā pilngadīgām personām vai bērniem. Tātad izvēle ir par labu institucionālās aprūpes pakalpojumiem. No tā var secināt, ka mazajos novados sociālajiem pakalpojumiem izlietotā finansējuma īpatsvars vidēji ir augstāks nekā lielākos novados un republikas pilsētās, jo tiek plaši izmantoti institucionālie pakalpojumi, kuru izmaksas ir ļoti augstas, salīdzinot ar citiem sociālo pakalpojumu veidiem. Izvērtējuma ietvaros⁵⁶ ir salīdzinātas dažādu sociālo pakalpojumu vienības izmaksas.

Tāpat izvērtējumā⁵⁷ ir arī veikta padziļināta analīze par finansējuma sadalījuma starp sociālo palīdzību un sociālajiem pakalpojumiem korelāciju ar tādiem faktoriem kā novada sociāli ekonomiskie un demogrāfiskie rādītāji, sociālo darbinieku kvalifikācija, skaits un atalgojums, kas dod iespēju precīzāk izprast to, vai līdzekļu sadalījumu starp sociālo palīdzību un sociālajiem pakalpojumiem ietekmē tikai ekonomiskā krīze vai arī citi faktori. Izvērtējuma autori konstatē, ka, lai arī minētie faktori ietekmē sociālo dienestu darbu un, visdrīzāk, ietekmē katru sociālo dienestu atšķirīgā pakāpē, nevienam no tiem, atsevišķi ņemtam, nav izšķirošas nozīmes.

Tas ļauj izdarīt secinājumu, ka jāmeklē citi risinājumi, kas varētu veicināt sociālo pakalpojumu plašāku ieviešanu. Piemēram, izstrādāt un nostiprināt normatīvos aktos vienotu sociālo pakalpojumu sniegšanas metodiku, apvienojumā ar sociālo darbinieku apmācību. Pašlaik līdzekļu izlietošana sociālajai palīdzībai, no sociālā dienesta darbinieka viedokļa, ir vienkāršāka: to regulē normatīvie akti un tā ir viegli administrējama. Kamēr līdzīga situācija nebūs radīta arī sociālo pakalpojumu jomā, būtiskas izmaiņas līdzekļu izlietojumā sociālajiem pakalpojumiem un sociālajai palīdzībai nav sagaidāmas. Tāpat sociālo pakalpojumu plašāku pielietojumu var panākt uzlabojot pakalpojumu pieejamību, īpaši mazajos novados un lauku teritorijās, kurās dēļ mazā iedzīvotāju skaita nav iespējams efektīvi nodrošināt pilnu sociālo pakalpojumu klāstu.

⁵⁶ „Starpziņojums par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu”, 2.2.3. nodaļa

⁵⁷ „Starpziņojums par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu”, 2.2.3. nodaļa

Administratīvie izdevumi

Izvērtējumā⁵⁸ veiktā analīze rāda, ka kopējie sociālo dienestu administratīvo izdevumu segšanai izlietotie līdzekļi laikā no 2009. līdz 2011.gadam ir pieauguši par 42%.

Apskatot 2009., 2010., un 2011.gadu atsevišķi, var konstatēt, ka visu lielumu novados šis pieaugums ir noticis no 2009. uz 2010.gadu, kamēr 2011.gadā administratīvie izdevumi ir samazinājušies, bet ne līdz 2009.gada līmenim. Izvērtējuma autori uzskata, ka straujo izmaksu pieaugumu 2009./2010.gadā izraisīja administratīvi teritoriālā reforma. Daudzos novados sociālie dienesti līdz 2009. gada jūnijam, bet dažos pat līdz 2009. gada beigām, strādāja kā daļa no pašvaldības vai pat vairāku pašvaldību struktūrām, un daudzas administratīvās lietas tika organizētas pašvaldībā centralizēti. 2010.gadā lielākajā daļā pašvaldību jau bija izveidoti atsevišķi sociālie dienesti. Reformu īstenošanas laikā neizbēgami pieaug administratīvie izdevumi: rekvizītu izmaiņas, zīmogi, plāksnes, pārreģistrācija reģistros, utt. Tomēr arī 2011.gadā, kad reformas izraisītie, vienreizējie izdevumi vairs nepastāvēja, administratīvie izdevumi bija augstāki nekā pirms reformas. No tā vien gan nevar viennozīmīgi secināt, ka sociālā dienesta kā atsevišķas iestādes uzturēšana ir dārgāka nekā sociālā dienesta kā pašvaldības struktūrvienības uzturēšana. 2010. un 2011.gadā notika sociālo dienestu paplašināšana, tajā skaitā, 2011.gadā pieauga tajos nodarbināto sociālā darba speciālistu skaits⁵⁹, kas arī izraisīja zināmu administratīvo izdevumu pieaugumu.

Administratīvo izdevumu analīzi apgrūtina tas, ka sociālajos dienestos nav kopējas metodikas šo izdevumu uzskaitēi, proti, nav kopīgas pieejas tam, kuras no sociālā dienesta izdevumu pozīcijām valsts statistikas pārskatos ir jānorāda kā administratīvie izdevumi.

Tajā pat laikā, kā redzams zemāk, darbinieku algas, kas tipiski sastāda būtisku daļu no jebkuras organizācijas administratīvajiem izdevumiem, palikušas praktiski nemainīgas. Detalizēti algu dati gan ir pieejami tikai par 22 sociālajiem dienestiem, tomēr no tiem var izdarīt secinājumus par kopējām tendencēm.

Sociālo dienestu darbinieku atalgojums

Izvērtējumā⁶⁰ veiktā analīze rāda, ka neskatoties uz būtisko sociālajai jomai novirzīto līdzekļu pieaugumu, sociālo dienestu darbinieku vidējais atalgojums pēdējo trīs gadu laikā ir palicis praktiski nemainīgs, izņemot vidējo novadu sociālos dienestus.

Darbinieku algas lielākajā daļā novadu nosaka vai apstiprina pašvaldības vadītāji. Daudzos novados ir izstrādāta metodika algas noteikšanai, lai arī ne visur tā tiek piemērota līdzekļu trūkuma dēļ. Daudzos novados tādas metodikas nav. Kopumā,

⁵⁸ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi”, 2.3.3. nodaļa

⁵⁹ „Starpziņojums par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu”, 2.2.3. nodaļa

⁶⁰ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi”, 2.3.4. nodaļa

atalgojuma sistēma šobrīd ir katras atsevišķās pašvaldības pārziņā un, iespējams, atkarīga no attiecīgā novada vadības attieksmes un uzskatiem par sociālā dienesta svarīgumu.

Izvērtējuma autori uzskata, ka atalgojuma sistēmas nesakārtotība ir būtisks traucēklis produktīvam sociālo dienestu darbam. Tālākajās šī ziņojuma nodaļās šī problēma tiks analizēta dziļāk un piedāvāti pasākumi tās novēršanai.

Sociālo pakalpojumu vienības izmaksas

Izvērtējuma ietvaros⁶¹ ir veikta izmaksu efektivitātes analīze sociālajiem pakalpojumiem, salīdzinot vienādu sociālo pakalpojumu izmaksas uz vienu vienību pakalpojumiem, kurus sniedz attiecīgā novada pašvaldības institūcijas un pakalpojumiem, kuri tiek iepirkti no trešajām personām: citām pašvaldībām, NVO un privātpersonām.

Izmaksu efektivitātes analīze tika veikta šādiem pakalpojumu veidiem:

- aprūpe mājās;
- ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijas pilngadīgām personām;
- dažādām mērķa grupām (bērniem, pilngadīgām personām, personām ar garīga rakstura traucējumiem, personām ar fiziska rakstura traucējumiem, bērniem ar invaliditāti, bērniem no trūcīgām ģimenēm un ģimenēm, kurās ir bērna attīstībai nelabvēlīgi apstākļi, pensijas vecuma personām) paredzētie dienas aprūpes centri;
- grupu mājas personām ar garīga rakstura traucējumiem;
- ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijas personām ar garīga rakstura traucējumiem.

Izvērtējuma autori konstatē, ka galvenā problēma, kas rodas salīdzinot sociālā pakalpojuma vienību izmaksas ir tā, ka aktivitāšu klāsts, kuras var ietilpt pakalpojumā, ir plašs un ar dažādām izmaksām. Nezinot, kādas tieši aktivitātes konkrētajā gadījumā sociālā pakalpojuma ietvaros ir veiktas, nav iespējams izdarīt pamatotus secinājumus par to izmaksu efektivitāti. Tik detalizētu informāciju par sniegtajiem sociālajiem pakalpojumiem nesniedz ne valsts statistikas pārskatu kopsavilkumi, ne sociālo dienestu publiskie pārskati. Tādēļ, lai arī konkrētu sociālo dienestu pakalpojumu vienības izmaksu salīdzināšana ir matemātiski iespējama (skat. visu sociālo dienestu vienības izmaksas ziņojuma⁶² pielikumā Nr. 2), jēgpilna to analīze ar esošajiem datiem nav iespējama. Tam ir nepieciešama vadības grāmatvedības detalizācijas pakāpes informācija, t.i. konkrēta pakalpojuma sniegšanai veikto aktivitāšu (telefona sarunu, apmeklējumu, konsultāciju, utt.) uzskaitē un aktivitāšu izmaksu noteikšana. Šādi

⁶¹ „Starpziņojums par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu”, 2.2.3. nodaļa

⁶² „Starpziņojums par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu”

dati ļautu objektīvi, aktivitāšu līmenī salīdzināt dažādu pakalpojumu izmaksas atsevišķos sociālajos dienestos, kā arī pašu nodrošināto un iepirkto sociālo pakalpojumu izmaksas. Šī izvērtējuma ietvaros tāda informācija par pietiekami lielu skaitu sociālo dienestu nav iegūstama.

Tādēļ tika analizēti tikai sociālo pakalpojumu izmaksu vidējie rādītāji republikas pilsētās un novados, kuri parāda atšķirības starp republikas pilsētu un novadu sociālajiem dienestiem, starp pašvaldību institūciju sniegtajiem un iepirktajiem sociālajiem pakalpojumiem, un starp dažādiem sociālo pakalpojumu veidiem.

Analīzes rezultātā tika secināts, ka visdārgākais pakalpojuma veids pēc izmaksām uz vienu to saņēmušo personu ir ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā personām ar garīga rakstura traucējumiem, kam seko grupu mājās (dzīvokļi) personām ar garīga rakstura traucējumiem, ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūciju sniegtie pakalpojumi pilngadīgām personām un bērniem, aprūpe mājās un dienas aprūpes centru sniegtie pakalpojumi.

5. tabula. Problēmas finansējumā

Problēmas	Piedāvātie risinājumi
Finansējums	
<p>Sociālo dienestu darbinieku atalgojuma sistēma nav taisnīga, caurspīdīga un motivējoša.</p> <p>Visa izvērtējuma gaitā veiktā analīze parāda, ka sociālajos dienestos pastāv būtiskas atšķirības darbinieku atalgojuma līmenī starp līdzīgu izmēru dienestiem, kas rada spriedzi un neapmierinātību zemāk atalgotajos darbiniekos.</p> <p>Daudzos sociālajos dienestos darbinieku atalgojums nav saistīts ar tādiem rādītājiem kā darbinieka kvalifikācija un sasniegtie darba rezultāti, kas negatīvi ietekmē darbinieku motivāciju.</p> <p>Izvērtējumā⁶³ ir veikta sociālo dienestu darbinieku: dienestu vadītāju, sociālo darbinieku un sociālās palīdzības organizatoru, algu salīdzinošā analīze, kas uzrāda būtiskas atšķirības starp dienestiem viena līmeņa darbinieku</p>	<p>Izvērtējuma autori piedāvā risināt šo problēmu ieviešot sociālajos dienestos vienotu atalgojuma noteikšanas sistēmu, kas ievēro darbinieka kvalifikāciju, darba rezultātus un atšķirības starp pilsētu un lauku sociālo dienestu darba specifiku.</p> <p>Šī mērķa sasniegšanai nepieciešamie uzdevumi ir iekļauti rīcības virzienā „Sociālo darbinieku darba rezultātu novērtēšana un sasaiste ar atalgojumu” (skat. šī ziņojuma 3.1. nodaļu).</p> <p>Izvērtējumā⁶⁶ ir norādīti šādi faktori, kas jāņem vērā veidojot taisnīgu, caurspīdīgu un motivējošu darbinieku atalgojuma sistēmu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • obligāts priekšnoteikums sociālo dienestu darbinieku atalgojuma sasaistei ar darba rezultātiem ir vienotas sociālā darba rezultātu novērtēšanas

⁶³ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi” 2.3.4. nodaļa

<p>atalgojumā.</p> <p>Izvērtējumā⁶⁴ ir analizēti sociālo dienestu darbinieku un nozares ekspertu viedokļi par atalgojuma tēmu. Analīze rāda, ka sociālo dienestu darbinieku atalgojuma noteikšanas sistēmas dažādās pašvaldībās ievērojami atšķiras. Tāpat aptauju rezultāti apliecina, ka sociālo dienestu darbinieki ir labi informēti par atšķirībām atalgojumā un vērtē to negatīvi.</p> <p>Izvērtējumā⁶⁵ ir analizēta sociālo dienestu vadītāju un sociālo darbinieku faktiskā atalgojuma atbilstība normatīvajos aktos noteiktajam un vidējam atalgojuma līmenim attiecīgajā pašvaldībā. Analīze parāda, ka aptaujāto dienestu sociālo darbinieku un, vairākos dienestos arī dienestu vadītāju atalgojums, ir ievērojami zemāks nekā to pieļauj normatīvie akti. Tajā pat laikā aptaujāto sociālo dienestu sociālo darbinieku vidējā bruto alga 2011.gadā (LVL 394) par 4% pārsniedza vidējo attiecīgajās pašvaldībās strādājošo algu (LVL 377). Tas parāda, ka kopumā, lai arī ar atsevišķiem izņēmumiem, sociālo dienestu darbinieki nesaņem zemāku atalgojumu kā citi attiecīgajā pašvaldībā nodarbinātie.</p>	<p>sistēmas esamība;</p> <ul style="list-style-type: none"> • nedrīkst ignorēt atšķirības pašvaldību finanšu iespējās un vidējā tajās nodarbināto atalgojuma līmeni; • pastāv iespēja, ka šādas atalgojuma sistēmas ieviešanai būs nepieciešams valsts līdzfinansējums. <p>Tā kā sociālie darbinieki, salīdzinot ar citiem sociālo dienestu darbiniekiem veic atbildīgāko un funkciju ziņā apjomīgāko darbu, izvērtējuma autori iesaka vispirms ieviest ar kvalifikāciju un darba rezultātiem saistītu atalgojuma sistēmu tieši sociālajiem darbiniekiem, nevis visiem sociālajos dienestos strādājošajiem.</p> <p>Jāatzīmē, ka atalgojuma sistēmas pilnveidošana nav vienīgais iemesls sociālo darbinieku darba rezultātu novērtēšanas sistēmas izstrādei un ieviešanai. Darba rezultātu novērtēšana ir būtiska sociālo dienestu pakalpojumu kvalitātes uzlabošanas un kontroles sastāvdaļa. Tādēļ šis rīcības virziens ir cieši saistīts ar rīcības virzienu „Sociālā darba kvalitātes uzlabošana”.</p>
---	---

⁶⁴ „Starpziņojums par sociālā darba kvalitātes pilnveidošanu”, 2.1.5. nodaļa

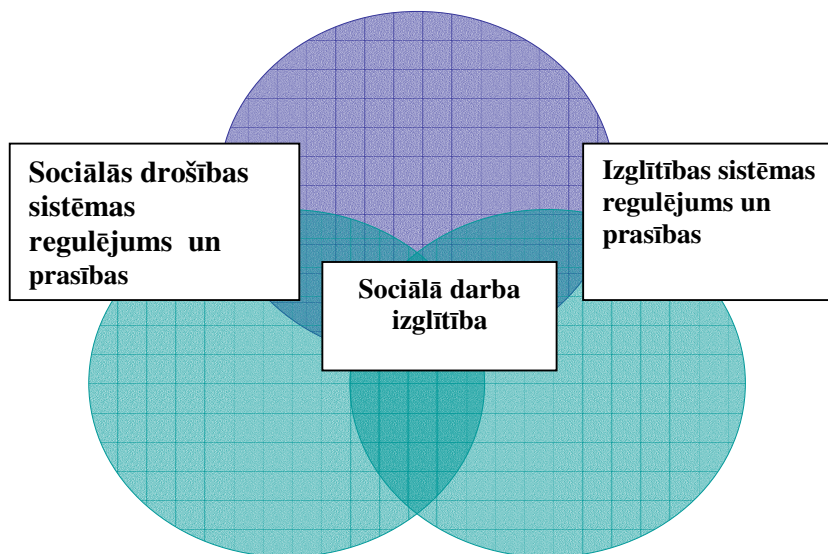
⁶⁵ „Starpziņojums par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu”, 2.2.4. nodaļa

⁶⁶ „Starpziņojums par sociālā darba kvalitātes pilnveidošanu”, 2.1.5. un 3. nodaļas

2.3. Sociālā darba izglītības sistēma

Izvērtējuma ietvaros analizēta situācija sociālā darba augstākās izglītības un tālākizglītības jomā. Augstākā izglītība un tālākizglītība ir divas atšķirīgas izglītības jomas, tādēļ zemāk uzskaitītās attīstības tendences klasificētas, ievērojot šo sadalījumu. Papildus jāņem vērā, ka situācija sociālā darba izglītības jomā jāskata izglītības sistēmas kontekstā. Līdz ar to virkne sociālā darba izglītības problēmu pamatā var risināt ar resursiem, kas ir izglītības sistēmas rīcībā (izglītību regulējošie normatīvie akti, izglītības iestāžu kapacitāte). Visbiežāk sociālā darba izglītības problēmu risināšana jāskata kompleksi, turklāt risinājumiem nepieciešama cieša sadarbība starp dažādām ieinteresētajām pusēm.

2. attēls. Sociālā darba izglītības saistība ar citu sistēmu prasībām



Šajā ziņojumā galvenā uzmanība pievērsta rīcības virzieniem un uzdevumiem, kuru īstenošanā aktīvu lomu var ieņemt LM. Šajā gadījumā LM pārstāv nozares intereses un ir ieinteresēta nozares cilvēkresursu attīstībā. Nozares cilvēkresursu attīstība skatīta augstākās izglītības, tālākizglītības, supervīziju un zinātniski pētnieciskās bāzes sociālā darba jomā stiprināšanas aspektos.

Sociālā darba augstākā izglītība

Izglītības prasības sociālajiem darbiniekiem regulē Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums, kas nosaka, ka sociālo darbu var veikt personas, kuras ieguvušas otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums paredz, ka šī norma stājas spēkā ar 2008.gada 1.janvāri. Valsts statistikas pārskatu par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību pašvaldībā kopsavilkumi sniedz informāciju par sociālā dienesta sociālā darba speciālistu kopējo skaitu un arī atsevišķi – sociālo darbinieku, sociālās palīdzības organizatoru, sociālo aprūpētāju un sociālo rehabilitētāju skaitu. Vienlaikus, attiecībā uz izglītību šiem sociālā dienesta darbiniekiem, minētajos pārskatos informācija tiek norādīta kopumā par visiem sociālā darba speciālistiem, neizdalot atsevišķi, piemēram, kāds skaits tieši no sociālajiem darbiniekiem ir ieguvuši otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā, kāds skaits no sociālajiem darbiniekiem ieguvuši pirmā līmeņa profesionālo augstāko (sociālās palīdzības organizatora, sociālā aprūpētāja, sociālā rehabilitētāja) izglītību, kāds skaits - otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību citā profesijā un kāds skaits - personas ar profesionālo vidējo izglītību vai vispārējo vidējo izglītību. Tādējādi, minētie valsts statistikas pārskati nedod informāciju par pašvaldību sociālo dienestu sociālo darbinieku skaitu, kuru izglītība nav atbilstoša normatīvajos aktos noteiktajām prasībām, t.i., cik personām nav otrā līmeņa profesionālā augstākā vai akadēmiskā izglītība sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā. Valsts statistikas pārskatu par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību pašvaldībā kopsavilkumu dati nesniedz precīzu informāciju par sociālo darbinieku izglītību, tomēr sociālā darba speciālistu vidū pastāv tendence pieaugt personu ar otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā skaitam. Izvērtējumā iepriekš veiktā⁶⁷ analīze rāda, ka 2011.gadā salīdzinot ar 2010.gadu sociālā darba speciālistu skaits ar otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā pieaudzis par 149 personām jeb 17% (ieskaitot pakalpojumu sniedzējus). Uz doto brīdi nav iespējams pateikt, cik sistēmā strādājošiem sociālajiem darbiniekiem izglītība nav atbilstoša likumā noteiktajai prasībai. Precīzu informāciju par sociālajiem darbiniekiem, kuriem nav otrā līmeņa augstākā izglītība sniedz izvērtējuma ietvaros apkopotā informācija par 22 sociālajiem dienestiem – no 355 sociālajiem darbiniekiem 27 nav normatīvajos aktos noteiktā atbilstošā izglītība⁶⁸.

⁶⁷ „Starpziņojums par sociālā darba tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu”, 2.3.1.nodaļas 39.tabula

⁶⁸ „Starpziņojums par sociālā darba tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu”, 2.3.1.nodaļas 10.attēls

Izglītības finansējums ir būtisks faktors, kas ietekmē izglītības apguvi. Piemēram, 22 izvērtējumā aptaujāto sociālo dienestu sociālo darbinieku vidējā bruto alga 2011.gadā bija 389.00 LVL, savukārt, sociālā darba augstākās izglītības studiju izmaksas pilna laika klātienē 2012./2013.studiju gadā svārstās no 900.00 LVL (Latvijas Kristīgā akadēmija) līdz 1200.00 LVL (Latvijas Universitāte)⁶⁹. Lielākajai daļai potenciālo studētgrībētāju augstās studiju izmaksas ir viens no izglītības apguvi kavējošiem faktoriem. Tajā pašā laikā jāņem vērā izglītības apguves iespējas un nozares vajadzības. Analizējot sociālā darba studiju programmu piedāvājumu, jāsecina, ka tam būtu jābūt pietiekamam, lai nozare nejestu profesionālu sociālo darbinieku trūkumu. Piemēram, pēdējos gadus sociālā darba izglītības programmas absolvē sešu augstskolu studenti. Taču liela daļa sociālā darba studiju programmu absolventu neizvēlas strādāt nozarē. Tādēļ no nozares puses, jādomā par pievilcīgas darba vides veidošanu, lai mudinātu esošo un bijušo absolventu piesaisti. Tas nozīmē dažādu darba aspektu kombināciju - atalgojuma, profesijas prestiža, izaugsmes iespēju, u.c. attīstību.

Viens no valsts atbalsta veidiem izglītības apgūvē ir valsts budžeta finansētas studiju vietas. Izvērtējuma iepriekš veiktā⁷⁰ analīze parāda, ka 2009./2010. un 2010./2011.studiju gadā no valsts budžeta līdzekļiem finansēto studiju vietu skaitu augstskolās pilna laika profesionālajās studiju programmās studiju virzienā „sociālā labklājība” kopumā sastāda 119 valsts budžeta finansētas sociālā darba studiju vietas. Valsts budžeta vietu sadalījums pa augstskolām: Latvijas Universitātei - 10 budžeta vietas/gadā; Liepājas Universitātei - 60 budžeta vietas/gadā; Rēzeknes augstskolai- 6 budžeta vietas/gadā; Rīgas Stradiņa universitātei piešķirtas - 43 budžeta vietas/gadā (jāpiezīmē, ka Rīgas Stradiņa universitātei finansējumu studiju vietām piešķir no Veselības ministrijas budžeta). Analizējot kvantitatīvi un ņemot vērā nozares prasības attiecībā uz strādājošo sociālajiem darbinieku izglītību, proti, otrā līmeņa profesionālā augstākā vai akadēmiskā izglītība sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā, esošo sociālo darbinieku vidū 2011.gadā tādu ir nedaudz vairāk kā 100 personas, kas salīdzinoši nav skaitliski liela grupa. Cits jautājums, ir šobrīd esošie kritēriji valsts budžeta finansēto studiju vietu sadalē un nozares vajadzības. Piemēram, valsts finansēto studiju vietu pieejamība reģionālā, izglītības kvalitātes aspektā, u.c. aspektos. Jautājumu risināšanā, kas skar mērķtiecīgāku valsts budžeta studiju vietu sadali starp augstskolām, var iesaistīties arī nozares ministrija sadarbībā ar Augstākās izglītības padomi un Izglītības un zinātnes ministriju. Lēmuma par valsts budžeta studiju vietu sadalījumu pieņemšanas process un augstākās izglītības studiju programmu izvērtējums analizēts iepriekšējos izvērtējuma ziņojumos⁷¹.

Sociālā darba izglītība ir cieši saistīta ar nozares politiku un sociālās drošības sistēmu, taču to nevar skatīt atrauti no izglītības sistēmas, jo īpaši profesionālās izglītības attīstības un aktualitātēm nacionālā līmenī. Risinājumi virknei

⁶⁹ „Starpziņojums par sociālā darba tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu”, 2.3.1.nodaļas 41.tabula

⁷⁰ „Starpziņojums par sociālā darba tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu”, 2.3.1.nodaļa

⁷¹ „Starpziņojums par sociālā darba tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu”, 2.3.1.nodaļa

problēmu sociālā darba augstākās izglītības jomā saistīti ar izmaiņām izglītības sistēmā un konkrētā izglītības iestādē. Tādēļ domājot par sociālā darba augstākās izglītības attīstību, skaidri jānodala pasākumi un jomas, kuras var ietekmēt un virzīt tieši nozares ministrija (LM). Ir pasākumi, kas nebūs tieši saistīti ar izglītību, bet vistiešākā mērā to ietekmēs. Tas ir pasākumu kopums, kas saistīts ar pievilcīgas un motivējošas darba vides attīstību sociālā darba jomā – atalgojuma jautājumu sakārtošana (sīkāk skat. „Gala ziņojums un rekomendācijas par profesionāla sociālā darba attīstības veicināšanai” 2.2.nodaļu), sociālā darba nozares tiesiskā ietvara precizēšana (sīkāk skat. 4.starpziņojuma „Gala ziņojums un rekomendācijas par profesionāla sociālā darba attīstības veicināšanai” 2.1.nodaļu) un citi jautājumi, kas veicina sociālā darba augstākās izglītības absolventu piesaisti nozarei. Svarīgi, lai nozares ministrijas rīcībā ir informācija un dati, kas sniedz priekšstatu par situāciju sociālā darba (augstākās) izglītības jomā valstī kopumā, ne tikai atsevišķu izglītības iestāžu aspektā. Līdz ar to ir iespējams arī plānot tādus sociālā darba izglītības pasākumus, kas risina kopīgas sociālā darba izglītības problēmas un ir pamatotas nozares vajadzībās. Kā piemērus var minēt:

- sociālā darba prakses pilnveidošana un atbalsts prakses vadītāju sistēmas izveidei,
- mērķtiecīgu atbalstu konkrētām mērķa grupām (esošie/potenciālie sociālie darbinieki) vai konkrētu vajadzībās pamatotu apmācību/programmu sagatavošanai, u.c.),
- atbalstu zinātniski pētnieciskās bāzes stiprināšanai sadarbojoties ar doktorantiem/mācībspēkiem nozarei svarīgu pētījumu, studiju kursu pasūtījumā, mācību literatūras bāzes valsts valodā sociālā darba jomā pilnveidošana,
- augstskolu sadarbības veicināšana atbalstot dažādus sadarbības kopprojektus .

6.tabula. Problēmas sociālā darba augstākajā izglītībā

Problēmas	Piedāvātie risinājumi
Neskatoties uz salīdzinoši augstu sociālā darba augstākās izglītības studiju programmu absolventu skaitu, ne visiem sociālajiem darbiniekiem ir normatīvo aktu prasībām atbilstoša izglītība (otrā līmeņa profesionāla augstākā vai akadēmiskā izglītība sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā).	Saskaņā ar izvērtējuma autoru viedokli problēma ir nevis sociālo darbinieku trūkums ar atbilstošu izglītību, bet gan sociālā darba studiju programmu absolventu nevēlēšanās strādāt sociālo darbu. Šīs problēmas risināšana saistīta ar pasākumu kopumu pievilcīgas darba vides attīstīšanai - atalgojuma jautājumu sakārtošana, sociālā darba nozares tiesiskā ietvara precizēšana, sociālā darba robežu un kompetenču definēšana, kvalitātes principu ieviešanu sociālā darba praksē, sistemātisku un vienlīdzīgu atbalstu profesionālās izaugsmes iespējām

	(sīkāk risinājumi aprakstīti šī ziņojuma 3.nodaļā).
Nav skaidri definētas sociālā darba robežas un kompetences, kas kavē adekvāta sociālā darba izglītības satura veidošanu, rada problēmas sociālā darba prakses apgūvē un neveicina drošas sociālā darbinieka profesionālās identitātes nostiprināšanu.	Šīs problēmas risināšana saistīta ar korektas sociālā darba definīcijas izstrādi (pakalpojums vai profesionāla darbība), kas tiek iestrādāta nozari regulējošos tiesību aktos (sīkāk risinājumi aprakstīti šī ziņojuma 3.nodaļā).
Nav skaidri kritēriji valsts finansēto budžeta vietu pārdalē (nozare „sociālā labklājība”) starp valsts augstskolām, kuras nodrošina sociālā darba augstākās izglītības studijas.	Kaut arī šī problēma risināma izglītības sistēmas ietvaros, tomēr vēlama aktīvāka nozares ministrijas līdzdalība. Piemēram, iesaistoties ikgadējā lēmumu pieņemšanas procesā par valsts finansēto budžeta vietu skaitu un sadali starp augstskolām. Kā viens no izvērtējuma autoru ieteikumiem valsts budžeta vietu sadalē ņemt vērā reģionālo kritēriju - valsts budžeta vietu 2.līmeņa sociālā darba izglītības pieejamība reģionos, kuros ir valsts augstskolas, kā arī citus izglītības kvalitāti raksturojošus kritērijus. Jāpiezīmē, ka valsts budžeta vietu sadalījums jau vairākus gadus nav ticis pārskatīts, tajā pašā laikā situācija nozarē ir strauji mainījusies.
Nav mehānisma, kas nodrošinātu par valsts budžeta līdzekļiem studējošo sociālo darbinieku piesaisti nozarei.	Viens no šīs problēmas risinājumiem ir veicināt mērķtiecīgu LM līdzdalību augstākās izglītības finansēšanā, skaidri definējot finansējuma saņēmēju mērķgrupas un paredzot to līdzatbildību finansējuma saņemšanā (piemēram, nosacījumu pēc studiju pabeigšanas noteiktu laiku nostrādāt sistēmā). Iespējamās mērķa grupas – personas, kuras strādā sociālajos dienestos/sociālo pakalpojumu sniedzēju institūcijās un pilda sociālā darbinieka pienākumus, kurām ir otrā līmeņa profesionālā augstākā vai akadēmiskā izglītība citā profesijā; personas, kuras ieguvušas 1.līmeņa profesionālo augstāko izglītību sociālā darba jomā. Līdzīgi kritēriji jāizstrādā arī finansiāli atbalstot noteiktu specializāciju apguvi magistratūras līmenī. Saskaņā ar izvērtējuma autoru viedokli galvenā uzmanība jāpievērš sistēmā

	<p>strādājošo sociālo darbinieku atbalstam, taču paredzot iespējas arī jaunu kadru ienākšanai sistēmā. Viens no iespējamiem mehānismiem finansējuma pārdales organizēšanā, ir atbildību sadale starp LM, kura izstrādā kritērijus, un pašvaldību, kura uzņemas piešķiršanas organizēšanu (pašvaldība izvēlas, kurus darbiniekus sūtīt mācīties un kāda līmeņa studiju programmās).</p>
<p>Nepietiekama izglītības sasaiste ar praksi, kas ir viena no nozīmīgām sociālā darba profesionālo studiju satura daļām.</p>	<p>Problēmas risināšana iespējama ciešā sadarbībā ar izglītība iestādēm un darba devējiem, taču LM var uzņemties vadošo lomu prakšu atbalsta sistēmas veidošanā – definēt prasības praktikantus apmācīt tiesīgiem speciālistiem, apzināt apmācīt tiesīgus speciālistus prakses laukā, veidot mentoru sistēmu, apkopot labas prakses piemērus un tos popularizēt, u.c.</p>
<p>Pietrūkst sadarbības starp izglītības institūcijām, kuras īsteno sociālā darba programmas, darba devējiem, nozaru ministrijām, u.c. ieinteresētajām pusēm.</p>	<p>Šīs problēmas risināšanā nepieciešama iesaistīto pušu sadarbība (izglītības iestādes, profesionālā asociācija, nozares ministrija, pašvaldības, u.c.), tomēr arī LM var sniegt konkrētu ieguldījumu augstskolu sadarbības veicināšanā. Piemēram, atbalstot dažādus sadarbības kopprojektus (piemēram, vasaras nometnes, profesionālās pilnveides darbnīcas, konferences, seminārus, organizējot veicināšanas balvas un pateicības par konkrētiem sasniegumiem sociālā darba izglītības jomā (studentu pētniecības darbi, veiksmīgākais <i>labas prakses</i> piemērs sociālā darba prakses organizēšanā, radošākais studentu izvīzītais sociālā darba pasniezdzejs, atraktīvākais augstskolu kopprojekts sociālā darba augstākās izglītības jomā, augstskola ar lielāko praktizējošo sociālā darba programmu absolventu skaitu, labākā starptautiskā/vietējā publikācija sociālā darba jomā, utt.).</p>
<p>Vāji attīstīta zinātniski pētnieciskā bāze sociālā darba jomā.</p> <p>Zinātniskā un pētnieciskā bāze ir viens no pamatiem profesijas attīstībai un</p>	<p>Jautājumi, kas saistīti ar zinātniski pētnieciskās bāzes pilnveidi sociālā darba jomā pamatā ir izglītības sistēmas kompetencē. Taču arī LM, kuras interesēs ir nozares attīstība, ir iespēja līdzdarboties</p>

<p>izaugsmei. Līdzšinējā situācija raksturojas ar ļoti lēnu un smagnēju sociālā darba iekļaušanos sociālo zinātņu saimē. Raugoties no zinātnes viedokļa sociālā darba profesija un izglītība ir jauna un Latvijā 20 gadu laikā vēl nav izveidojušās sociālā darba kā zinātnes nozares tradīcijas. Sociālais darbs pamatā tiek asociēts ar praktisku, nevis zinātnisku darbību. Šo situāciju ietekmē sociālo zinātņu tradīcijas Latvijā, zinātņu klasifikators, akadēmisko mācībspēku trūkums, doktorantu trūkums.</p>	<p>ar zinātniski pētnieciskās bāzes attīstībā. Viens no risinājumiem ir izstrādāt pasākumu kopumu zinātniski pētnieciskās bāzes atbalstam, kā arī paredzēt finanšu līdzekļus atsevišķu pasākumu īstenošanai. (sīkāk risinājumi sociālā darba augstākās izglītības jomā ir aprakstīti šī ziņojuma 3.nodaļā).</p>
---	---

Sociālo darbinieku tālākizglītība

Tālākizglītības (jeb kvalifikācijas celšanas) apguvi katru gadu noteiktu stundu apjomā darbiniekiem, kuri strādā ar klientiem nosaka 06.2003 MK noteikumi Nr.291 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem”. Tālākizglītības aktualitāti pamato sekojošas tendences sociālā darba jomā:

- pieaug izglītotu sociālo darbinieku skaits. 2011.gadā novada/republikas pilsetu pašvaldību sociālajos dienestos strādāja 927 sociālā darba speciālisti ar otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā. Šai grupai tālākizglītība ir praktiski vienīgā iespēja kā īstenot profesionālo pilnveidi un attīstību;
- salīdzinoši liela daļa sociālo darbinieku sociālā darba jomā strādā ilgstoši - izvērtējuma ietvaros veiktā 36 sociālo darbinieku aptauja rāda, ka lielākā daļa aptaujāto sociālo dienestu darbinieku 23 (no 36) darba stāžs sociālā darba jomā ir 6 un vairāk gadi. Šāds darba stāžs liecina, ka sociālo darbinieku vidū ir stabila profesionāļu grupa, kuru profesionālā identitāte, pieredze un attīstība ir cieši saistīta ar sociālā darba profesiju. Svarīgi ir novērtēt tieši šīs mērķa grupas ieguldījumu un lojalitāti līdzšinējā profesijas attīstībā, kā arī ņemt vērā tās vajadzības izglītoties un profesionāli pilnveidoties.
- valsts un pašvaldības atbalsta nepieciešamību tālākizglītības apguvei kā vienu no pieciem prioritārajiem pasākumiem nosauca izvērtējuma ietvaros aptaujātie sociālo dienestu vadītāji (n=22), darbinieki (n=36) un fokusgrupas diskusijas dalībnieki⁷².

Izvērtējuma ietvaros aptaujātie sociālo dienestu vadītāji un sociālie darbinieki atbalsta gan valsts, gan pašvaldības finansiālu atbalstu tālākizglītības apguvei. Valsts finansiālu atbalstu tālākizglītības iegūšanai atbalsta lielākā daļa aptaujāto sociālo dienestu darbinieku un vadītāju – kā perspektīvu to vērtē 51 sociālo

⁷² „Starpziņojums par sociālā darba kvalitātes pilnveidošanu”, 2.2.nodaļa

dienestu darbinieku un vadītāju (no 57) un 8 fokusgrupas diskusijas dalībnieki (no 10). Pašvaldības finansiālu atbalstu tālākizglītības iegūšanai atbalsta mazāka daļa aptaujāto sociālo dienestu darbinieku un vadītāju, nekā valsts finansiālu – kā perspektīvu to vērtē 42 sociālo dienestu darbinieku un vadītāju (no 57) un 10 fokusgrupas diskusijas dalībnieki (no 10), tai skaitā 4 fokusgrupas diskusijas dalībnieki uzskata, ka pasākuma ieviešana vēl jānogaida⁷³.

To, cik svarīga ir tālākizglītība, apstiprina arī pārskata periodā apgūto tālākizglītības stundu skaits izvērtējumā iekļautajos sociālajos dienestos⁷⁴. Neskatoties uz to, ka MK noteikumi Nr.291 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem” paredz pārejas noteikumus, kas nosaka, ka līdz 31.12.2012. sākotnēji paredzētais kvalifikācijas celšanai noteikto stundu skaits darbiniekiem, kuri strādā ar klientiem, ir jānodrošina reizi trijos gados (nevis katru gadu), vairums sociālo dienestu cenšas rast iespējas saviem darbiniekiem nodrošināt lielāku tālākizglītības stundu skaitu, nekā to pieļauj normatīvie akti. Piemēram, no 36 izvērtējuma ietvaros intervētajiem sociālo dienestu darbiniekiem 33 darbinieki 2011.gadā bija apmeklējuši kursus, seminārus, apmācības, kas saistītas ar profesionālo pilnveidi. No izvērtējumā iekļautajiem 22 sociālajiem dienestiem kvalifikācijas celšanu saviem darbiniekiem ir nodrošinājis 21 sociālais dienests.

Iepriekš veiktā analīze⁷⁵ rāda, ka nepastāv likumsakarības kvalifikācijas celšanai atvēlēto stundu skaitā. Katru gadu situācija ir atšķirīga, nevar arī rast likumsakarības republikas pilsētu, lielo novadu, vidēji lielo novadu un mazo novadu starpā. Tas ļauj secināt, ka kvalifikācijas celšanas plānošana ir pakļauta dažādiem apstākļiem, piemēram, finansējuma iespējām, projektu iespējām, iespējām saņemt bezmaksas apmācības. Tomēr redzams, ka 2011.gadā vairāk kā divas reizes ir pieaudzis to darbinieku skaits, kuri kvalifikācijas celšanai atvēlējuši mazāko stundu apjomu – līdz 24 stundām gadā, un ir samazinājies to darbinieku skaits, kuri kvalifikācijas celšanai atvēlējuši 24 stundas gadā. Viens no iemesliem ir finanšu resursu trūkums un mazāks projektu, kuros pieejamas bezmaksas apmācības, skaits.

⁷³ „Starpziņojums par sociālā darba kvalitātes pilnveidošanu”, 3.nodaļa

⁷⁴ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi”, 2.4.4.nodaļa

⁷⁵ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi”, 2.4.4.nodaļa

7. tabula. Problēmas sociālo darbinieku tālākizglītībā

Problēmas	Piedāvātie risinājumi
<p>Iztrūkst sistemātiska, vajadzībās pamatota tālākizglītības apguve un tālākizglītības kvalitātes kontrole.</p> <p>Situācija tālākizglītības jomā sociālajiem darbiniekiem nav mainījies kopš 2003.gada, kad tālākizglītības prasība tika iestrādāta 06.2003 MK noteikumi Nr.291 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem”. Proti, tālākizglītības nodrošināšana ir pašvaldības kompetencē. Līdz ar to katra pašvaldība īsteno atšķirīgu pieeju tālākizglītības nodrošināšanai sociālā dienesta darbiniekiem. Bieži to nosaka finanšu resursi, pieejamība, sociālā dienesta vadītāja subjektīvā izpratne un attieksme, pietrūkst sistemātiskas pieejas tālākizglītības nodrošinājumā.</p> <p>Tālākizglītības apguves augstās izmaksas un pieejamības problēmas attālinātās teritorijās.</p>	<p>Izvērtējuma autori piedāvā risināt šo problēmu veicot sistemātisku tālākizglītības vajadzību izpēti, mērķa grupu identificēšanu un/vai ikgadēju izvērtējumu par prioritārajiem attīstības virzieniem sociālajā darbā (piemēram, sociālo darbinieku sagatavošana darbam ar iedzīvotāju grupām, kas visvairāk pakļautas nabadzības un tās pārmantojamības riskam, darbam ar kopienu, u.tml.). Pamatojoties uz izpētes rezultātiem un definētajiem attīstības virzieniem var īstenot mērķtiecīgu sociālo darbinieku apmācību pasūtījumu (vienlaikus definējot arī kritērijus apmācību pakalpojuma sniedzējiem, kas secīgi risinātu tālākizglītības kvalitātes jautājumus). Tālākizglītības vajadzību izpētē var tikt piesaistīti reģioni, piemēram, apkopojot sociālo darbinieku vajadzības tālākizglītības jomā reģionā, un attiecīgi arī veicot apmācību pakalpojumu iepirkumu reģionā. Tādējādi, tiek risināts arī tālākizglītības pieejamības jautājums, stiprināta sociālo darbinieku sadarbība reģiona ietvaros.</p> <p>Lai gūtu pārskatu par tālākizglītības ieviešanu, izvērtējuma autori iesaka veidot vienotu mājas lapu (piemēram, izmantojot LM serveri). Šādas mājas lapas galvenā funkcija - apkopot tālākizglītības piedāvājumu sociālajiem darbiniekiem (kursi, semināri, darbnīcas, utt.), saskaņā ar vienotu klasifikāciju – tēmas, mērķa grupas, izmaksas, kredītpunktu skaits. Tāpat mājas lapa var nodrošināt iespēju tālākizglītības pakalpojumu saņēmējiem novērtēt tālākizglītības pakalpojuma kvalitāti. Mājas lapas izveide var tikt īstenota pilotprojekta veidā (šādas mājas lapas ar ESF projektu atbalstu ir izstrādātas</p>

	<p>veselības aprūpes un izglītības sistēmā strādājošiem).</p> <p>Tālākizglītības aktualitāti pastiprina arī tas, ka pamatā tā ir vērsta uz atbalstu nozarē strādājošiem. Izvērtējuma autori uzskata, ka tālākizglītības atbalsts ir nozīmīgs uzdevums, jo tā ietvaros atbalstu saņem tieši nozarē strādājošie sociālie darbinieki. Tālākizglītības sistēma ir viens no ietvariem, kā profesionāļiem, kuri daudzus gadus strādā sociālā darba jomā, pilnveidot zināšanas un sekot līdzi profesijas izaugsmei.</p> <p>Iespējamie finansiālā atbalsta virzieni tālākizglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem var būt dažādi, paredzot arī valsts/pašvaldības/individā resursu kombināciju.</p> <p>Svarīgs jautājums tālākizglītības jautājumu organizācijā ir mērķa grupu identificēšana. Piemēram, kā viena no potenciālajām mērķa grupām ir sociālā darba speciālisti ar augstāko izglītību – 2011.gadā Latvijā 1254 sociālā darba speciālisti ar augstāko izglītību⁷⁶, kas salīdzinoši ir neliels skaits. Piemēram, šeit kā efektīvs risinājums ir reģionālā līmeņa līdzdalība – apkopjot un analizējot reģiona sociālajos dienestos strādājošo vajadzības un intereses. Apkopotā informācija tālāk var tikt izmantota, valsts pasūtījuma organizēšanai konkrētu tālākizglītības aktivitāšu organizēšanai. Tādējādi, tiks sniegts arī mērķtiecīgs ieguldījums profesionālai sociālā darba attīstībai nacionālā kontekstā – gan definējot vajadzības, gan ieviešot <i>pakāpjveida</i> profesionālās izaugsmes sistēmu, gan nodrošinot kvalitatīvu tālākizglītības pakalpojumu.</p> <p>Šobrīd tālākizglītībai nav sasaistes ar karjeras attīstību. Tādēļ tālākizglītības</p>
--	--

⁷⁶ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi”, 21.tabula

	<p>sistēmas pilnveide ir jāskata ciešā saistībā ar citām motivācijas un izaugsmes shēmām, piemēram, atalgojuma sistēma, sertifikācijas ieviešana.</p> <p>Tālākizglītība ir saistīta ar izglītības sistēmu un sadarbību ar izglītības iestādēm. Finansiālā atbalsta formas tālākizglītības nostiprināšanai var būt ļoti daudzveidīgas. Piemēram, finansiālo atbalstu var sniegt izglītības nodrošinājumam – mācībspēku, literatūras, dažādu pasākumu (konferences, darbnīcas, nometnes, u.c.), īpašu izglītības programmu atbalstam.</p> <p>Sīkāk risinājumi sociālo darbinieku tālākizglītības jomā ir aprakstīti šī ziņojuma 3.nodaļā.</p>
--	---

Supervīzijas sociālajā darbā

8.tabula **Problēmas supervīziju nodrošināšanā sociālajiem darbiniekiem**

Problēmas	Piedāvātie risinājumi
<p>Par supervīziju aktualitāti liecina izvērtējuma ietvaros veiktā sociālo dienestu vadītāju un sociālo darbinieku aptauja, kā arī nozares speciālistu fokusgrupa – gandrīz vienprātīgi interviju un fokusgrupas dalībnieki uzskata, ka supervīziju nodrošināšanai nepieciešams atbalsts. Konsultatīvā atbalsta (supervīziju) nodrošināšana izvērtējuma ietvaros aptaujāto respondentu skatījumā ir pats svarīgākais atbalsta virziens.</p> <p>Kā problēmas minētas nepietiekamais supervīziju skaits un finansējums, atbalsta trūkums veicot ikdienas darba pienākumus sociālajā dienestā.</p> <p>Izvērtējumā⁷⁷ secināts, ka daļa pašvaldību sociālo dienestu</p>	<p>Ir nepieciešams izveidot supervīziju (konsultatīvā atbalsta) nodrošināšanas sistēmu. Sistēmas izveidei nepieciešams īstenot sekojošas aktivitātes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - precizēt normatīvajos aktos pašvaldības lomu un pienākumus konsultatīva atbalsta sniegšanā; - definēt un iestrādāt normatīvajos aktos prasības supervīzijas pakalpojumam; - definēt un iestrādāt normatīvajos aktos prasības supervīzijas pakalpojumu sniedzējiem;

⁷⁷ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi”, 2.4.4.nodaļa

<p>darbiniekiem supervīzijas nenodrošina. No izvērtējumā iekļautajiem 22 sociālajiem dienestiem, 2010.gadā supervīzijas sociālajiem darbiniekiem ir nodrošinājuši 12 sociālie dienesti, 2011.gadā - 13 sociālie dienesti. 2011.gadā no izvērtējumā iekļauto 22 sociālo dienestu 355 darbiniekiem supervīzijas nesaņēma 118 darbinieki.⁷⁸ Iezīmējas tendence, ka, jo mazāka pašvaldība, jo mazāks supervīzijas saņēmušo sociālo darbinieku skaits.</p> <p>Kā pozitīva tendence jāatzīmē pieprasījuma pēc supervīziju paaugstināšanās - supervīzijas ar katru gadu kļūst arvien biežāk izplatīta prakse sociālo dienestu darbinieku darbā. Taču problēmas šajā sakarā raisa prasību trūkums supervīzijas pakalpojuma sniedzējiem. Tas nozīmē, ka esošajā situācijā supervīzijas pakalpojumu ir tiesīgs sniegt ikviens. Kaut arī šobrīd nav datu par supervīziju pakalpojuma kvalitāti un saturu, taču ir skaidrs, ka prasību trūkums ietekmē supervīziju kvalitāti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - izstrādāt finansēšanas mehānismu supervīziju nodrošināšanai, tai skaitā, paredzot valsts budžeta līdzekļus supervīziju finansēšanai (piem., kombinējot ar pašvaldību atbalstu 50:50)
--	--

⁷⁸ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi”, 2.4.4.nodaļa

3. Rekomendācijas profesionāla sociālā darba attīstības veicināšanai

Ekspertu piedāvātās rekomendācijas ir atspoguļotas Rīcības plānā, kur ir paredzēti konkrēti uzdevumi/pasākumi identificēto problēmu risināšanai sociālā darba tiesiskajā regulējumā, institucionālajā sistēmā, finansējumā un sociālā darba izglītības sistēmā.

Rīcības virzienu īstenošanai tiek piedāvāti divi scenāriji:

Scenārijs A – plānotie pasākumi neprasa ieviest būtiskas izmaiņas sistēmā. Šis scenārijs ir vērsts uz esošās sistēmas uzlabošanu, optimizēšanu, neveicot strukturālas reformas;

Scenārijs B - plānotie pasākumi prasa ieviest būtiskas izmaiņas sistēmā. Šī scenārija īstenošana atsevišķos gadījumos varētu tikt veikta kā nākamais posms pēc scenārija A.

3.1. Rīcības plāns

Identificētā problēma:	Sociālais darbs nav pietiekami regulēts kā profesionāla darbība ⁷⁹ .						
Mērķis:	Pilnveidot normatīvo regulējumu par sociālo darbu kā profesionālo darbību.						
Rīcības virziens mērķa sasniegšanai:	<u>Sociālā darba normatīvā regulējuma pilnveidošana</u>						
Rezultāts:	Skaidri noteikta sociālā darba definīcija, profesionālās darbības sastāvdaļas, sociālā darba mērķi, uzdevumi, kompetences, sociālos pakalpojumus un sociālo palīdzības loma sociālā darba prakses veikšanā, starpprofesionālās atbildības, prasības sociālā darba veicējiem, t.sk. prasības profesionālās kompetences uzturēšanai.						
Scenārijs A							
Uzdevumi un pasākumi izvirzītā mērķa sasniegšanai	Ietekme ieviešot/ietekme neieviešot	Izpildes termiņš	Atbildīgā institūcija	Iesaistītās institūcijas	Nepieciešamais finansējums⁸⁰ un avoti	Finansiālā ietekme uz pašvaldību un valsts budžetu	Bāzes līnija (ja var noteikt) vai izmērāmais rezultāts
Grozījumi „Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā”: 1) Precizēt terminus: a) sociālā darba terminu, nosakot, ka Sociālais darbs — profesionāla	Neieviešot pārmaiņas būs ierobežota sociālā darba attīstība pašvaldībās	2013.g.	LM	Saeima, MK, pašvaldības, NVO	Valsts budžets, papildus nav nepieciešams	Nav ietekmes	Esošais normatīvais regulējums

⁷⁹ „Starpziņojuma par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu” 2.1.nodaļa un šī ziņojuma 2.1.nodaļa.

⁸⁰ Nepieciešamais finansējums Rīcības plānā iekļautajiem pētījumiem ir noteikts balstoties uz ekspertu pieredzi par līdzīga apjoma pētījumu īstenošanas izmaksām

<p>darbība, lai palīdzētu personām, ģimenēm, personu grupām un sabiedrībai kopumā veicināt vai atjaunot savu spēju sociāli funkcionēt, kā arī radīt šai funkcionēšanai labvēlīgus apstākļus.</p> <p>Noteikt, ka Sociālais darbs paredz individuālas konsultācijas, ģimenes, vai grupu konsultācijas atbilstoši klienta vajadzībām un sociālā darbinieka profesionālajām prasmēm un zināšanām. Sociālais darbs nav saistīts ar</p>							
---	--	--	--	--	--	--	--

<p>atsevišķu institūciju, tas var būt arī individuālā darbība, ievērojot profesionālās izglītības prasības;</p> <p>b) svītrot sociālā darba speciālista definīciju;</p> <p>c) papildināt ar sociālo pakalpojumu terminu.</p> <p>2) Noteikt sociālā darba sniegšanas pamatprincipus (ieskaitot sociālā gadījuma vadības procesu). Attiecīgi precizēt visā likuma tekstā un papildināt attiecīgos pantus par sociālā darba organizēšanu un sniegšanu, t.sk. papildināt ar pašvaldības pienākumiem sociālā darba nodrošināšanā,</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sociālā dienesta izveides mērķi, uzdevumus, pienākumus un tiesības papildināt ar jēdzienu sociālais darbs. Noteikt pašvaldības sociālā dienesta uzdevumu – nodrošināt sociālo darbu. Papildināt sociālā darba mērķa grupas ar kopienas darbu.</p> <p>Veikt grozījumus nodaļā „Sociālā darba mērķis un prasības sociālā darba speciālistiem”, pārveidojot to par „Sociālā darba mērķi un prasības sociālā darba veikšanai”, attiecīgi precizējot sociālā darba nodrošināšanā iesaistīto darbinieku loku (t.sk. izglītības prasības), pienākumus un uzdevumus. Papildināt likuma tekstu ar sociālā darba prakses līmeņiem (individuālā prakse, mezo prakse, makroprakse), kā arī sociālā gadījuma</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

<p>procesa sastāvdaļām. Papildināt likumu ar jauniem pantiem, paredzot sociālo darbinieku reģistra izveidošanu un nosakot reģistrēšanās kārtību.</p> <p>3) veikt grozījumus normatīvajā aktā, paredzot iespēju vairākām pašvaldībām veidot kopīgu pašvaldības iestādi - sociālo dienestu. (skatīt rīcības virzienu Mazo novadu sociālo dienestu apvienošana).</p> <p>4) Papildināt LM uzdevumus, precizējot LM lomu metodiskajā vadībā normatīvo aktu piemērošanā, vadlīniju izstrādāšanā un statistikas pārskatu aizpildīšanas skaidrošanā.</p> <p>5) veikt grozījumus normatīvajā aktā precizējot terminu „konsultatīvs atbalsts”, lai būtu nepārprotami skaidri noteikti</p>							
---	--	--	--	--	--	--	--

pašvaldības pienākumi supervīzijas nodrošināšanā, kā arī definēt prasības supervīzijas sniedzējiem (skatīt rīcības virzienu „Sociālo darbinieku profesionalitātes nodrošināšana un uzturēšana”).							
Grozījumi MK noteikumos vai/un jaunu pakārtoto MK noteikumu izstrāde: 1) Pārstrādāt uz Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 13. panta 9.daļā noteiktā delegējuma pamata izstrādātos MK noteikumus par atbalstu profesionāla sociālā darba ieviešanai pašvaldībā, paredzot dažādus atbalsta veidus sociālā darba profesionālai pilnveidei un metodiskajam atbalstam.	Neieviešot pārmaiņas būs ierobežota sociālā darba attīstība pašvaldībās	2013.g.	LM	MK, pašvaldības, NVO	Valsts budžets, papildus finansējums nav nepieciešams	Nav ietekmes	Esošais normatīvais regulējums

<p>2) Papildināt MK noteikumus:</p> <p>a) 20.11.2008. MK noteikumi Nr.951 „Kārtība, kādā sociālo pakalpojumu sniedzējs tiek reģistrēts sociālo pakalpojumu sniedzēju reģistrā un izslēgts no tā”, nosakot sociālo darbinieku reģistrēšanās un informācijas aktualizēšanas kārtību (izglītības un profesionālās pilnveides prasības nosaka Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums un 03.06.2003 MK noteikumi Nr. 291 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem”).</p> <p>b) 03.06.2003. MK noteikumi Nr.291 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem” precizējot, gan noteikumu nosaukumu „Prasībām sociālā darba veicējiem</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

un sociālo pakalpojumu sniedzējiem”, gan saturu ar prasībām sociālā darba veicējiem.							
Grozījumi likumā „Par pašvaldībām” - veikt grozījumus likumā, precizējot sociālās palīdzības definīciju, kā arī papildināt autonomās funkcijas ar pašvaldības pienākumu nodrošināt sociālo darbu.	Neieviešot pārmaiņas būs ierobežota sociālā darba attīstība pašvaldībās. Ieviešot grozījumus tiks sakārtota terminoloģija sociālā darba, sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības jomā, kā arī papildinātas autonomās funkcijas ar pašvaldības pienākumu nodrošināt sociālo darbu	2013.g.	LM	MK, pašvaldības, NVO	Valsts budžets, papildus finansējums nav nepieciešams	Nav ietekmes	Esošais normatīvais regulējums
Scenārijs B							
Uzdevumi un pasākumi izvirzītā mērķa sasniegšanai	Ietekme ieviešot/ietekme neieviešot	Izpildes termiņš	Atbildīgā institūcija	Iesaistītās institūcijas	Nepieciešamais finansējums un avoti	Finansiālā ietekme uz pašvaldību	Bāzes līnija (ja var noteikt) vai izmērāmais

						un valsts budžetu	rezultāts
<p>Likuma „Sociālā darba likums” izstrāde nosakot sociālā darba definīciju, sociālā darbinieka kompetences, pienākumus, tiesības, reģistrācijas, sertifikācijas (saskaņā ar specializāciju) kārtību, kā arī prasības tālākizglītībai.</p> <p>1) „Sociālais darbs — profesionāla darbība, lai palīdzētu personām, ģimenēm, personu grupām un sabiedrībai kopumā veicināt vai atjaunot savu spēju sociāli funkcionēt, kā arī radīt šai funkcionēšanai labvēlīgus apstākļus; Sociālais darbs paredz individuālas konsultācijas, ģimenes, vai grupu konsultācijas atbilstoši klienta vajadzībām un sociālā darbinieka profesionālām prasmēm</p>	<p>Neieviešot pārmaiņas būs ierobežota sociālā darba attīstība pašvaldībās</p>	2014.g.	LM	Saeima, MK, pašvaldības, NVO	Valsts budžets, papildus finansējums nav nepieciešams	Nav ietekmes	Esošais normatīvais regulējums

<p>un zināšanām. Sociālais darbs nav saistīts ar atsevišķu institūciju, tas var būt arī individuālā darbība, ievērojot profesionālās izglītības prasības.”</p> <p>2) Noteikt sociālā gadījuma vadīšanas procesu, kā sociālā darba neatņemamu sastāvdaļu un vienu no sociālā darbinieka pamatuzdevumiem.</p> <p>3) Noteikt klienta, sociālā darbinieka un sociālā gadījuma vadības sasaisti, skaidri atrunājot sociālā dienesta, sociālā darbinieka un citu sociālā darba speciālistu pienākumus sociālā gadījuma vadībā:</p> <p>Klients – Sociālais darbinieks – Sociālā gadījuma vadība (piemēram, gadījumi – konsultēšana par klienta tiesībām, pārstāvēšana, psihosociālās palīdzības</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sniegšana u.c.)</p> <p>Klients – Sociālais darbinieks – Sociālā gadījuma vadība un Sociālais rehabilitētājs (piemēram, sastāda rehabilitācijas plānu, realizē, novērtē, informē sociālo darbinieku), vai sociālais aprūpētājs (piemēram, sastāda plānu, pārrauga, novērtē, informē sociālo darbinieku).</p> <p>4) Definēt normatīvajos aktos, kas ir sociālā darba prakse.</p> <p>5) Ieviest sociālo darbinieku sertifikācijas mehānismu, nosakot minimālās prasības profesionālajai pilnveidei un noteiktu supervīziju stundu skaitu, vai arī paredzēt periodisku sociālo darbinieku pārreģistrāciju (noteiktu, samērīgu</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

laika periodu), iekļaujot prasības pēc profesionālās pilnveides un supervīzijas. Paredzēt, ka sociālo darbinieku sertifikāciju un ētisko normu ievērošanas izvērtēšanu veiks neatkarīga institūcija.							
Likuma „Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums” jaunas redakcijas izstrāde - pilnveidot pašvaldības sociālā dienesta uzdevumus, nosakot, ka sociālā dienesta uzdevums ir nodrošināt sociālo darbu pašvaldību iedzīvotājiem pašvaldību teritorijā, neatkarīgi no to deklarētās dzīvesvietas.	Neieviešot pārmaiņas būs ierobežota sociālā darba attīstība pašvaldībās	2014.g.	LM	Saeima, MK, pašvaldības, NVO	Valsts budžets, papildus finansējums nav nepieciešams	Nav ietekmes	Esošais normatīvais regulējums
Grozījumi likumā „Par pašvaldībām” - veikt grozījumus likumā terminoloģiski saskaņojot pašvaldību autonomās funkcijas	Neieviešot pārmaiņas būs ierobežota sociālā darba attīstība pašvaldībās. Ieviešot	2013.g.	LM	MK, pašvaldības, NVO	Valsts budžets, papildus finansējums nav nepieciešams	Nav ietekmes	Esošais normatīvais regulējums

<p>ar speciālajos normatīvajos aktos noteikto šajā sakarā (Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums un Sociālā darba likums).</p>	<p>grozījumus tiks sakārtota terminoloģija sociālā darba, sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības jomā, kā arī papildinātas autonomās funkcijas ar pašvaldības pienākumu nodrošināt sociālo darbu</p>						
<p>Grozījumi MK noteikumos vai/un jaunu pakārtoto MK noteikumu izstrāde paplašinot esošo normatīvo regulējumu par prasībām sociālo pakalpojumu sniedzēju reģistrēšanai sociālo pakalpojumu sniedzēju reģistrā, paredzot, ka sociālo darbu var sniegt individuāli sociālie darbinieki un nosakot izglītības un profesionālās pilnveides</p>	<p>Neieviešot pārmaiņas būs ierobežota sociālā darba attīstība pašvaldībās</p>	<p>2014.g.</p>	<p>LM</p>	<p>MK, pašvaldības, NVO</p>	<p>Valsts budžets, papildus finansējums nav nepieciešams</p>	<p>Nav ietekmes</p>	<p>Esošais normatīvais regulējums</p>

<p>prasības šādu darbinieku reģistrācijai, kā arī pienākumu aktualizēt informāciju reģistrā.</p> <p>Svītrot no normatīvajiem aktiem prasības pašvaldību sociālajiem dienestiem un prasību reģistrēties dienestam sociālo pakalpojumu sniedzēju reģistrā, ņemot vērā, ka pašvaldību sociālie dienesti nav jāizdala kā atsevišķi pakalpojuma sniedzēji.</p>							
<p>Grozījumi likumā „Par reglamentētajām profesijām un profesionālās kvalifikācijas atzīšanu” – papildināt normatīvo aktu ar reglamentētajām profesijām sociālā darba jomā un ar prasībām izglītībai un profesionālajai kvalifikācijai reglamentētajās</p>	<p>Neieviešot pārmaiņas būs ierobežota sociālā darba attīstība pašvaldībās</p>	<p>2014.g.</p>	<p>LM</p>	<p>Saeima, MK, pašvaldības</p>	<p>Valsts budžets, papildus nav finansējums nepieciešams</p>	<p>Nav ietekmes</p>	<p>Esošais normatīvais regulējums</p>

profesijās sociālā darba jomā.							
--------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Identificētā problēma:	Sociālo dienestu darbinieku atalgojuma sistēma nav taisnīga, caurspīdīga un motivējoša ⁸¹
Mērķis:	Ieviest sociālajos dienestos vienotu atalgojuma noteikšanas sistēmu, kas ievēro darbinieka kvalifikāciju, darba rezultātus un atšķirības starp pilsētu un lauku dienestu darba specifiku
Rīcības virziens mērķa sasniegšanai:	<u>Sociālo darbinieku darba rezultātu novērtēšana un sasaiste ar atalgojumu</u>
Rezultāts:	Izveidotas un ieviestas sociālo darbinieku darba rezultātu novērtēšanas un sasaistes ar atalgojumu sistēmas, kas ir pielāgotas izmantošanai pilsētu, lielo/vidējo un mazo novadu dienestos (2-3 sistēmas, kas ir ieviestas 119 sociālajos dienestos). Visos iesaistītajos sociālajos dienestos kopējais sociālai palīdzībai izlietoto līdzekļu apjoms, LVL/gadā, rīcības virziena ieviešanas rezultātā saruks par 5%. Bāzes līnijas rādītāji: <ul style="list-style-type: none"> dienestu skaits, kuros ir ieviesta sistēma (pirms-pēc); sociālai palīdzībai izlietotie līdzekļi (pirms-pēc).

Scenārijs A

Uzdevumi un pasākumi izvirzītā mērķa sasniegšanai	Ietekme ieviešot / ietekme neieviešot	Izpildes termiņš	Atbildīgā institūcija	Iesaistītās institūcijas	Nepieciešamais finansējums un avoti	Finansiālā ietekme uz pašvaldību un valsts budžetu	Bāzes līnija vai izmērāmais rezultāts
Darba rezultātu novērtēšanas sistēmas izveide (pētījums aptuveni 10 dienestos aptverot pilsētu un dažādu izmēru	Ietekme ieviešot: <ul style="list-style-type: none"> izmērāmi sociālo darbinieku darba rezultāti; taisnīga, caurspīdīga un 	2014.g. (6mēn.)	LM	Pašvaldības, sociālie dienesti	LVL 30 000, ESF	0 (ja nav pieejams ESF finansējums – no LVL 30 000 no valsts budžeta)	Ietekmes uz sistēmu nav, nav bāzes līnijas rādītāja

⁸¹ „Starpziņojuma par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi” 2.3.4. nodaļa, šī ziņojuma 2.2.nodaļa

<p>novadu dienestus). Pētījuma ietvaros tiks: (a) balstoties uz rīcības virzienā „Sociālo darbinieku noslodzes kritēriju pārdefinēšana” iekļautā pētījuma par piemērotāko noslodzes kritēriju sociālajam darbiniekam rezultātiem, un veicot papildus izpēti, tiks noteikts reālais sociālā darbinieka darba saturs un noslogojums un identificētas atšķirības starp pilsētu un lauku sociālo darbinieku darba specifiku, kā arī (b) izvēlēti konkrēti un izmērāmi sociālo darbinieku darba rezultāti un darba kvalitātes rādītāji.</p>	<p>motivējoša atalgojuma sistēma;</p> <ul style="list-style-type: none"> • skaidra darbinieku motivācija uzlabot savu kvalifikāciju un darba rezultātus; • uzlabota darbinieku apmierinātība; • samazināta kadru mainība dienestos; • izmērāms darba rezultātu uzlabojums noved pie pakalpojumu kvalitātes un izlietoto līdzekļu efektivitātes pieauguma, t.sk. pieaug sociālo pakalpojumu un sarūk sociālās palīdzības apjoms. <p>Ietekme neieviešot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sociālo darbinieku darba rezultāti nav izmērāmi; • darbinieki nav motivēti uzlabot kvalifikāciju un darba rezultātus; • pieaug spriedze darbinieku vidū, darbinieki aizplūst no dienestiem ar zemāku atalgojumu uz dienestiem ar augstāku atalgojumu; • atalgojuma sistēma 						
<p>Atalgojuma sasaistes ar sociālo darbinieku kvalifikāciju un darba rezultātiem sistēmas izveide (pētījums, iesaistīto dienestu skaits atkarīgs no iepriekšējā uzdevuma ietvaros veiktā pētījuma rezultātiem, tiek pieņemts, ka iesaistīti 4-5 sociālie</p>	<p>2015.g. (3mēn.)</p>	<p>LM</p>	<p>Pašvaldības, sociālie dienesti</p>	<p>LVL 15 000, ESF</p>	<p>0 (ja nav pieejams ESF finansējums – LVL 15 000 no valsts budžeta)</p>	<p>Ietekmes uz sistēmu nav, nav bāzes līnijas rādītāja</p>	

<p>dienesti aptverot pilsētu un dažādu izmēru novadu sociālos dienestus). Pētījuma ietvaros tiks: (a) izstrādāta sistēma sociālo darbinieku atalgojuma sasaistei ar to kvalifikāciju un iepriekšējā pētījumā noteiktajiem, izmērāmajiem darba rezultātiem, (b) izstrādāta detalizēta metodika atalgojuma sistēmas praktiskai ieviešanai sociālajos dienestos, tajā skaitā, norādot nepieciešamās izmaiņas sociālo dienestu personāla vadības dokumentācijā (darba pienākumu aprakstos, darba līgumos, u.c.) un algu grāmatvedības uzskaitē).</p>	<p>neveicina pakalpojumu kvalitāti un izlieto līdzekļu efektivitāti, t.sk. turpina pieaugt sociālās palīdzības apjoms</p>						
<p>Darba rezultātu novērtēšanas un sasaistes ar atalgojumu sistēmas ieviešana atsevišķos dienestos (pilotprojekts aptuveni 20 dienestos</p>		<p>2016.g. (12mēn.)</p>	<p>LM</p>	<p>Pašvaldības, sociālie dienesti</p>	<p>LVL 55 000⁸², ESF</p>	<p>0 (ja nav pieejams ESF finansējums – LVL 55 000 no valsts budžeta)</p>	<p>Dienestu skaits, kuros ieviesta sistēma 2011. g – 0 (pēc – 20)</p>

⁸² Pilotprojekta izmaksas aprēķinātas, ņemot vērā šādus nosacījumus: projektā ir iesaistīti 20 sociālie dienesti, projekts ilgst 12 mēnešus. Izmaksās ietilpst projekta vadītāja un 2 ekspertu (finanšu un grāmatvedības eksperta, personālvadības eksperta) izmaksas, metodisko norādījumu izstrādes izmaksas un projekta administratīvās izmaksas

aptverot pilsētu un dažādu izmēru novadu dienestus)							
Ieviestās darba rezultātu novērtēšanas un sasaistes ar atalgojumu sistēmas rezultātu izvērtējums (pētījums aptuveni 20 dienestos)		2017.g. (6mēn.)	LM	Pašvaldības, sociālie dienesti	LVL 30 000, ESF	0 (ja nav pieejams ESF finansējums – LVL 30 000 no valsts budžeta)	Ietekmes uz sistēmu nav, nav bāzes līnijas rādītāja
Darba rezultātu novērtēšanas un sasaistes ar atalgojumu sistēmas ieviešana visos dienestos		2018.g. (12mēn.)	LM	Pašvaldības, sociālie dienesti	Nepieciešama ir finansējums būs zināms tikai pēc pilotprojekta ieviešanas	Finansiālā ietekme uz pašvaldību un valsts budžetu būs zināma tikai pēc pilotprojekta ieviešanas	<ul style="list-style-type: none"> • Dienestu skaits, kuros ieviesta sistēma: pirms - 20, pēc - 119; • Sociālai palīdzībai izlietoto līdzekļu apjoms visos 119 sociālajos dienestos 2011. gadā: LVL 52,74 milj.
Scenārijs B – nav							

Identificētā problēma:	Mazo novadu sociālo dienestu resursi nav pietiekami, lai nodrošinātu sociālā darba pieejamību iedzīvotājiem ⁸³
Mērķis:	Veicināt mazo novadu sociālo dienestu apvienošanu un uzlabot sociālā darba pieejamību un kvalitāti pašvaldības iedzīvotājiem
Rīcības virziens mērķa sasniegšanai:	<u>Mazo novadu sociālo dienestu apvienošana</u>
Rezultāts:	Viena sociālā dienesta izveidošana uz 10 000 iedzīvotājiem, ņemot vērā, sociālo dienestu ģeogrāfisko novietojumu: <ul style="list-style-type: none"> • palielināsies pieejamo pakalpojumu klāsts iedzīvotājiem; • pieaugs sociālā darba īpatsvars; • pieaugs sociālo darbinieku skaits ar specializāciju darbam ar konkrētu mērķa grupu.

⁸³ „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi” 2.1.nodaļa, šī ziņojuma 2.1.nodaļa

	Bāzes līnijas rādītāji: <ul style="list-style-type: none"> • sociālo dienestu skaita samazinājums (bāzes līnija Sociālo dienestu (līdz 10000 iedzīvotājiem) skaits 2011.gadā – 81); • sociālā darba klientu lietu skaita pieaugums (bāzes līnija Sociālā darba klientu lietu (sociālais darbs ar ģimeni un sociālais darbs ar pilngadīgām personām) skaits 2011.gadā – 21% no kopējo lietu skaita). 						
Scenārijs A							
Uzdevumi un pasākumi izvirzītā mērķa sasniegšanai	Ietekme ieviešot / ietekme neieviešot	Izpildes termiņš	Atbildīgā institūcija	Iesaistītās institūcijas	Nepieciešamais finansējums un avoti	Finansiālā ietekme uz pašvaldību un valsts budžetu	Bāzes līnija vai izmērāmais rezultāts
Grozījumu veikšana Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā, nosakot, ka vairākas pašvaldības kopā var izveidot vienu pašvaldības iestādi — sociālo dienestu	Ietekme ieviešot: <ul style="list-style-type: none"> • palielināsies pieejamo pakalpojumu klāsts; • palielināsies sociālā darba klientu lietu skaits; • samazināsies administratīvās izmaksas; 	2013.g. (6mēn.)	LM	Pašvaldības, sociālie dienesti	Valsts budžets, papildus finansējums nav nepieciešams	Nav ietekmes	<ul style="list-style-type: none"> • Sociālo dienestu (līdz 10000 iedzīvotājiem) skaits 2011.gadā - 81; • Sociālā darba klientu lietu skaits 2011.gadā – 21% no kopējo lietu skaita
Īstenot vienu pilotprojektu mazo novadu sociālo dienestu apvienošanai, sniedzot metodisko atbalstu institucionālā, tiesību un finanšu ietvara sakārtošanai, tām pašvaldībām, kuras pēc	<ul style="list-style-type: none"> • mainīsies darbinieku noslodze; • iedzīvotājiem būs pieejama lielāka specializācija; • darbiniekiem būs pieejamāka tālākizglītība 	2014.g. (3mēn.)	LM	Pašvaldības, sociālie dienesti	LVL 40 000 ⁸⁴ (uz divām apvienotajām iestādēm), ESF	0 (ja nav pieejams ESF finansējums – LVL 40 000 (uz divām apvienotajām iestādēm) (no	

brīvprātības principa piedalās dienestu apvienošanā	un supervīzijas. Ietekme neieviešot:					valsts budžeta)	
Veikt īstenotā pilotprojekta novērtējumu	<ul style="list-style-type: none"> • pakalpojumu klāsts iedzīvotājiem paliek nemainīgs (pārsvarā sociālā aprūpe mājas un sociālā aprūpe institūcijās); 	2014.g. (3mēn.)	LM	Pašvaldības, sociālie dienesti	LVL 20 000 ⁸⁵ , ESF	0 (ja nav pieejams ESF finansējums – LVL 20 000 no valsts budžeta)	
Īstenot pārējo mazo novadu sociālo dienestu apvienošanu	<ul style="list-style-type: none"> • sociālā darba klientu lietu skaits paliek nemainīgs (~21% no kopējo klientu lietu skaita); • administratīvās izmaksas nesamazināsies; • iedzīvotājiem nav pieejama specializācija; • darbiniekiem ierobežota tālākizglītības un supervīziju pieejamība 	2015.g. (6mēn.)	LM	Pašvaldības, sociālie dienesti	Pašvaldību budžets, papildus finansējums nav nepieciešams	Īstermiņā nav ietekmes, ilgtermiņā pozitīva ietekme uz pašvaldību budžetu	
Scenārijs B							
Jauna normatīvā regulējuma sociālā darba jomā izstrāde, nosakot	Ietekme ieviešot: <ul style="list-style-type: none"> • palielināsies pieejamo pakalpojumu klāsts; 	2013.g. (12 mēn.)	LM	Pašvaldības, sociālie dienesti	Valsts budžets, papildus	Nav ietekmes	

⁸⁴ Pilotprojekta izmaksas aprēķinātas, ņemot vērā šādus nosacījumus: projektā ir iesaistītas līdz 10 pašvaldībām, tiek izveidoti divi apvienotie sociālie dienesti. Izmaksās ietilpst projekta vadītāja un 3 ekspertu (1 juridiskā eksperta, 1 finanšu eksperta un 1 eksperta stratēģiskajā un organizāciju plānošanā un vadībā) izmaksas, projekta administratīvās izmaksas, mehānismi pašvaldību motivācijas veicināšanai dalībai pilotprojektā-apmācību, supervīziju, vai kādas citas izmaksas pakalpojuma kvalitātes uzlabošanai. Varbūt arī finansējums sociālo darbinieku atalgojuma līdzfinansēšanai, lai izlīdzinātu atalgojumu atbilstoši likumā noteiktajam sliekšnim

⁸⁵ Izmaksas aprēķinātas, ņemot vērā, ka izvērtējumā tiks iekļautas visas pilotprojektā iesaistītās pašvaldības un kontrolgrupa (pilotprojektā neiesaistītās pašvaldības), tiks veikta iedzīvotāju un sociālo dienestu klientu socioloģiskā aptauja, lai noskaidrotu, kā jaunā sistēma strādā, projektā iesaistīto pašvaldību un sociālo dienestu vadītāju un darbinieku intervijas Ekspertu (1 metodoloģijas eksperts, 1 finanšu eksperts, 1 eksperts organizācijas plānošanas un vadības jaut.) izmaksas

mazo novadu (līdz 10000 iedzīvotājiem) pašvaldībām pienākumu veidot vienu kopīgu pašvaldību iestādi— sociālo dienestu uz 10 000 iedzīvotājiem	<ul style="list-style-type: none"> • palielināsies sociālā darba klientu lietu skaits; • samazināsies administratīvās izmaksas; • mainīsies darbinieku noslodze; 				finansējums nav nepieciešams		
Īstenot mazo novadu sociālo dienestu apvienošanu	<ul style="list-style-type: none"> • iedzīvotājiem būs pieejama lielāka specializācija; • darbiniekiem būs pieejamāka tālākizglītība un supervīzijas. <p>Ietekme neieviešot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pakalpojumu klāsts iedzīvotājiem paliek nemainīgs (pārsvarā mājas aprūpe un sociālā aprūpe institūcijās); • sociālā darba klientu lietu skaits paliek nemainīgs (~21% no kopējo klientu lietu skaita); • administratīvās izmaksas nesamazināsies; • iedzīvotājiem nav pieejama specializācija; • darbiniekiem ierobežota tālākizglītības un supervīziju pieejamība 	2014.g. (24 mēn.)	LM	Pašvaldības, sociālie dienesti	Pašvaldību budžets, papildus finansējums nav nepieciešams	Īstermiņā nav ietekmes, ilgtermiņā pozitīva ietekme uz pašvaldību budžetu	Sociālo dienestu skaita samazinājums par 39 vienībām.

Identificētā problēma:	Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā noteiktais kritērijs - katrā pašvaldībā jābūt vismaz vienam sociālā darba speciālistam uz katriem tūkstoš iedzīvotājiem neparāda reālo darbinieku noslogojumu ⁸⁶						
Mērķis:	Izvērtēt un definēt piemērotākos noslodzes kritērijus sociālajam darbiniekam						
Rīcības virziens mērķa sasniegšanai:	<u>Sociālo darbinieku noslodzes kritēriju pārdefinēšana</u>						
Rezultāts:	Izvērtēti un definēti adekvāti sociālā darbinieka noslodzes kritēriji Bāzes līnijas rādītāji: Sociālo darbinieku skaits uz 1000 iedzīvotājiem						
	Scenārijs A						
Uzdevumi un pasākumi izvirzītā mērķa sasniegšanai	Ietekme ieviešot/ietekme neieviešot	Izpildes termiņš	Atbildīgā institūcija	Iesaistītās institūcijas	Nepieciešamais finansējums un avoti	Finansiālā ietekme uz pašvaldību un valsts budžetu	Bāzes līnija (ja var noteikt) vai izmērāmais rezultāts
Pētījums par piemērotāko noslodzes kritēriju sociālajam darbiniekam (pilotprojekts aptuveni 20 dienestos aptverot pilsētu un dažādu reģionu, tai skaitā lauku teritorijas, un izmēru novadu dienestus)	Ietekme ieviešot: <ul style="list-style-type: none"> uzlabosies sociālā darba kvalitāte, jo tiks noteikts sociālā darbinieka adekvāti, atbilstoši reālajam noslogojumam, izpildāmi, darba noslodzes kritēriji; nodrošināta sociālo darbinieku skaita samērīgums un atbilstoša noslodze dažādos reģionos; 	2013.g. 6 mēneši – metodikas izstrāde; 2014. 6 mēneši pilotprojekts	LM	Izglītības iestādes, pašvaldības, sociālie dienesti	LVL 55 000 ⁸⁷ , ESF	0 (ja nav pieejams ESF finansējums – LVL 55 000 no valsts budžeta)	Esošā noslodze sociālā darba speciālistam 2011. gadā – 1 uz 1000 iedzīvotājiem
Grozījumu veikšana Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā, nosakot, ka noslodzes kritērijs tiek		2015.g.	LM	-	Valsts budžets, papildus finansējums nav nepieciešams	Nav ietekmes	

⁸⁶ „Starpziņojuma par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi” 2.4.3.nodaļa, šī ziņojuma 2.1.nodaļa

⁸⁷ Pētījuma un pilotprojekta izmaksas aprēķinātas, ņemot vērā šādus nosacījumus: projektā ir iesaistīti 20 sociālie dienesti, pētījuma (tsk.pilotprojekta) norises ilgums 12 mēn. Izmaksās ietilpst projekta vadītāja un 3 ekspertu (finanšu eksperts, personālvadības eksperts un sociālā darba eksperts)izmaksas, metodisko norādījumu izstrādes izmaksas un projekta administratīvās izmaksas

<p>vērtēts nevis sociālā darba speciālistam, bet sociālajam darbiniekam, pret x, kas nav iedzīvotāju skaits</p>	<ul style="list-style-type: none"> • preventīvi tiks mazināti draudi sociālo darbinieku izdegšanai. Ietekme neieviešot: • neadekvāta sociālo darbinieku darba noslodze dažādos reģionos, neatbilstoši klientu skaitam un kopienas sociālajām problēmām; • saglabājas sociālo darbinieku pārslodze, kā rezultātā netiek nodrošināts kvalitatīvs sociālais darbs; • noslodze tiek vērtēta sociālā darba speciālistiem, tas nozīmē, ka saglabājas drauds, ka šo kritēriju nodrošina zemāk kvalificēti speciālisti 						
<p>Scenārijs B – nav</p>							

Identificētā problēma:	Sociālajos dienestos ir atšķirīga darbības plānošanas, uzraudzības un rezultātu novērtēšanas prakse un instrumenti ⁸⁸
Mērķis:	Noteikt vienotas darbības plānošanas, uzraudzības un rezultātu novērtēšanas prasības un turpināt kvalitātes vadības principu ieviešanu sociālajos dienestos
Rīcības virziens mērķa sasniegšanai:	<u>Sociālā darba kvalitātes uzlabošana</u>
Rezultāts:	Sociālo dienestu darba plānošana, uzraudzība un rezultātu novērtēšana tiek īstenota pēc vienotām prasībām, tādējādi uzlabojot iestādes darba kvalitāti: <ul style="list-style-type: none"> • uzlabosies iestādes stratēģiskā plānošana; • būs vienotas prasības pārskatiem un atskaitīšanās kārtībai; • palielināsies to dienestu skaits, kurās tiek ieviesti kvalitātes vadības instrumenti. <p>Bāzes līnijas rādītāji:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sociālo dienestu skaits, kuros tiek ieviesti kvalitātes vadības principi.

Scenārijs A

Uzdevumi un pasākumi izvirzītā mērķa sasniegšanai	Ietekme ieviešot / ietekme neieviešot	Izpildes termiņš	Atbildīgā institūcija	Iesaistītās institūcijas	Nepieciešamais finansējums un avoti	Finansiālā ietekme uz pašvaldību un valsts budžetu	Bāzes līnija vai izmērāmais rezultāts
Ieviest vienotas prasības pašvaldību sociālajiem dienestiem (gan iestādēm, gan aģentūrām) attiecībā uz iestādes darba plānošanu, uzraudzību un novērtēšanu, par pamatu ņemot Publisko aģentūru likumā pašvaldību	Ietekme ieviešot: <ul style="list-style-type: none"> • samazināsies atšķirības sociālo dienestu darba plānošanā, uzraudzībā un novērtēšanā; • vienotas prasības atvieglos dienestu pārraudzību un kontroli; • uzlabosies iestāžu 	2013.g. (12 mēn.)	LM	Pašvaldības, sociālie dienesti	Valsts budžets, papildus finansējums nav nepieciešams	Nav ietekmes	Sociālie dienesti, kuru juridiskais statuss ir pašvaldību aģentūras - 4 no 22 izvērtējumā iekļautajiem sociālajiem dienestiem jeb 18% - 2011.gadā

⁸⁸ „Starpziņojuma par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi” 2.4.1 un 2.4.5. nodaļas, „Starpziņojuma par sociālā darba kvalitātes pilnveidošanu”, 2.1.8. sadaļa, šī ziņojuma 2.1.nodaļa

aģentūrām noteiktās prasības	pašnovērtējums un iestādes darba kvalitāte;						
Veikt grozījumus Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā, vai nu, nosakot vienotus nosacījumus sociālā dienesta darba plānošanā, uzraudzībā un novērtēšanā, vai arī nosakot, ka sociālajam dienestam var būt tikai pašvaldības aģentūras juridiskā forma	<ul style="list-style-type: none"> uzlabosies sociālā darba kvalitāte, jo būs noteiktas vienotas sociālā darba rezultātu novērtēšanas prasības. Ietekme neieviešot: <ul style="list-style-type: none"> saglabāsies atšķirīgas pieejas sociālo dienestu darbības plānošanā, uzraudzībā un novērtēšanā; 	2013.g. (6mēn.)	LM	Pašvaldības, sociālie dienesti	Valsts budžets, papildus finansējums nav nepieciešams	Nav ietekmes	
Turpināt ieviest LM īstenotā pilotprojekta „Sociālo pakalpojumu sniedzēju kvalitātes novērtējuma metodikas izstrāde, validācija un ieviešana” rezultātus, nodrošinot sociālajiem dienestiem metodisko atbalstu pašnovērtējuma veikšanai un kvalitātes vadības principu ieviešanai	<ul style="list-style-type: none"> saglabāsies atšķirīgās pieejas sociālā darba rezultātu novērtēšanā; sociālā dienesta darbībā būs vāji attīstīta stratēģiskā vadība, darba plānošana un ieviešana būs haotiska un balstīta uz īstermiņa lēmumu pieņemšanu 	2013.g. (12 mēn.)	LM	Pašvaldības, sociālie dienesti	LVL 20 000 ⁸⁹ , ESF	0 (ja nav pieejams ESF finansējums – LVL 20 000 no valsts budžeta)	Pašvaldību sociālie dienesti, kuros tiek ieviesti kvalitātes vadības principi 4 no 22 izvērtējumā iekļautajiem sociālajiem dienestiem jeb 18% - 2011.gadā

Scenārijs B - nav

Identificētā problēma:	1. Metodiskā atbalsta pasākumi neveicina sociālo dienestu sadarbību un profesionāla sociālā darba uzlabošanu ⁹⁰ .
-------------------------------	--

⁸⁹ Ekspertu izmaksas apmācību veikšanai, metodiskā atbalsta sniegšanai un kvalitātes vadības principu ieviešanai 20 pašvaldību sociālajos dienestos

	2. Sociālajiem darbiniekiem pietrūkst specifiskās zināšanas darbā ar konkrētām klientu grupām. Valstī nav vienotas izpratnes par nepieciešamajiem pakalpojumiem un atbalstu, kas būtu jāsniedz konkrētām klientu grupām ⁹¹ .
Mērķis:	1. Uzlabot sociālā darba metodisko vadību, sniedzot atbalstu sociālo dienestu darbiniekiem sociālā darba veikšanā. 2. Izstrādāt un ieviest vienotas programmas/metodikas darbā ar noteiktām klientu grupām (ieteicamās klientu grupas – no psihoaktīvām vielām un azartspēlēm atkarīgās personas, pirmspensijas vecuma personas, varmākas, ilgstošie bezdarbnieki, ģimenes ar bērniem, vardarbībā cietušās personas, jaunieši)
Rīcības virziens mērķa sasniegšanai:	<u>Sociālā darba metodiskās vadības un atbalsta pilnveidošana</u>
Rezultāts:	<p>Sociālie darbinieki saņem pietiekamu un kvalitatīvu informāciju profesionāla sociālā darba nodrošināšanai iedzīvotājiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • uzlabosies sadarbība starp nozares ministriju un sociālo dienestu darbiniekiem; • sociālo dienestu darbinieki metodisko atbalstu saņems tuvāk savai darba vietai; • turpināsies sadarbības uzlabošanās starp sociālo dienestu darbiniekiem; • uzlabosies sociālo darbinieku profesionalitāte; • iedzīvotājiem kļūs pieejamāks plašāks pakalpojumu klāsts. <p>Bāzes līnijas rādītāji (scenārijs A):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Īstenoti metodiskā atbalsta pasākumi reģionos; • izstrādāti e-izdevumi par sociālā darba attīstības tendencēm; • sociālie darbinieki, kas piedalījušies starptautiskā pieredzes apmaiņā; • Izstrādātas un ieviestas piecas programmas/metodikas darbā ar noteiktām klientu grupām (ieteicamās klientu grupas – no psihoaktīvām vielām un azartspēlēm atkarīgās personas, pirmspensijas vecuma cilvēki, varmākas, ilgstošie bezdarbnieki, ģimenes ar bērniem, vardarbībā cietušās personas, jaunieši). <p>Bāzes līnijas rādītāji: Apmācīto sociālo darbinieku skaits</p> <p>Bāzes līnijas rādītāji (scenārijs B):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Izveidoti teritoriālie metodiskās vadības centri; • Nodarbināti speciālisti metodiskās vadības centrā.
Scenārijs A	

⁹⁰ „Starpziņojuma par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi” 2.4.5. sadaļa, šī ziņojuma 2.1.nodaļa

⁹¹ „Starpziņojuma par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi” 2.4.4.nodaļa, šī ziņojuma 2.1.nodaļa

Uzdevumi un pasākumi izvirzītā mērķa sasniegšanai	Ietekme ieviešot / ietekme neieviešot	Izpildes termiņš	Atbildīgā institūcija	Iesaistītās institūcijas	Nepieciešamais finansējums un avoti	Finansiālā ietekme uz pašvaldību un valsts budžetu	Bāzes līnija vai izmērāmais rezultāts
<ul style="list-style-type: none"> Metodiskā atbalsta pasākumi sociālo dienestu sadarbībai un profesionāla sociālā darba uzlabošanai 							
<p>Grozījumu veikšana Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā, nosakot pienākumu LM sniegt metodisko atbalstu un organizēt metodiskās vadības pasākumus pašvaldību sociālajiem dienestiem, ņemot vērā teritoriālo novietojumu. Pārstrādāt uz Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 13. panta 9.daļā noteiktā deleģējuma pamata izstrādātos MK noteikumus par atbalstu profesionāla sociālā darba ieviešanai pašvaldībā, paredzot dažādus atbalsta veidus sociālā darba profesionālai pilnveidei un metodiskajam atbalstam.</p>	<p>Ietekme ieviešot:</p> <ul style="list-style-type: none"> uzlabosies sociālo darbinieku informētība; uzlabosies sociālo darbinieku darba kvalitāte; uzlabosies sadarbība un koordinācija. <p>Ietekme neieviešot:</p> <ul style="list-style-type: none"> saglabāsies vāja informētība par jaunumiem sociālā darba praksē; tiks nodrošināta nepietiekama informācijas apmaiņa; sociālajiem darbiniekiem būs vairāk laika jātērē administratīvu prasību nodrošināšanai 	2013.g. (6mēn.)	LM	Pašvaldības, sociālie dienesti	Valsts budžets, papildus finansējums nav nepieciešams	Nav ietekmes	<ul style="list-style-type: none"> Metodisko atbalsta pasākumu skaits reģionos 2011.gadā - 0 Izstrādāti e-izdevumi 2011.gadā - 0 Sociālo darbinieku skaits, kuri piedalījušies starptautiskā pieredzes apmaiņā 2011.gadā - 0
Izstrādāt metodiku par normatīvajos aktos noteikto prasību skaidrojumu un		2013.g. (6mēn.)	LM	Pašvaldības, sociālie dienesti	Valsts budžets, papildus finansējums	Nav ietekmes	

piemērošanu praksē					nav nepieciešams		
Veikt grozījumus 06.04.2010. MK noteikumos Nr. 338 „Noteikumi par valsts statistikas pārskatiem sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības jomā”, pilnveidojot statistikas pārskatus, izstrādājot jaunu sadaļu informācijas par sociālo darbu uzkrāšanai, un izstrādāt to aizpildīšanas metodiku nosakot, kas ir lieta, kā veikt lietu uzskaiti, kas ir administratīvās izmaksas, kādas izmaksu pozīcijas tajās ietilpst, norādot sociālo darbinieku skaitu, detalizējot profesionāla sociālā darba izmaksas vai nosakot izlietotā finansējuma uz vienu klienta lietu aprēķina metodiku. 1.nodaļu un īpaši 1.5.sadaļu ierosinām pārveidot tādā veidā, lai LM saņemtu informāciju par iestādes plānošanas,		2013.g. (12 mēn.)	LM	Pašvaldības, sociālie dienesti	Valsts budžets, papildus finansējums nav nepieciešams	Nav ietekmes	

uzraudzības un novērtēšanas sistēmas izveidi un izmaiņām, iekšējās kontroles prasību ievērošanu, un instrumentiem un resursiem sociālā darba veikšanai							
Organizēt metodiskā atbalsta pasākumus pārskatu aizpildīšanai	2014.g. (2 mēn.)	LM	Pašvaldības, sociālie dienesti	LVL 1000 ⁹² , Valsts budžeta finansējums	LVL 1 000 no valsts budžeta)		
Izstrādāt e-izdevumus 1 reizi ceturksnī par jaunumiem sociālā darba jomā Latvijā un reģionos un izveidot sociālā darba speciālistu tīklojumu (networku), kurā regulāri apmainīties ar jaunumiem un aktualitātēm	2014.-2019.g. (e-izdev.1 reizi ceturksnī .)	LM	Pašvaldības, sociālie dienesti	LVL 50000 ⁹³ , Valsts budžeta finansējums	0 (ja nav pieejams ESF finansējums – LVL 50 000 no valsts budžeta)		
Organizēt pieredzes apmaiņas seminārus ar citu valstu sociālajiem darbiniekiem	2014.g. (12 mēn)	LM	Pašvaldības, sociālie dienesti	LVL 100 000 ⁹⁴ , ESF	0 (ja nav pieejams ESF finansējums – LVL 100 000 no valsts budžeta)		
Sociālajiem darbiniekiem pietrūkst specifiskās zināšanas darbā ar konkrētām klientu grupām. Valstī nav vienotas izpratnes par nepieciešamajiem pakalpojumiem un atbalstu, kas būtu jāsniedz konkrētām klientu grupām.							

⁹² Ekspertu izmaksas, telpu nodrošinājums, ceļa izdevumu 5 pasākumu rīkošanai reģionos

⁹³ Ekspertu izmaksas IKT risinājuma izstrādei networka izveidošanai (līdz 20 000 LVL), atbalsts projektu konkursa veidā sociālo darbinieku NVO vai sabiedriskajām organizācijām e-izdevuma(u) izstrādei un uzturēšanai, sociālā darbinieku tīklojuma veidošanai/uzturēšanai.

⁹⁴ Ceļa izdevumi un dienas nauda 200 sociālo darbinieku dalībai pieredzes apmaiņas pasākumos

Vienotu programmu/ metodiku izstrāde piecām mērķgrupām	Ietekme ieviešot: <ul style="list-style-type: none"> • sociālais darbs un citi nepieciešamie sociālie pakalpojumi konkrētām klientu grupām kļūs pieejamāki un mērķētāki; • tiks radīts metodiskais līdzeklis un nodrošināta apmācība tā pielietošanā sociālā darba praksē, lai profesionālāk veiktu sociālo darbu ar indivīdu un ģimeni; • veicinās sociālā darba specializāciju un individuālu pieeju atsevišķu klientu grupu specifisko problēmu risināšanā; • uzlabos sociālo dienestu sociālo darbinieku zināšanas par darba 	2013.g. 6 mēneši – metodik as izstrāde	LM	Pašvaldības, sociālie dienesti	LVL 40 175 ⁹⁵ , ESF	0 (ja nav pieejams ESF finansējums – LVL 30 000 no valsts budžeta)	Vienotas programmas/metodikas darbā ar konkrētām klientu grupām, apmācīti sociālie darbinieki darbā ar šīm programmām 2011. g - 0
50 Sociālo darbinieku apmācība un pilotēšana 20 pašvaldībās		2014. g. 6 mēneši- apmācīb a; 2015.g. 1 gads - pilotēšan a	Izglītības iestāde, kura nodrošina apmācību	Izglītības iestāde, kura nodrošina apmācību, pašvaldības, sociālie dienesti	LVL 27 400, ESF	0 (ja nav pieejams ESF finansējums – LVL 27 400 no valsts budžeta)	
Piecu programmu/ metodiku pilnveidošana un ieviešana visās pašvaldībās, t.sk. darbinieku apmācības		2016.- 2017.g. (2 gadi)	LM	Pašvaldības, sociālie dienesti	LVL46 000 ⁹⁶ , ESF	0 (ja nav pieejams ESF finansējums – LVL 46 000 no valsts budžeta)	

⁹⁵ Izmaksas aprēķinātas, ņemot vērā NAP projektā paredzētu analoģu aktivitāšu plānotās izmaksas

	<p>metodēm ar konkrētajām klientu grupām, līdz ar to pieaugs sociālo darbinieku profesionalitāte darbam ar specifiskajām klientu grupām, tiks veicināta sociālā darba kvalitātes uzlabošanās;</p> <ul style="list-style-type: none"> • sociālajos dienestos tiks veicināta vienota standarta pielietošana; • perspektīvā tas varētu uzlabot sociālā darba kvalitāti darbā ar konkrētām klientu grupām, kā arī mazināt atšķirības dažādu sociālo dienestu starpā izmantoto metožu un pieeju ziņā darbā ar konkrētām klientu grupām. <p>Ietekme neieviešot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • netiek nodrošināts mērķēts sociālais 						
--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>darbs ar konkrētām klientu mērķgrupām, kā rezultātā turpinās ilgstošu, neatrisinātu sociālo problēmu „sajūta”, ilgstošie sociālā dienesta klienti nodrošina problēmas pēctecību paaudzēs;</p> <ul style="list-style-type: none"> • sociālais darbs tiek nodrošināts iestājoties sociālajai problēmai, ar sociālo problēmu, tai skaitā mērķgrupu netiek strādāts preventīvi 						
--	--	--	--	--	--	--	--

Scenārijs B

Jauna normatīvā regulējuma sociālā darba jomā izstrāde vai esošo normatīvo aktu grozīšana, nosakot LM pienākumu veikt uzraudzību un metodisko vadību par normatīvo aktu ievērošanu un sociālo darbu un tā rezultātiem sociālajos	Ietekme ieviešot: <ul style="list-style-type: none"> • uzlabosies LM informētība par reģiona sociālo dienestu darbu, problēmām; • uzlabosies problēmu risināšana ātrums un iespējas; • tiks nodrošināta nepārtraukta un 	2013.g. (12 mēn.)	LM	Pašvaldības, sociālie dienesti	Valsts budžets, papildus finansējums nav nepieciešams	Nav ietekmes	<ul style="list-style-type: none"> • Teritoriālo metodiskās vadības punktu skaits 2011.gadā - 0; • Darbinieku skaits teritoriālajos metodiskās vadības punktos 2011.gadā - 0
--	--	-------------------	----	--------------------------------	---	--------------	--

⁹⁶ Izmaksas ekspertiem un lektoriem, materiālu pavairošana. Izmaksas aprēķinātas, ņemot vērā 119 iesaistītās pašvaldības, katrā pašvaldībā tiek apmācīti vidēji 3 sociālie darbinieki

dienestos	savlaicīga kvalitātes kontrole un uzraudzība.						
Jauna normatīvā regulējuma sociālā darba jomā izstrāde vai esošo normatīvo aktu grozīšana, paredzot dažādus atbalsta veidus sociālā darba profesionālai pilnveidei un metodiskajam atbalstam.	<ul style="list-style-type: none"> mainīsies LM loma no kontrolējošās uz atbalstošo Ietekme neieviešot: <ul style="list-style-type: none"> saglabāsies sadrumstalota un neprognozējama kontroļu veikšana; 						
5 teritoriālo metodiskās vadības punktu (centru) izveide reģionos, kas nodrošinātu metodiskā atbalsta pasākumus atbilstoši sociālo dienestu teritoriālajam izvietojumam reģionos. Iespējamie realizācijas veidi: metodiskās vadības punktu izveide LM pārraudzībā vai arī pie plānošanas reģionu administrācijām. Nepieciešamie pasākumi: Jauna normatīvā regulējuma sociālā darba jomā izstrāde vai esošo normatīvo aktu	<ul style="list-style-type: none"> nepietiekama informācija par sociālā darba rezultātiem un to ietekmi uz iedzīvotājiem 	2014.g. (6 mēn.)	LM	Pašvaldības, sociālie dienesti	LVL 0 ⁹⁷	0	

⁹⁷ Finansējuma aprēķināšanai nepieciešams veikt detalizētus aprēķinus atkarībā no vietas izvēles un institucionālā ietvara, uz kura bāzes šādi punkti tiek veidoti. Praktiski varētu būt nepieciešamas atalgojuma un darba vietas izveidošanas izmaksas un uzturēšanas izmaksas 5 cilvēkiem (pa 1 katrā reģionā).

grozīšana, finansējuma piešķiršana metodiskās vadības punktu izveidei, darbības nodrošināšanai un personāla (1 darbinieka katrā teritoriālajā metodiskās vadības punktā) atalgojumam.							
---	--	--	--	--	--	--	--

Identificētā problēma:	Pietrūkst sistemātiskas un mērķtiecīgas pieejas sociālo darbinieku izglītības (augstākā/tālākizglītība) un supervīziju nodrošināšanas jomā ⁹⁸
Mērķis:	Stiprināt sociālo darbinieku profesionalitāti izglītības un supervīziju (konsultatīvā atbalsta) jomā
Rīcības virziens mērķa sasniegšanai:	<u>Sociālo darbinieku profesionalitātes nodrošināšana un uzturēšana</u>
Rezultāts:	<p>Paaugstināsies sociālo darbinieku profesionalitāte, tiks nodrošināta zināšanu un prasmju apguve darbam ar konkrētām mērķa grupām un problēmām;</p> <p>Uzlabosies sociālo pakalpojumu kvalitāte;</p> <p>Pieaugs sociālo darbinieku motivācija un celsies sociālā darba profesijas prestižs;</p> <p>Pakāpeniski veidosies karjeras attīstības sistēma sociālā darba jomā;</p> <p>Pilnveidota sociālā darba izglītības sistēma, attīstīta sadarbība starp izglītības iestādēm, darba devējiem un Labklājības ministriju;</p> <p>Mazināsies „izdeģšanas risks” sociālajiem darbiniekiem.</p>

⁹⁸ „Starpziņojuma par sociālā darba tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu” 2.3.1.nodaļa, „Starpziņojuma par sociālā darba kvalitātes pilnveidošanu”2.1.3.nodaļa, šī ziņojuma 2.3.nodaļa

Uzdevumi un pasākumi izvirzītā mērķa sasniegšanai	Scenārijs A						
	Ietekme ieviešot/ietekme neieviešot	Izpildes termiņš	Atbildīgā institūcija	Iesaistītās institūcijas	Nepieciešamais finansējums un avoti	Finansiālā ietekme uz pašvaldību un valsts budžetu	Bāzes līnija (ja var noteikt) vai izmērāmais rezultāts
Aktīva LM līdzdalība valsts finansēto budžeta vietu piešķiršanā (sadarbībā ar Augstākās izglītības padomi) – veikt detalizētu analīzi par esošajiem valsts budžeta līdzekļu piešķiršanas kritērijiem un sagatavot priekšlikumus valsts budžeta vietu sadalei starp valsts augstskolām (ņemot vērā reģionālās pieejamības, izglītības kvalitātes, u.c. nozarei nozīmīgus kritērijus)	<u>Ietekme ieviešot:</u> veikts mērķtiecīgs un nozares vajadzībās pamatots valsts budžeta līdzekļu izlietojums sociālā darba studijām; reģionālā aspektā nodrošinātas vienlīdzīgas valsts budžeta līdzekļu finansētās studiju vietas; pieaugs LM līdzdalība sociālo darbinieku izglītības jomā. <u>Ietekme neieviešot:</u>	2013.g. (12 mēn.)	IZM	LM, AIP	Valsts budžets, papildus finansējums nav nepieciešams	Nav ietekmes	Budžeta vietas sociālā darba augstākās izglītības programmās 2011. g.: Latvijas Universitātei - 10 budžeta vietas/gadā; Liepājas Universitātei - 60 budžeta vietas/gadā; Rēzeknes augstskolai- 6 budžeta vietas/gadā; Rīgas Stradiņa universitātei- piešķirtas - 43 budžeta vietas/gadā

	saglabāties esošais valsts budžeta vietu sadalījums; valsts budžeta vietu sadalījumā netiks ņemtas vērā nozares intereses un vajadzības						
Izveidot sociālā darba prakšu atbalsta sistēmu – definēt prasības praktizantus apmācīt tiesīgiem speciālistiem, apzināt apmācīt tiesīgus speciālistus prakses laukā, veidot mentoru sistēmu, apkopot labas prakses piemērus un tos popularizēt, izstrādāt prakses nolikumu, valsts budžetā paredzēt finansiālu atbalstu prakses vadītājiem kā piemaksu pie darba algas. Kā pirmais posms šī	<u>Ietekme</u> <u>ieviešot:</u> uzlabojas sociālā darba studiju programmu absolventu zināšanas un prasmes, sagatavotība praktiskam darbam; veidojas vienota pieeja sociālā darba prakses standartam;	2014.g. (12 mēn.)	LM	Izglītības iestādes, profesionālās asociācijas, LPS, pašvaldības, sociālie dienesti	15 000 LVL ⁹⁹ , ESF	0 (ja nav pieejams ESF finansējums – LVL 15 000 no valsts budžeta)	Sociālā darba prakšu atbalsta sistēma 2011.g - 0

⁹⁹ Pilotprojekta izmaksas, kas ietver prasību izstrādi sociālā darba studiju programmu praktizantus apmācīt tiesīgiem speciālistiem, prakses nolikuma izstrādi, pilotprojekta mērķa grupas atlase – a-skola/-as, prakses vieta/-as un potenciālie prakses vadītāji, apmācību pakalpojuma sniedzēji; apmācību programmas izstrāde un īstenošana; prakses īstenošana apmācīta prakses vadītāja uzraudzībā (prakses vadītājs saņem piemaksu pie darba algas); rezultātu novērtēšana un popularizēšana

uzdevuma īstenošanā tiek veikts pilotprojekts (piemēram, 1-2 augstskolās)	paaugstinās darba devēju motivācija līdzdarboties sociālā darba izglītības jomā <u>Ietekme</u> <u>neieviešot:</u> sociālā darba studentu sagatavotība praksei saglabājas esošajā līmenī; vāja darba devēju motivācija sadarboties studentu prakses vadīšanā							
Veikt sociālo darbinieku izglītošanu par valsts budžeta līdzekļiem – profesionālā bakalaura un maģistra līmeņa studijās. Katru gadu budžetā paredzēt finansējuma apjomu noteiktu mērķa	<u>Ietekme</u> <u>ieviešot:</u> paaugstinās sociālo darbinieku profesionalitāt e; palielinās izglītības	2013.-2016.g. (katru gadu)	LM	IZM, pašvaldības, u.c. darba devēji, augstskolas	30 000.00 LVL ¹⁰⁰ , LM budžets	LM	30 000.00 LVL no valsts budžeta	No LM budžeta finansēto studiju vietu skaits sociālā darba augstākās izglītības apgūvei 2011.g. - 0

¹⁰⁰ Izmaksas rēķinātas vienam studiju gadam (2 semestriem) par pamatu ņemot vidējās studiju izmaksas 1000.00 LV. Pie šādām izmaksām mērķa grupa ir 30 potenciālie studenti. Mērķa grupas atlases kritēriji tiek noteikti balstoties situācijas izpētē sociālā darba prakses un sociālā darba izglītības jomā

<p>grupu studiju finansēšanai. Mērķa grupu noteikšanas pamatā ir izpēte par nozares vajadzībām konkrētajam plānošanas periodam. Finansējuma saņēmēju mērķgrupai paredzēt līdzatbildību finansējuma saņemšanā (piemēram, slēdzot līgumu un iekļaujot nosacījumu pēc studiju pabeigšanas noteiktu laiku nostrādāt sistēmā). Iespējamās mērķa grupas – personas, kuras strādā sociālajos dienestos/sociālo pakalpojumu sniedzēju institūcijās un pilda sociālā darbinieka pienākumus, kurām ir otrā līmeņa profesionālā augstākā vai akadēmiskā izglītība citā profesijā; personas, kuras ieguvušas 1.līmeņa profesionālo augstāko izglītību sociālā darba jomā</p>	<p>kvalitāte; sociālā darba izglītība tiek tuvināta darba tirgus prasībām; paaugstinās sociālā darba studiju programmu absolventu piesaiste nozarei, pieaug potenciālo studētgribētāju motivācija un konkurence. <u>letekme</u> <u>neieviešot:</u> nozares nodrošinājums ar izglītotiem sociālajiem darbiniekiem tiek īstenots lēnām; nepietiekamā apjomā sagatavoti sociālie darbinieki darbam</p>						
--	---	--	--	--	--	--	--

	noteiktās jomās/ar noteiktām mērķa grupām, kas rezultātā negatīvi ietekmē pakalpojumu kvalitāti; sociālā darba studiju programmu absolventiem nav motivācijas mehānisma pēc studiju beigšanas strādāt nozarē						
Stiprināt sadarbību starp izglītības institūcijām, kuras īsteno sociālā darba programmas, darba devējiem, nozaru ministrijām, u.c. ieinteresētajām pusēm. Šis uzdevums paredz LM finansiālu, u.c. veida atbalstu dažādām inovatīvām aktivitātēm un atzinībām, kas vērstas uz sociālo darbinieku profesionālās kompetences	<u>Ietekme</u> <u>ieviešot:</u> paaugstinās sociālā darba profesijas popularitāte, atpazīstamība, tiek veidots pozitīvs profesijas tēls; radīti priekšnoteikumu jaunu un inovatīvu	2013.-2016.g.	LM	Izglītības iestādes, profesionālās asociācijas, u.c.	100 000 LVL (katru gadu), valsts budžets, ESF	0 (ja nav pieejams ESF finansējums – LVL 100 000 no valsts budžeta)	Atbalsta pasākumu kopums (t.sk. finansiāls atbalsts) dažādām inovatīvām aktivitātēm, kas vērstas uz sociālo darbinieku profesionālās kompetences pilnveidi 2011.g. – 0. Izveidota Darba grupa par sociālā darba izglītības un pētniecības

<p>pilnveidi un sadarbības veidošanu starp dažādām ieinteresētajām pusēm. Uzdevuma ietvaros LM katru gadu budžetā iezīmē noteiktu finansējumu un izveido darba grupu uzdevuma ieviešanai (nolikums, projekta pieteikuma formas izstrāde, u.c.).</p> <p>Zemāk minēti iespējamie piemēri sadarbības projektiem - vasaras nometnes, profesionālās pilnveides darbnīcas, konferences, veicināšanas balvas un pateicības par konkrētiem sasniegumiem sociālā darba izglītības jomā, veiksmīgākais <i>labas prakses</i> piemērs sociālā darba prakses organizēšanā, radošākais studentu izvirzītais sociālā darba pasniedzējs, atraktīvākais augstskolu kopprojekts sociālā darba augstākās izglītības jomā, augstskola ar lielāko praktizējošo sociālā darba programmu absolventu</p>	<p>metožu un pieeju ienākšanai un popularizēšana i sociālā darba praksē; nostiprinās komunikācija starp dažādām ieinteresētajām pusēm sociālā darba profesionālās pilnveides jomā.</p> <p><u>Ietekme</u> <u>neieviešot:</u></p> <p>jaunu un inovatīvu pieeju ienākšana sociālā darba praksē ir lēnāka; vāja sadarbība starp ieinteresētajām pusēm sociālā darba profesionālās pilnveides jomā</p>						<p>jautājumu risināšanu 2011.g. - 0</p>
--	---	--	--	--	--	--	---

skaitu, u.c.							
Pētījums par sociālo darbinieku tālākizglītības vajadzībām, to sasaisti ar nozares prioritātēm un izstrādāt tālākizglītības nodrošināšanas un kvalitātes uzraudzības modeli	<p><u>Ietekme</u> <u>ieviešot:</u> apzinātas sociālo darbinieku tālākizglītības vajadzības; tiek veidota tālākizglītības ietvaros apgūstamo apmācību jomu/tēmu sasaiste ar nozares prioritātēm; pieaug sociālo darbinieku profesionālās kompetences, jo tālākizglītības vajadzību apkopošana ir pamats kvalitatīvu pakalpojumu sniedzēju piesaistei; uzlabojas sociālo</p>	2013.g. (12 mēn.)	LM	IZM, pašvaldības, sociālie dienesti	17 000 LVL, ESF	0 (ja nav pieejams ESF finansējums – LVL 15 000 no valsts budžeta)	Daļēji – veikts sociālo dienestu darbinieku tālākizglītības vajadzību apkopojums izvērtējumā iekļautajos 22 sociālajos dienestos

	<p>pakalpojumu kvalitāte <u>Ietekme</u> <u>neieviešot:</u> tālākizglītības apguve nav pārskatāma, nav mehānismu tālākizglītības kvalitātes kontrolei; tālākizglītībai pietrūkst sasaistes ar nozares attīstības virzieniem; tālākizglītības kvalitāte saglabājas esošajā līmenī</p>						
<p>Īstenot iepriekš veiktā izpētē pamatotu sociālo darbinieku tālākizglītošanu, piesaistot valsts budžeta līdzekļus (kombinācijā ar pašvaldību finanšu līdzekļiem 50:50)</p>	<p><u>Ietekme</u> <u>ieviešot:</u> Pieaug sociālo darbinieku profesionalitāte un kompetence</p>	<p>2013.-2017.g (katru gadu)</p>	<p>LM</p>	<p>Pašvaldības, sociālie dienesti</p>	<p>160 000.00 LVL¹⁰¹, valsts budžets, pašvaldību budžets (attiecība 50:50); gan valsts, gan pašvaldību finansējums daļēji vai pilnībā var tikt segts no ESF līdzekļiem)</p>	<p>0 (ja nav pieejams ESF finansējums – maksim. LVL 80 000.00 no valsts budžeta)</p>	<p>142 sociālie darbinieki apguvuši 24 vai vairāk tālākizglītības stundas (no 258), dati par izvērtējumā analizētajiem 22</p>

¹⁰¹ Aprēķins veikts par 1046 sociālajiem darbiniekiem (2011.gada dati); vidējās tālākizglītības izmaksas vienam darbiniekam gadā – 150.00 LVL; tālākizglītības ietvaros apgūstamo stundu skaits 24 stundas gadā (saskaņā ar 03.06.2003 MK noteikumu Nr.291 2.4.punktu); 50 % no sedz valsts, 50 % pašvaldība; aprēķina rezultāti noapaļoti

	noteiktās jomās/metodē paaugstinās tālākizglītības pakalpojuma kvalitāte. <u>Ietekme</u> neieviešot: tālākizglītības pakalpojuma kvalitāte saglabājas esošajā līmenī; saglabājas tālākizglītības nodrošinājums atkarībā no pašvaldības finanšu resursiem, pašvaldības intereses, izpratnes un atrašanās vietas						sociālajiem dienestiem ¹⁰²
Īstenot pilotprojektu	<u>Ietekme</u>	2014.g.	LM	Izglītības	50 000 LVL ¹⁰³ , ESF	0 (ja nav	Portāls tālākizglītības

¹⁰² „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi”, 39.attēls

¹⁰³ Aprēķins veikts salīdzinot ar analogu projektu veselības aprūpes jomā (ESF projekts „Veselības aprūpes un veselības veicināšanas procesā iesaistīto institūciju personāla tālākizglītība nozares ilgtspējīgai attīstībai”), kura izmaksas ir Ls 9 500 000. Šī projekta mērķa grupa ir 25 000 personas (veselības aprūpes un veselības veicināšanas procesā iesaistīto institūciju personāls – ārsti, ārsta palīgi, māsas, māsas palīgi, vecmātes, funkcionālie speciālisti u.c.) un tas paredz arī metodisko un apmācības materiālu programmu izstrādi (<http://www.talakisglitiba.lv/par-projektu> - skatīts 04.10.2012). Līdzīgs projekts sociālajiem darbiniekiem aptvertu mazāku mērķa grupu un arī aktivitāšu ziņā varētu būt vienkāršāks

<p>portāla izveidei tālākizglītības piedāvājuma apkopšanai.</p> <p>Mājas lapas galvenā funkcija, apkopot tālākizglītības piedāvājumu sociālajiem darbiniekiem (kursi, semināri, darbnīcas, utt.) – tēmas, mērķa grupas, izmaksas, kredītpunktu skaits. Tāpat mājas lapa var nodrošināt iespēju tālākizglītības pakalpojumu saņēmējiem novērtēt tālākizglītības pakalpojuma kvalitāti. Līdzīgas mājas lapas ar ESF projektu atbalstu ir izstrādātas veselības aprūpes un izglītības sistēmā strādājošiem</p>	<p><u>ieviešot:</u> pieaug pārskatāmība tālākizglītības piedāvājuma jomā; pieaug sociālo darbinieku informētība par tālākizglītības piedāvājumu; pieaug iespēja atrast sev piemērotāko piedāvājumu dažādu aspektu kombinācijā (tēmas, pieejamība, izmaksas, apjoms); uzlabojas tālākizglītības pakalpojuma kvalitāte; iespējams veikt tālākizglītības uzraudzību. <u>Ietekme</u> <u>neieviešot:</u></p>	<p>portāla izveide Portāla uzturēšana, regulāra informāc. atjaunošana 2014.-2019.g.</p>		<p>iestādes, pašvaldības, sociālie dienesti</p>		<p>pieejams ESF finansējums – 50 000 no valsts budžeta)</p>	<p>piedāvājuma apkopšanai 2011. g. - 0</p>
---	---	---	--	---	--	---	--

	nav nodrošināta pārskatāmība tālākizglītības piedāvājuma ziņā; tālākizglītības izvēle pakļauta dažādu faktoru kombinācijai, izmaksas dominē pār kvalitāti; sociālajiem darbiniekiem nav iespējams vienviet iepazīties ar plašāku tālākizglītības piedāvājumu un atsauksmēm						
Sakārtot supervīziju (konsultatīvā atbalsta) nodrošināšanu sociālajiem darbiniekiem. Šī uzdevuma veikšanai nepieciešams	<u>Ietekme</u> <u>ieviešot:</u> paaugstināsies supervīziju pakalpojuma	2013.-2017.g. (katru gadu)	LM	Pašvaldības sociālie dienesti	100 000.00 LVL ¹⁰⁴ , valsts budžets, pašvaldību budžets (attiecība 50:50)	50.000.00 LVL no valsts budžeta un 50.000.00 LVL no pašvaldību	2011.gadā supervīzijas saņēmēji 237 sociālie darbinieki (no 355), dati par

¹⁰⁴ Aprēķins veikts par 1046 sociālajiem darbiniekiem (2011.gada dati); aprēķinātas grupu supervīzijas izmaksas; 1 stundas izmaksas 5.00 LVL uz cilvēku; par 18 stundām gadā (saskaņā ar 03.06.2003 MK noteikumu Nr.291 8.punktu); 50 % no sedz valsts, 50 % pašvaldība; aprēķins noapaļots

<p>īstenot sekojošas aktivitātes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - precizēt normatīvajos aktos pašvaldības lomu un pienākumus konsultatīva atbalsta sniegšanā; - definēt un iestrādāt normatīvajos aktos prasības supervīzijas pakalpojumam; - definēt un iestrādāt normatīvajos aktos prasības supervīzijas pakalpojumu sniedzējiem; - izstrādāt finansēšanas mehānismu supervīziju nodrošināšanai, tai 	<p>kvalitāte; tiks nodrošinātas vienlīdzīgas iespējas supervīzijas saņemšanā un kvalitātē gan teritoriālā, gan sociālā dienesta darbinieku vajadzību aspektā.</p> <p><u>Ietekme neieviešot:</u></p> <p>nav mehānisma, kas regulē supervīziju kvalitāti līdz ar to supervīzijas kvalitāte ir interpretējama un netiek nodrošināta; liela daļa</p>					budžeta	<p>izvērtējumā iekļautajiem sociālajiem dienestiem¹⁰⁵</p> <p style="text-align: right;">22</p>
--	--	--	--	--	--	---------	---

¹⁰⁵ „Starpziņojums par sociālā darba kvalitātes pilnveidošanu”, 2.1.3.nodaļa

<p>skaitā paredzot valsts budžeta līdzekļus supervīziju finansēšanai (piem., kombinējot ar pašvaldību atbalstu 50:50). Supervīziju nodrošināšana par valsts budžeta līdzekļiem tiek īstenota, organizējot iepirkumu supervīzijas pakalpojuma sniedzējiem.</p>	<p>sociālo darbinieku supervīzijas nesaņem; paaugstinās izdegšanas risks sociālajiem darbiniekiem, kas rezultātā negatīvi ietekmē sociālo pakalpojumu kvalitāti, cilvēkresursu piesaisti nozarei</p>						
<p>Scenārijs B - nav</p>							

Identificētā problēma:	Atbalsta trūkums zinātnes un pētniecības bāzes nostiprināšanai sociālā darba nozarē ¹⁰⁶						
Mērķis:	Stiprināt zinātnes un pētniecības bāzi sociālā darba nozarē						
Rīcības virziens mērķa sasniegšanai:	<u>Zinātnes un pētniecības attīstība sociālā darba nozarē</u>						
Rezultāts:	Nostiprinās sociālā darba nozares vieta sociālo zinātņu jomā; Pieaug sociālā darba nozares prestižs un atpazīstamība gan vietējā, gan starptautiskā mērogā; Nostiprināta sociālā darba nozares metodoloģijas bāze; Paaugstinās doktorantu skaits, palielinās pētījumu/pētniecības projektu skaits sociālā darba nozarē, palielinās vietējo/starptautisko publikāciju skaits, palielinās mācībspēku motivācija un zinātniskā aktivitāte.						
Scenārijs A							
Uzdevumi un pasākumi izvirzītā mērķa sasniegšanai	Ietekme ieviešot/ietekme neieviešot	Izpildes termiņš	Atbildīgā institūcija	Iesaistītās institūcijas	Nepieciešamais finansējums un avoti	Finansiālā ietekme uz pašvaldību un valsts budžetu	Bāzes līnija (ja var noteikt) vai izmērāmais rezultāts
Izstrādāt pasākumu kopumu zinātnes un pētniecības atbalstam sociālā darba nozarē. Ieteicamie pasākumi: - ikgadējs nozarei aktuālu pētījumu tēmu apkopojums un to publicēšana LM mājas lapā; - ikgadējas pateicības/atzinības nozares ministrijas vārdā par sasniegumiem nozares zinātnes un pētniecības stiprināšanā; - sadarbība ar doktorantiem/mācībspēkiem nozarei aktuālu jautājumu risināšanā. LM budžetā ikgadēji paredzēt budžeta	Ietekme ieviešot: pieaug studentu/mācībspēku motivācija veidot akadēmisko karjeru; nostiprinās sociālā darba zinātniski pētnieciskā bāze un vieta sociālo zinātņu saimē; paaugstinās sociālā darba kvalitāte, ko nodrošina augsta līmeņa metodoloģiskā bāze; sociālās politikas izstrādi var	2013.-2017.g. (katru gadu) 2014.g. (pilotproj.)	LM LM	Izglītības iestādes Izglītības iestādes	100 000 LVL (katru gadu), valsts budžets 150 000 LVL, ESF	100 000 LVL 0	Pasākumu programma zinātnes un pētniecības atbalstam sociālā darba nozarē 2011.g. - 0

¹⁰⁶ „Starpziņojuma par sociālā darba tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu” 2.3.6.nodaļa, šī ziņojuma 2.3.nodaļa

<p>līdzekļus zinātnes un pētniecības atbalstam sociālā darba nozarē. Zinātnes un pētniecības atbalstam iezīmētie budžeta līdzekļi var tikt virzīti sekojošiem pasākumiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - atbalsts doktorantu izaugsmei sociālā darba nozarē; - zinātniski pētniecisko projektu līdzfinansēšana; - mācību literatūras izstrāde sociālā darba studentiem un praktiķiem; - atbalsts jaunu inovatīvu metožu, pieeju, studiju kursu izstrādei; - atbalsts jauno zinātnieku mobilitātei; - balvas par sasniegumiem nozares zinātnes un pētniecības stiprināšanā (piem. studentu pētniecības darbu apbalvošana, labākā starptautiskā/vietējā publikāciju sociālā darba jomā autoru apbalvošana, u.c. <p>Kā alternatīva valsts budžeta līdzekļiem, ir pilotprojekta „Zinātnes un pētniecības attīstība sociālā darba nozarē” izstrāde. Pilotprojektā iekļaujot atbalsta pasākumu kopumu un īstenošanai piesaistot ESF līdzekļus</p>	<p>balstīt zinātniski pamatotos datus; sociālā darba nozarē aktīvi veidojas pētījumu un datu bāze.</p> <p><u>Ietekme neieviešot:</u> sociālā darba nozarei pietrūkst resursu sevis pozicionēšanai sociālo zinātņu saimē; zems sociālā darba kā akadēmiskas disciplīnas prestižs; nepietiekama metodoloģiskā bāze pētījumiem sociālā darba nozarē, kas pazemina pētījumu kvalitāti un ticamību, to pielietojamību praksē; vāja studentu/mācībspēku motivācija veidot akadēmisko karjeru; neveidojas mācību literatūras bāze valsts valodā; sociālās politikas veidošanā pietrūkst izpētes un datu bāzes</p>						
Scenārijs B - nav							

Pielikumi

1. Pielikums – Izmantotie avoti

1. pielikums

Izmantotie avoti

- „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi”;
- „Starpziņojums par sociālā darba kvalitātes pilnveidošanu”;
- „Starpziņojums par sociālā darba tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu”;
- Valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkumi par 2009., 2010. un 2011.gadu, pieejami <http://www.lm.gov.lv/text/1728>; <http://www.lm.gov.lv/text/2003>;
- 03.06.2003 MK noteikumi Nr.291 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem”/Latvijas Republikas MK noteikumi. Pieņemti Latvijas Republikas Ministru kabinetā 03.06.2003., stājušies spēkā 07.06.2003, ar grozījumiem, kas pieņemti līdz 08.03.2011./Latvijas Vēstnesis, 06.06.2003, Nr.85;MK noteikumi Nr.291 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem”;
- 30.11.2010. MK noteikumi [Nr.1075 "Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs"](#)"/Latvijas Republikas MK noteikumi. Pieņemti Latvijas Republikas Ministru kabinetā 30.11.2010., stājušies spēkā 08.12.2010., ar grozījumiem, kas pieņemti līdz 07.02.2012./Latvijas Vēstnesis, 07.12.2010, Nr.193.