



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

STARPZIŅOJUMS PAR SOCIĀLĀ DARBA KVALITĀTES PILNVEIDOŠANU

atbilstoši līgumam

Nr. 10 no 2012. gada 20. februāra

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

Izpildītājs:

SAFEGE Baltija

2012. gada 27. jūlijs

(Precizēts un papildināts saskaņā ar VK komentāriem 2012.gada 31.augustā)

Satura rādītājs

IEVADS	4
1.Izmantotā metodoloģija	6
Mērķis un uzdevumi	6
Izvērtējumā veiktās izpētes izlase un tās veidošanas kritēriji	12
2. Izpētes rezultāti un konstatējumi	16
2.1. Analīze par perspektīvākajiem atbalsta virzieniem sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai ..	16
2.1.1. Sociālo darbinieku sertifikācijas ieviešana	16
2.1.2. Sociālās palīdzības organizatora un sociālā rehabilitētāja kā atsevišķas profesijas likvidēšana, sociālo darbinieku specializāciju ieviešana	22
2.1.3. Konsultatīvā atbalsta (supervīzijas) nodrošināšana	32
2.1.4. Sociālo dienestu vadības kvalitātes novērtēšana un pilnveidošana	35
2.1.5. Atalgojuma sasaiste ar kvalifikācijas līmeni un sociālā darbinieka darba rezultātiem	40
2.1.6.Sociālo darbinieku noslodzes kritēriju maiņa	48
2.1.7.Sociālā darba institucionālās sistēmas pilnveidošanas nepieciešamība	52
2.1.8. Vienotas sociālā darba rezultātu novērtēšanas sistēmas izveide	57
2.1.9. Sociālo darbinieku izglītības sistēmas pilnveidošana	65
3.Secinājumi	70
PIELIKUMI	84

Saīsinājumu saraksts

CAF	The Common Assessment Framework (Kopējā novērtējuma sistēma)
ESF	Eiropas Sociālais fonds
LM	Labklājības ministrija
MK	Ministru kabinets
NVO	nevalstiskās organizācijas
SD	sociālais dienests
SPS	sociālo pakalpojumu sniedzēji
TS	tehniskā specifikācija

IEVADS

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

2.starpziņojuma „Starpziņojums par sociālā darba kvalitātes pilnveidošanu” **mērķis** ir noteikt perspektīvākos atbalsta virzienus (iespējamos pasākumus) sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai.

Šajā ziņojumā ir apkopots un analizēts izvērtējumā iekļauto sociālo dienestu vadītāju, darbinieku (atsevišķu pasākumu sakarā arī pašvaldību vadītāju viedoklis), kā arī nozares ekspertu viedoklis par piedāvātajiem pasākumiem sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai. Izvērtēšanā izmantotie dati ir iegūti no intervijām ar izvērtējumā iekļauto sociālo dienestu vadītājiem, darbiniekiem, pašvaldību vadītājiem un fokusgrupas ar sociālā darba speciālistiem, nozares ekspertiem.

Ziņojumā tiek sniegts datu apkopojums un analīze par 16 Labklājības ministrijas piedāvātajiem pasākumiem:

- sociālo darbinieku sertifikācijas ieviešana;
- sociālo darbinieku specializāciju ieviešana;
- konsultatīvā atbalsta (supervīziju) nodrošināšana;
- vienotu programmu (metodiku) ieviešana darbam ar konkrētām klientu grupām;
- sociālo dienestu vadības kvalitātes novērtēšana un pilnveidošana, izmantojot kvalitātes vadības pieejas un metodes;
- atalgojuma sasaiste ar kvalifikācijas līmeni un sociālā darbinieka darba rezultātiem;
- vienotas sociālo darbinieku atalgojuma sistēmas ieviešana pašvaldību sociālajos dienestos;
- sociālo darbinieku noslodzes kritēriju maiņa, nosakot noteiktu sociālo gadījumu skaitu 1 darbiniekam;
- sociālās palīdzības organizatora kā atsevišķas profesijas likvidēšana;
- sociālā rehabilitētāja kā atsevišķas profesijas likvidēšana;
- valsts atbalsts augstākās izglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem;
- pašvaldību atbalsts augstākās izglītības iegūšanai;
- valsts atbalsts tālākizglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem ;
- pašvaldības atbalsts tālākizglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem;
- reģionālo metodiskās vadības centru izveide atbalsta sniegšanai pašvaldību sociālajiem darbiniekiem,
- vienotas sociālā darba rezultātu novērtēšanas sistēmas izveide (tostarp, metodikas izstrāde).

Starpziņojuma **1.nodaļā** ir sniegts pārskats par izvērtējumā izmantotajām metodēm, **2.nodaļā** ir apkopoti izvērtējuma rezultāti un konstatējumi. **2.1.nodaļa** „Analīze par perspektīvākajiem atbalsta virzieniem sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai” ir

strukturēta **2.1.1.-2.1.9.apakšnodaļās** atbilstoši definētajiem pasākumiem sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai. Uzskatāmības un loģikas dēļ atsevišķi pasākumi apvienoti un analizēti vienā nodaļā. **3.nodaļā** ir apkopoti veiktās analīzes secinājumi. Ir identificēti nozares speciālistu (izvērtējumā iesaistīto sociālo dienestu vadītāju, intervēto sociālo darbinieku un fokusgrupas dalībnieku) vērtējumā perspektīvākie pasākumi sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai, sniegts izvērtējuma autoru viedoklis par piedāvātajiem pasākumiem un to savstarpējo saistību.

Izvērtējumu veica Ina Balgalve (eksperte sociālā darba jomā), Iveta Baltiņa (institūciju vadības kvalitātes novērtējuma eksperte), Linda Zīverte (socioloģisko pētījumu un metodoloģijas eksperte), Nils Sakss (finanšu eksperts). Finanšu analīzes veikšanā piedalījies papildus piesaistītais eksperts Normunds Čiževskis. Izvērtējums veikts un ziņojums sagatavots laikā no 2012.gada 22.marta līdz 27.jūlijam.

1.Izmantotā metodoloģija

Mērķis un uzdevumi

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

Izvērtējuma **2.starpziņojuma** „Starpziņojums par sociālā darba kvalitātes pilnveidošanu” **mērķis** ir noteikt perspektīvākos atbalsta virzienus (iespējamos pasākumus) sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai.

Saskaņā ar tehnisko specifikāciju 1.starpziņojuma mērķa sasniegšanai tika izvirzīti sekojoši **uzdevumi**:

1.Izvērtēt šādu pasākumu lietderību:

- sociālo darbinieku sertifikācijas ieviešana;
- sociālo darbinieku specializāciju ieviešana;
- sociālo dienestu vadības kvalitātes novērtēšana un pilnveidošana, izmantojot kvalitātes vadības pieejas un metodes;
- atalgojuma sasaiste ar kvalifikācijas līmeni un sociālā darbinieka darba rezultātiem;
- sociālo darbinieku noslodzes kritēriju maiņa, nosakot noteiktu sociālo gadījumu skaitu 1 darbiniekam;
- sociālās palīdzības organizatora un sociālā rehabilitētāja kā atsevišķas profesijas likvidēšana;’
- valsts un pašvaldību atbalsts augstākās izglītības un tālākizglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem;
- reģionālo metodiskās vadības centru izveide atbalsta sniegšanai pašvaldību sociālajiem darbiniekiem, sociālā darba institucionālās sistēmas pilnveidošanas nepieciešamība;
- vienotas sociālā darba rezultātu novērtēšanas sistēmas izveide (tostarp, metodikas izstrāde);
- izglītības iestāžu piedāvāto apmācību programmu pilnveidošana.

2.Veikt analīzi un piedāvāt visperspektīvākos atbalsta virzienus, sniedzot pamatojumu katra ieteiktā atbalsta virziena izvēlei un novērtējumu ietekmei, kas tiks sasniegta, kā arī novērtējumu ietekmei, kāda būs, ja ieteiktais pasākums netiks ieviests.

3. Novērtēt, kurus pasākumus ir iespējams veikt bez valsts papildus atbalsta, un kuru ieviešana bez valsts atbalsta netiks uzsākta.

Tā kā sociālā darba izglītības programmu izvērtējums tiks veikts izvērtējuma 3.starpziņojumā „Sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējums”, tad šis uzdevums 2.starpziņojumā nav apskatīts. Saskaņā ar 15.08.2012. pētījuma uzraudzības padomes sanāksmes laikā panākto vienošanos starp Valsts kanceleju un SIA „Safege Baltija” novērtējums ietekmei, kas tiks sasniegta, un ietekmei, kāda būs, ja ieteiktais pasākums netiks ieviests, kā arī

ietekmes novērtējums uz valsts un pašvaldību budžetiem perspektīvākajiem pasākumiem tiks veikts Gala ziņojumā.

2.starpziņojumā veikts datu apkopojums par 16 pasākumiem, kurus piedāvā Labklājības ministrija, un kuri tika iekļauti izvērtējuma metodoloģijā (interviju jautājumos sociālo dienestu darbiniekiem, informācijas pieprasījumā sociālo dienestu vadītājiem, fokusgrupas diskusijā ar sociālā darba speciālistiem)(1. tabula):

1.tabula. Pasākumi un to sadalījums atbilstoši 2.starpziņojuma 2.1. nodaļas apakšnodaļām

	Pasākumi	2.starpziņojuma 2.1. nodaļas „Analīze par perspektīvākajiem atbalsta virzieniem sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai” apakšnodaļa, kurā analizēts attiecīgais pasākums
1.	Sociālo darbinieku sertifikācijas ieviešana	2.1.1. Sociālo darbinieku sertifikācijas ieviešana
2.	Sociālā darba specializāciju ieviešana	2.1.2. Sociālās palīdzības organizatora un sociālā rehabilitētāja kā atsevišķas profesijas likvidēšana, sociālo darbinieku specializāciju ieviešana
3.	Konsultatīvā atbalsta (supervīziju) nodrošināšana	2.1.3. Konsultatīvā atbalsta (supervīzijas) nodrošināšana
4.	Vienotu programmu/metodiku ieviešana darbam ar konkrētām klientu grupām (atkarīgie, ilgstošie sociālās palīdzības saņēmēji, pusaudži, jaunieši u.c.) pašvaldību sociālajos dienestos	2.1.7.Sociālā darba institucionālās sistēmas pilnveidošanas nepieciešamība
5.	Veikt sociālo dienestu vadības kvalitātes novērtēšanu un pilnveidot vadības kvalitāti, izmantojot kvalitātes vadības metodes	2.1.4. Sociālo dienestu vadības kvalitātes novērtēšana un pilnveidošana
6.	Atalgojuma sasaiste ar kvalifikācijas līmeni un sociālā darbinieka darba rezultātiem	2.1.5. Atalgojuma sasaiste ar kvalifikācijas līmeni un sociālā darbinieka darba rezultātiem
7.	Vienotas sociālo darbinieku atalgojuma sistēmas ieviešana pašvaldību sociālajos dienestos	2.1.5. Atalgojuma sasaiste ar kvalifikācijas līmeni un sociālā darbinieka darba rezultātiem
8.	Noslodzes kritēriju maiņa, nosakot noteiktu sociālo gadījumu skaitu 1 darbiniekam	2.1.6.Sociālo darbinieku noslodzes kritēriju maiņa

	(nevis 1:1000 iedzīvotājiem)	
9.	Sociālās palīdzības organizatora kā atsevišķas profesijas likvidēšana	2.1.2. Sociālās palīdzības organizatora un sociālā rehabilitētāja kā atsevišķas profesijas likvidēšana, sociālo darbinieku specializāciju ieviešana
10.	Sociālā rehabilitētāja kā atsevišķas profesijas likvidēšana	2.1.2. Sociālās palīdzības organizatora un sociālā rehabilitētāja kā atsevišķas profesijas likvidēšana, sociālo darbinieku specializāciju ieviešana
11.	Sniegt valsts finansiālu atbalstu augstākās izglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem	2.1.9. Sociālo darbinieku izglītības sistēmas pilnveidošana
12.	Sniegt pašvaldības finansiālu atbalstu augstākās izglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem	2.1.9. Sociālo darbinieku izglītības sistēmas pilnveidošana
13.	Sniegt valsts finansiālu atbalstu tālākizglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem	2.1.9. Sociālo darbinieku izglītības sistēmas pilnveidošana
14.	Sniegt pašvaldības finansiālu atbalstu tālākizglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem	2.1.9. Sociālo darbinieku izglītības sistēmas pilnveidošana
15.	Veidot reģionālos metodiskās vadības centrus sociālajiem darbiniekiem	2.1.7. Sociālā darba institucionālās sistēmas pilnveidošanas nepieciešamība
16.	Visos dienestos ieviest vienotu sociālā darba rezultātu novērtēšanas sistēmu (t.sk. metodikas izstrāde)	2.1.8. Vienotas sociālā darba rezultātu novērtēšanas sistēmas izveide

2.starpziņojuma struktūra

2.starpziņojuma „Starpziņojums par sociālā darba kvalitātes pilnveidošanu” struktūru veido 3 nodaļas. 1.nodaļā ir sniegts starpziņojuma metodoloģijas apraksts. 2.nodaļā analizēti izpētes rezultāti un konstatējumi.

2.1.nodaļa „Analīze par perspektīvākajiem atbalsta virzieniem sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai” strukturēta atbilstoši definētajiem pasākumiem. 2.1.sadaļu veido 9 apakšnodaļas. Uzskatāmības un loģikas dēļ atsevišķi pasākumi ir apvienoti un analizēti vienā nodaļā. 16 pasākumu sadalījums atbilstoši apakšnodaļu iedalījumam redzams 1. tabulā.

3.nodaļā „Secinājumi” apkopoti secinājumi par iespējamajiem pasākumiem sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai. Ir identificēti nozares speciālistu (izvērtējumā iesaistīto sociālo dienestu vadītāju, intervēto sociālo darbinieku un fokusgrupas dalībnieku) vērtējumā perspektīvākie pasākumi sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai, sniegts izvērtējuma autoru viedoklis par piedāvātajiem pasākumiem un to savstarpējo saistību.

Metodes un izlases pamatojums

Izvērtējuma 2.starpziņojuma „Starpziņojums par sociālā darba kvalitātes pilnveidošanu” mērķa sasniegšanai un uzdevumu īstenošanai izmantotas sekojošas metodes:

2.tabula. Izvērtējuma 2.starpziņojuma sagatavošanai izmantotās metodes

<i>Metode</i>	<i>Pamatojums</i>
Dokumentu, normatīvo aktu, teorētiskās literatūras analīze	Dokumentu un normatīvo analīze izmantota, lai ilustrētu esošo situāciju normatīvo aktu skaidrojumā katrā no pasākumiem (2.1.sadaļa „Analīze par perspektīvākajiem atbalsta virzieniem sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai”). Izvērtējuma 2.starpziņojuma „Starpziņojums par sociālā darba kvalitātes pilnveidošanu” sagatavošanai izmantoti sekojoši dokumenti un normatīvie akti: • Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums/Latvijas Republikas likums. Pieņemts Latvijas Republikas Saeimā 31.10.2002., stājies spēkā 01.01.2003., ar grozījumiem, kas pieņemti līdz 15.12.2011./Latvijas Vēstnesis, 19.11.2002., Nr.168 (turpmāk Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums); • Izglītības likums/Latvijas Republikas likums. Pieņemts Latvijas Republikas Saeimā 29.10.1998., stājies spēkā 01.06.1999., ar grozījumiem, kas pieņemti līdz 15.03.2012./Latvijas Vēstnesis, 17.11.1998. Nr.343/344) (turpmāk Izglītības likums); • 03.06.2003 MK noteikumi Nr.291 „Prasības sociālo

	pakalpojumu sniedzējiem"/Latvijas Republikas Ministru kabineta 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 (turpmāk 03.06.2003 MK noteikumi Nr.291 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem”); • 30.11.2010. MK noteikumi Nr.1075 „Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs"/Latvijas Republikas Ministru kabineta 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 (turpmāk 30.11.2010. MK noteikumi Nr.1075 „Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs”); • 22.12.2009. MK noteikumi Nr. 1651 „Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu, kvalifikācijas pakāpēm un to noteikšanas kārtību"/Latvijas Republikas Ministru kabineta noteikumi. Pieņemti Latvijas Republikas Ministru kabinetā 22.12.2009., stājušies spēkā 01.01.2010., ar grozījumiem, kas pieņemti līdz 17.04.2012.//Latvijas Vēstnesis, 31.12.2009. Nr.206 (turpmāk 22.12.2009. MK noteikumi Nr. 1651 „Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu, kvalifikācijas pakāpēm un to noteikšanas kārtību” • 18.05.2010. MK noteikumu Nr.461 "Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību" 1.pielikums „Profesiju klasifikators"/ Latvijas Republikas Ministru kabineta noteikumi. Pieņemti Latvijas Republikas Ministru kabinetā 18.05.2010.,stājās spēkā 01.06.2010., ar grozījumiem, kas pieņemti līdz 07.08.2012.//Latvijas Vēstnesis, 28.05.2010., Nr.84 (turpmāk tekstā Profesiju klasifikators). Lai analizētu 2.1.sadaļā iekļautos pasākumus izmantota arī teorētiskā literatūra: The Performance Managment and Development System (PMDS), A Guide to Competency Development in the Civil Service, Centre for Managment & Organisation Development”, Wandersman’s 10-step accountability program called Getting to Outcomes (GTO), April 26 Fordham’s Graduate School of Social Service (GSS), „Ekonomikas skaidrojošā vārdnīca”, Eiropas Savienības terminu vārdnīca, Latvijas Zinātņu akadēmijas Terminoloģijas komisijas Informācijas tehnoloģijas, telekomunikācijas un elektronikas terminoloģijas apakškomisijas terminu datubāze.
Statistikas datu analīze	2.starpziņojuma atsevišķās apakšnodaļās izmantotas atsauces uz 1.starpziņojumā veikto analīzi par pieejamajiem statistikas datiem.

	Atsevišķa statistikas datu analīze 2.starpziņojumā nav veikta
Izvērtējuma ietvaros veikta izpēte, izmantojot: • padziļinātas daļēji strukturētas tiešās intervijas • fokusa grupu diskusija • ekspertu intervijas	Lai iegūtu nepieciešamo informāciju 2.starpziņojuma mērķa sasniegšanai, tika izmantotas sekojošas metodes: 1) padziļinātas daļēji strukturētas tiešās intervijas ar sekojošām mērķa grupām: • sociālo dienestu vadītājiem; • sociālo dienestu sociālajiem darbiniekiem, kuri strādā ar klientiem. Intervijās iegūtā informācija izmantota, lai noskaidrotu mērķa grupu viedokli par piedāvātajiem pasākumiem sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai. Ziņojuma 2.1.5.nodaļā izmantoti arī izvērtējuma ietvaros veiktajās intervijās ar pašvaldību vadītājiem vai Sociālo lietu komiteju vadītājiem/vietniekiem iegūtā informācija par pašvaldību vadītāju/Sociālo lietu komiteju vadītāju viedokli par vienoto atalgojuma sistēmu kā vienu no pasākumiem. 2) lai iegūtu papildus informāciju par nozares profesionāļu viedokli par piedāvātajiem pasākumiem sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai, tika veikta fokusgrupas diskusija ar sociālā darba speciālistiem, nozares ekspertiem. Fokusgrupā piedalījās 10 dalībnieki: 6 sociālo dienestu vadītāji, Rīgas Domes Labklājības departamenta un vienlaikus arī „Sociālo darbinieku biedrības” pārstāvis, Latvijas Pašvaldību savienības, Kurzemes plānošanas reģiona pārstāves, kā arī Latvijas profesionālo sociālā darba speciālistu asociācijas pārstāve. Fokusgrupas diskusija notika 2012.gada 20.jūnijā. 2012.gada 14.jūnijā notika fokusgrupa par sociālā darba izglītību, kurā piedalījās gan augstskolu, gan tālākizglītības iestāžu pārstāvji, kas piedāvā sociālā darba izglītības programmas. Lai gan izvērtējuma metodoloģijā sākotnēji bija paredzēts šajā fokusgrupas diskusijā iegūto informāciju izmantot 2.starpziņojumā, tā tiks izmantota 3.starpziņojumā „Sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējums”, kura ietvaros tiks detalizēti analizēta sociālā darba izglītības sistēma. 3) lai iegūtu detalizētāku informāciju par atsevišķiem starpziņojumā analizētajiem jautājumiem, 2012.gada 25.aprīlī tika veiktas ekspertu intervijas ar Labklājības ministrijas pārstāvjiem, 2012.gada 9.jūlijā intervija ar Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijas valsts sekretāra vietnieci reģionālās attīstības jautājumos I.Raugzi.

Izvērtējumā veiktās izpētes izlase un tās veidošanas kritēriji

Izpētē tika iekļauti 22 Latvijas pašvaldību sociālie dienesti. Sociālo dienestu atlases pamatā ir konkrēti izlases kritēriji, kuru mērķis ir ņemt vērā pastāvošās atšķirības starp plānošanas reģioniem (Rīga, Kurzeme, Vidzeme, Latgale, Zemgale) un apdzīvotas vietas tipiem (Republikas pilsēta, lielais novads, vidējais novads, mazais novads).

3. un 4. tabulā redzams izvērtējumā iekļauto sociālo dienestu skaits atkarībā no piederības plānošanas reģionam un apdzīvotas vietas tipam, kā arī pašvaldību nosaukumi.

3. tabula. Izlases kritēriji

Kritērijs: apdzīvotās vietas tips	Izvērtējumam izvēlēto pilsētu, novadu skaits	Pilsētu, novadu ar attiecīgo iedzīv. skaitu, skaits Latvijā 2011.gadā¹
Republikas pilsētas	4	9
Mazi novadi, kuros iedzīvotāju skaits ir līdz 5000	6	39
Vidēji lieli novadi, kuros iedzīvotāju skaits ir 5000 līdz 20000	7	56
Lieli novadi, kuros iedzīvotāju skaits ir virs 20000	5	15

Papildus TS noteiktajam, veikta vēl divu novadu – 1 lielā novada un 1 vidēji lielā novada sociālo dienestu sociālā darba prakses novērtējumu. Izlasē iekļautās pilsētas un novadi ir saskaņotas ar Labklājības ministriju.

4. tabula. Piedāvātās pilsētas, novadi izvērtējuma veikšanai

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)

¹ Centrālās Statistikas Pārvaldes dati par iedzīvotāju skaitu novados 01.01.2011., CSP statistisko datu krājums „Demogrāfija 2011”

Izvērtējuma iekļauto pilsētu, novadu pārstāvniecība plānošanas reģionos: Rīgas – 4, Vidzemes - 4, Latgales – 4, Zemgales -5, Kurzemes -5.

2.starpziņojumā ir apkopots divu mērķa grupu viedoklis par iespējamajiem pasākumiem sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai:

- **sociālo dienestu vadītāji**

Katrā pašvaldībā tika intervēts sociālā dienesta vadītājs. Rīgā tika intervēts arī Labklājības departamenta Sociālās pārvaldes vadītājs.

Kopumā nointervēti **22 sociālo dienestu vadītāji**.

- **sociālo dienestu sociālie darbinieki, kuri strādā ar klientiem**

Intervējamo skaitu noteica novada un sociālā dienesta lielums. Mazajos novados tika intervēts 1 darbinieks, republikas nozīmes pilsētās, lielos un vidējos novados tika intervēti 1-2 darbinieki. Intervijās ar sociālajiem darbiniekiem ievērots informācijas konfidencialitātes princips un anonimitāte. Iegūtā informācija izmantota tikai novērtējuma veikšanas mērķiem.

Kopumā nointervēti **36 sociālo dienestu darbinieki**.

Papildus intervijām informācijas iegūšanai 2.starpziņojuma mērķa sasniegšanai tika veikta **fokusgrupas diskusija ar sociālā darba speciālistiem, nozares ekspertiem**. Fokusgrupas dalībnieku sarakstā, kuru sākotnēji piedāvāja Izpildītājs, kā dalībnieku atlases kritēriji bija:

- vismaz viens sociālo dienestu pārstāvis no republikas pilsētu sociālajiem dienestiem, viens no lielo novadu sociālajiem dienestiem, viens – vidējo novadu sociālajiem dienestiem un viens no mazo novadu sociālajiem dienestiem;
- Latvijas Pašvaldību savienības līdzdalība fokusgrupā, jo sociālie dienesti ir pašvaldību izveidotas iestādes;
- Saeimas Sociālo lietu komitejas pārstāvja kā nozares eksperta līdzdalība;
- vismaz viens plānošanas reģiona pārstāvis;
- Sociālā darba nozari pārstāvošu nevalstisko organizāciju līdzdalība

Piedāvātais fokusgrupas dalībnieku saraksts tika saskaņots ar Labklājības ministriju, veiktas Labklājības ministrijas lūgtās izmaiņas. Fokusgrupā 2012.gada 20.jūnijā piedalījās **10 dalībnieki**: 6 sociālo dienestu (viena republikas pilsētas sociālā dienesta, divu lielo novadu sociālo dienestu, divu vidēji lielo novadu un viena mazā novada sociālo dienestu) vadītāji, Rīgas Domes Labklājības departamenta un vienlaikus arī biedrības „Sociālo darbinieku biedrība” pārstāvis, Latvijas Pašvaldību savienības, Kurzemes plānošanas reģiona pārstāves, kā arī Latvijas profesionālo sociālā darba speciālistu asociācijas pārstāve.

Izvērtējuma īstenošanas process

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

1.solis: Metodoloģijas un izvērtējuma instrumentārija izstrāde.

Interviju un fokusgrupas diskusijas jautājumu ar identificētajām mērķa grupām (2 mērķa grupas) izstrāde. Intervijās un fokusgrupas diskusijā iekļautie pasākumi sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai ir saskaņoti ar Labklājības ministriju izvērtējuma instrumentārija izstrādes posmā. Interviju, kā arī informācijas pieprasījuma jautājumu saraksts tika saskaņots ar Pasūtītāju un precizēts atbilstoši Pasūtītāja sniegtajām norādēm.

2. solis: Sadarbībā ar Labklājības ministriju tika sagatavota atbalsta vēstule izlasē iekļauto pašvaldību vadībai/sociālo dienestu vadītājiem ar paskaidrojumu par izvērtējuma būtību un izpētes mērķi.

Sadarbībā ar Labklājības ministriju tika sagatavots un saskaņots fokusgrupas dalībnieku saraksts.

3.solis: Telefoniska un elektroniska (e-pasts) sazināšanās ar izlasē iekļauto pašvaldību vadību/sociālo dienestu vadītājiem un fokusa grupas diskusijas dalībniekiem par iespējamo interviju/ fokusa grupas diskusijas veikšanas termiņu. Interviju gadījumā pēc akceptēšanas notika intervējamā darbinieka identificēšana (kontakti: ieņemamais amats, vārds, uzvārds, telefons, e-pasts).

Viens no izlasē iepriekš iekļautajiem un uzrunātajiem sociālajiem dienestiem lielās noslodzes dēļ atteicās iesaistīties izvērtējumā. Tādēļ tika uzrunāts cits, izlases kritēriju ziņā līdzvērtīga novada sociālais dienests (Raunas novada pašvaldības sociālais dienests).

4. solis: Telefoniska un elektroniska (e-pasts) sazināšanās ar izlasē iekļautās institūcijas intervējamo personu un intervijas datuma, laika un vietas saskaņošana. Dienu pirms norunātās intervijas telefoniska un elektroniska saziņa ar respondentu, lai atgādinātu un pārliecinātos par intervijas spēkā esamību.

Telefoniska un elektroniska sazināšanās ar fokusgrupas dalībniekiem, lai uzaicinātu viņus piedalīties fokusgrupas diskusijā.

5. solis: Norunātajā datumā, laikā un vietā tika veikta intervija ar respondentu - sociālā dienesta vadītāju; sociālo darbinieku; pašvaldības vadītāju vai tā vietnieku, vai domes Sociālo lietu komitejas (komisijas) vadītāju vai tā vietnieku; sociālā dienesta klientu.

6. solis: Datu analīze.

Interviju gadījumā tika apkopoti respondentu viedokļi par vērtējumu katram no atbalsta virzienam sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai. Vērtējuma veikšanai tika piedāvāta skala ar 5 vērtējumiem. Respondentam tika lūgts novērtēt katru iespējamo pasākumu sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai. Rezultātā tika apkopoti vērtējumi atsevišķi gan sociālo dienestu vadītāju skatījumā, gan sociālo dienestu darbinieku skatījumā. Pēc viedokļa izteikšanas par katru no pasākumiem sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai, respondentam tika lūgts pamatot tos pasākumus, kurus tas ir atzīmējis kā „visperspektīvākos” un tos, kurus atzīmējis kā „visneperspektīvākos”.

Fokusgrupas diskusijā tika iekļauts līdzīgs jautājums, proti, tika noskaidrots fokusgrupas diskusijas dalībnieku viedoklis par katru piedāvāto pasākumu sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai. Fokusgrupas dalībniekiem bija jānobalso par

piedāvātajiem pasākumiem, atzīmējot tos ar noteiktas krāsas marķējumu: „zaļš” - perspektīvs, atbalstu; „oranžs” - atbalstu, bet ar ieviešanu pagaidām jānogaida; „sarkans” – neperspektīvs, noraidu.

Datu analīze ir veikta par katru pasākumu atsevišķi.

7. solis: Novērtēšana. Balstoties uz veikto datu apkopojumu, eksperti veica pasākumu sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai analīzi.

8. solis: ziņojuma izstrāde. Tika izstrādāts 2.starpziņojums par sociālā darba kvalitātes pilnveidošanu. Ziņojums iesniegts Pasūtītājam. Nepieciešamības gadījumā tiks veikti precizējumi, papildinājumi un skaidrojumi. Pēc nepieciešamo komentāru iestrādes Pasūtītājam tiks iesniegts precizēts 2.starpziņojums un atbildes uz komentāriem.

Problēmas un ierobežojumi

Trīs no izvērtējumā iekļauto sociālo dienestu vadītāju, intervēto sociālo darbinieku un fokusgrupas ar sociālā darba speciālistiem visvairāk atbalstītajiem pieciem pasākumiem – „Sniegt valsts finansiālu atbalstu augstākās izglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem”, „Sniegt valsts finansiālu atbalstu tālākizglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem”, „Sniegt pašvaldības finansiālu atbalstu tālākizglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem” skar atbalsta sniegšanu augstākās un tālākizglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem. Sakarā ar to, ka sociālā darba izglītības jautājumi tiks detalizēti analizēti izvērtējuma 3.starpziņojumā „Sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējums, analīze par šiem trīs virzieniem tiks veikta 3.starpziņojumā.

2. Izpētes rezultāti un konstatējumi

2.1. Analīze par perspektīvākajiem atbalsta virzieniem sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai

2.1. nodaļā ir analizēti 16 Labklājības ministrijas piedāvātie pasākumi. 2.1. nodaļa ietver 2.1.1.-2.1.9.apakšnodaļas, kuras ir strukturētas atbilstoši definētajiem pasākumiem. Uzskatāmības un loģikas dēļ atsevišķi pasākumi ir apvienoti un analizēti vienā apakšnodaļā (2.1.2., 2.1.4., 2.1.6., 2.1.9.nodaļas). Analīzē ir izmantots izvērtējumā iekļauto 22 sociālo dienestu vadītāju un darbinieku, kā arī fokusgrupas ar sociālā darba speciālistiem, nozares ekspertiem, dalībnieku sniegtais pasākumu novērtējums.

2.1.1. Sociālo darbinieku sertifikācijas ieviešana

Šajā nodaļā tiek analizēta sociālo darbinieku sertifikācijas ieviešana kā iespējamais pasākums sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai. Analīzē atspoguļoti 22 izvērtējumā iekļauto sociālo dienestu vadītāju un 36 darbinieku intervijās, kā arī fokusgrupā ar sociālā darba speciālistiem paustie viedokļi par šo pasākumu.

Lai izprastu sertifikācijas būtību, ir jānoskaidro šī jēdziena definīcija.

Sertifikācija – „formālas pieņemšanas un pārbaudes process vai rakstiskas garantijas izsniegšana, kas apliecina, ka sistēma vai tās komponents atbilst noteiktām prasībām un ir izmantojams paredzēto uzdevumu risināšanai.”³

Sertifikācija – „process, kurā uzņēmums sniedz vai saņem apstiprinājumu, ka attiecīgais produkts atbilst tehniskajiem standartiem. Pārbaude ir jāveic neatkarīgai iestādei.” S. Crampton, 1992 Eurospeakeexplained, RostersLtd, 1991⁴

Sertifikācija sociālā darbinieka profesionālās kompetences kontekstā ir formāls process, kas apliecina, vai sociālā darbinieka profesionālā kompetence atbilst „noteiktām prasībām” un ir izmantojama profesionālās pamatdarbības nodrošināšanai. Vadoties pēc definīcijām, lai veiktu sociālā darbinieka sertifikāciju, nepieciešams noteikt pieņemšanas un pārbaudes procesa kārtību, sociālā darbinieka atbilstības noteiktai profesionālajai kompetencei saturu un atbildīgo institūciju (vēlams neatkarīgu), kas nodrošinās sertifikācijas procesu.

Par sociālā darba speciālistu sertifikācijas procesu Latvijā tika runāts jau 2002.gadā, kad norma par sertifikāciju tika iestrādāta Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības

³Latvijas Zinātņu akadēmijas Terminoloģijas komisijas Informācijas tehnoloģijas, telekomunikācijas un elektronikas terminoloģijas apakškomisijas terminu datubāze, pieejama <http://termini.lza.lv/term.php?term=sertific%C4%93%C5%A1ana&list=sertific%C4%93%C5%A1ana&lang=LV> , skatīta 18.07.2012.

⁴Eiropas Savienības terminu vārdnīca. — R., UNDP, 2004, pieejama <http://termini.lza.lv/term.php?term=sertific%C4%93%C5%A1ana&list=sertific%C4%93%C5%A1ana&lang=LV> , skatīta 18.07.2012.

likumā⁵, pamatojot sertifikāciju ar nepieciešamību valstī veidot juridisku un institucionālu bāzi, kas nodrošinātu uzraudzību par likuma prasību ievērošanu un garantētu klientiem tiesības uz kvalitatīvu pakalpojumu. Līdztekus sociālā darba speciālistu sertifikācijai likumā tika noteikta un definēta sociālo dienestu vadītāju, sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūciju vadītāju atestācija un Sociālā darba speciālistu reģistrs. Šo procesu kārtību bija paredzēts noteikt Ministru kabineta noteikumos. Saskaņā ar Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumu⁵, sociālā darba speciālistu sertifikācijas mērķis 2002.gadā tika definēts kā:

„Sociālā darba speciālistu sertifikācijas mērķis ir novērtēt un atzīt sociālā darba speciālistu teorētisko zināšanu, profesionālo iemaņu un personisko īpašību atbilstību profesionālajiem standartiem.

Tiesības veikt sociālo darbu ir personām, kas ieguvušas otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību sociālā darba jomā, ir reģistrētas sociālā darba speciālistu reģistrā un saņēmušas **sociālā darbinieka sertifikātu.**”

Savukārt, jau 2003.gadā Ministru kabineta noteikumu projektu izstrādes gaitā, rodoties atšķirīgiem viedokļiem par atestācijas un sertifikācijas lietderību, Labklājības ministrija un Latvijas Pašvaldību savienība vienojās atteikties no sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūciju, sociālo dienestu vadītāju atestācijas un sociālā darba speciālistu sertifikācijas, jo:

- „sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūciju un sociālo dienestu vadītāju atestācija tika atzīta par neefektīvu izmaksu metodi sociālo pakalpojumu kvalitātes nodrošināšanā. Efektīva personāla politika un no tā sekojošā institūcijas darba organizācija un sniegto pakalpojumu kvalitāte ir katra darba devēja (pašvaldības u.c.) atbildība. Sociālo pakalpojumu kvalitātes kontroli un sekmēšanu var nodrošināt, veicot sociālo pakalpojumu sniedzēju atbilstības Ministru kabineta noteiktajām prasībām pārbaudi un uzraudzību bez institūciju vadītāju atestācijas mehānisma izveides.

Sociālā darba speciālistu sertifikācijas lietderība atbilstoši Ekonomikas ministrijas iebildumiem tika izvērtēta starpinstitūciju diskusijā, secinot, ka sertifikācijas mērķi – novērtēt un atzīt sociālā darba speciālistu teorētiskās zināšanas, profesionālo iemaņu un profesionālo īpašību atbilstību profesionālajiem standartiem var sasniegt, iegūstot atbilstošu augstāko izglītību, un nav nepieciešams šos speciālistus sertificēt. Tāpat tika atzīts, ka sociālā darba profesija nav uzskatāma par bīstamu profesiju, kurai būtu nepieciešama sertifikācija.

Atsakoties no sociālā darba speciālistu sertifikācijas, zūd nepieciešamība reģistrēt un uzturēt informāciju par sertificētajiem un praktizēt tiesīgiem sociālā darba speciālistiem.”⁶

⁵ Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums/Latvijas Republikas likums. Pieņemts Latvijas Republikas Saeimā 31.10.2002., stājies spēkā 01.01.2003., ar grozījumiem, kas pieņemti līdz 19.12.2002.//Latvijas Vēstnesis, 19.11.2002., Nr.168

⁶ Likumprojekta „Grozījumi Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā” anotācija http://helios-web.saeima.lv/bi8/lasa?dd=LP0657_0, skatīts 18.07.2012.

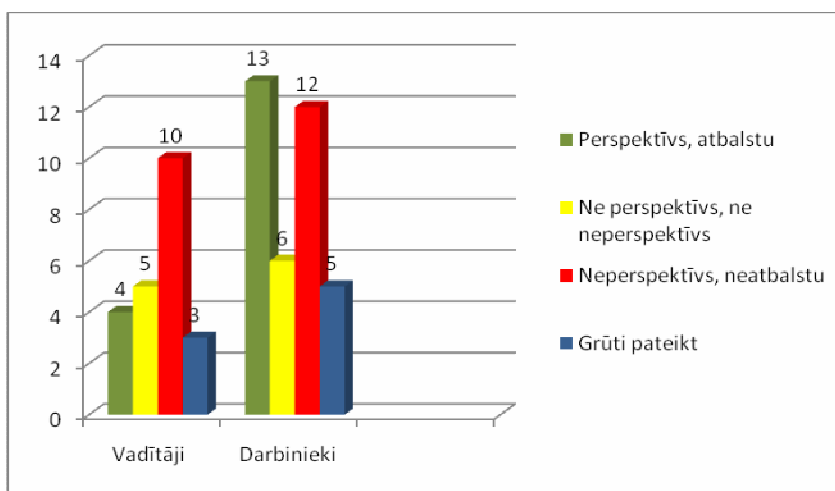
Arī Latvijas Pašvaldību savienība un Latvijas profesionālo sociālā darba speciālistu asociācija pirms 9 gadiem atbalstīja atteikšanos no sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūciju, sociālo dienestu vadītāju atestācijas, sertifikācijas un sociālā darba speciālistu reģistrācijas.

Latvijā sertifikācijas process ir attīstīts medicīnā, nosakot kārtību, kādā apliecina gan ārstniecības personu, gan ārstniecības atbalsta personu profesionālo sagatavotību un norāda, ka ārstniecības persona kā speciālists ir kompetenta patstāvīgi nodarboties ar ārstniecību (speciālista praksi) konkrētajā nozarē.

Izvērtējumā tika noskaidrots, kā sociālā darba jomā praktizējošie speciālisti (sociālo dienestu vadītāji un darbinieki) šobrīd vērtē vajadzību pēc sociālo darbinieku sertifikācijas, vai šo pasākumu uzskata par perspektīvu.

1. attēlā ir atspoguļots sociālo dienestu vadītāju un darbinieku viedoklis par sociālo darbinieku sertifikācijas ieviešanu. Atbildes ir snieguši 22 sociālo dienestu vadītāji (n=22) un 36 darbinieki (n=36).

1.attēls. Sociālo darbinieku sertifikācijas ieviešana, SD vadītāju, darbinieku viedoklis



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu darbiniekiem, informācijas pieprasījums.

10 no 22 intervētajiem sociālo dienestu vadītājiem un 12 no 36 intervētajiem darbiniekiem **neatbalsta** sociālo darbinieku certificēšanas ieviešanu kā perspektīvu virzienu. Sociālo dienestu vadītāju un darbinieku sniegtajos komentāros ir pamatots noraidījums sertifikācijas ieviešanas procesam:

„Absurda ir sertificēšana, ja speciālistam ir augstākā profesionālā izglītība, kas ir noteikta ar likumu.” (SD vadītājs)

„Šādu reformu vajadzēja realizēt nevis pēc 20 gadu darba, visu sakārtot, izpētīt, un tikai tad sertificēt par atbilstību un veikt novērtēšanu.” (SD vadītājs)

„Darbinieku sertifikācija nav nepieciešama. Tā būtu formalitāte, tiktu izveidota jauna iestāde, kas formāli izsniegtu sertifikātus, pamatojoties uz sertifikātiem par semināru apmeklēšanu, citiem vārdiem sakot, palielinātu birokrātu rindas.” (SD vadītājs)

„Sertifikācija ir vajadzīga tad, ja darba tirgū ir konkurence, kuras sociālajiem darbiniekiem nav.” (sociālais darbinieks)

„Tas ieviesīs lieku stresu sociālo darbinieku vidū.” (sociālais darbinieks)

„Pietiek ar izglītību, nevajag sertifikāciju.” (sociālais darbinieks)

„Ja par savu naudu, tad neatbalstu.” (sociālais darbinieks)

„Tas radīs papildus izmaksas, pašiem darbiniekiem stresu, liekas problēmas.” (sociālais darbinieks)

„Kurš maksās par semināriem, kursiem?” (sociālais darbinieks)

„Lieks, jo atkal būs jāmacās. Nav tam laika novados.” (sociālais darbinieks)

„Ja ir iegūta izglītība un katru gadu kursi, tad nevajag ieviest vēl papildus sertifikāciju.” (sociālais darbinieks)

„Lieka naudas izspiešana, ja pašiem jāmaksā – nē!” (sociālais darbinieks)

Minētie argumenti līdzinās 2003.gada pamatojumiem par attiecīgu normu slēgšanu no Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma – ja ir izglītība un profesionālā pilnveide, sertifikācija nav nepieciešama. Intervijas arī atspoguļo, ka satraukumu sociālajos darbiniekos rada sertifikācijas finansēšanas mehānisms.

1. attēlā arī redzams, ka sertifikāciju kā perspektīvu atzīmējuši vairāk, proti - 13 no 36 intervētajiem sociālo dienestu darbiniekiem, turpretī sociālo dienestu vadītāju vidū atbalsts šim pasākumam ir zemāks – to atbalsta četri no 22 sociālo dienestu vadītājiem.

Atbalsta argumentus šim pasākumam ir izteikuši sociālie darbinieki:

„Tas uzlabotu sociālo pakalpojumu efektivitāti.” (sociālais darbinieks)

„Padarīs profesionālākus sociālos darbiniekus.” (sociālais darbinieks)

„...nodrošinātu izglītības kvalitātēs uzturēšanu; nodrošinātu prasmju uzturēšanu.” (sociālais darbinieks)

„Viss „iet” uz sociālā darbinieka profesijas augstāku līmeni – būs spēcīgāki un profesionālāki sociālie darbinieki.” (sociālais darbinieks)

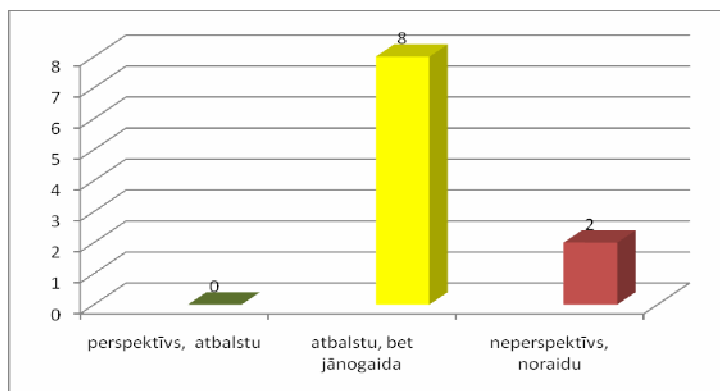
Salīdzinoši liels skaits profesionāļu (trīs no 22 sociālo dienestu vadītājiem) un (pieci no 36 intervētajiem darbiniekiem) nevarēja sniegt novērtējumu šim pasākumam. Veicot intervijas, intervētajam bija jāskaidro sertifikācijas jēdziena būtība, mērķis. Tas nozīmē, ka sociālā darba jomā strādājošajiem nav skaidrības par šo procesu, kas arī ir saprotams, jo nav informācijas par sertifikācijas pieņemšanas un pārbaudes procesa kārtību, sociālā darbinieka atbilstības noteiktai profesionālajai kompetencei saturu, kas varētu mainīt profesionāļu viedokli.

Savukārt, fokusgrupā ar sociālā darba speciālistiem nozares profesionāļu paustais viedoklis liecina, ka šāda pasākuma ieviešana būtu atbalstāma, tomēr tā būtu jāveic pakāpeniski un nebūtu jāskata kā pati aktuālākā problēma, kura būtu jārisina nekavējoties. No desmit fokusgrupas dalībniekiem kā perspektīvu šo pasākumu vērtē

8 dalībnieki, bet vienlaikus uzskata, ka ar sertifikācijas ieviešanu pašlaik būtu jānogaida.

2. attēlā atspoguļotas fokusgrupā ar nozares profesionāļiem iegūtās atbildes uz jautājumu par sociālo darbinieku sertifikācijas ieviešanu (n=10).

2.attēls. Sociālo darbinieku sertifikācijas ieviešana, fokusgrupas viedoklis



Avots: izvērtējuma ietvaros notikusī fokusgrupa ar sociālā darba speciālistiem

Republikas pilsētas sociālā dienesta vadītājs, kurš piedalījās fokusgrupā, pauž viedokli, kāpēc sertifikācija būtu nepieciešama:

„Šobrīd par sociālo darbinieku profesionalitāti sociālajos dienestos varētu strīdēties. Piemēram, ir darbinieki, kuri „treknajos” gados ir aizgājuši strādāt citās profesijās, pēc pieciem gadiem vēlas atgriezties, bet viss mācītais ir aizmirsts... Prasās pēc sertifikācijas.”

Fokusgrupas dalībnieks, kurš pārstāv lielā novada sociālo dienestu, saka, ka:

„Es negribētu saņemt nesertificēta ģimenes ārsta pakalpojumu, normāli ir uzturēt kvalifikāciju, sertifikācija varētu būt viens no mehānismiem, lai tā notiktu.”

Vairāki fokusgrupas dalībnieki ir neskaidrībā par sertifikācijas saturu:

„Nav saprotams, vai tas ir domāts kā represīvs vai attīstošs mehānisms priekš sociālā darba speciālistiem, vai sociālais darbinieks zaudē darbu, vai iegūst iespēju profesionāli pilnveidoties.”

Visvairāk tika diskutēts par sertifikācijas mehānisma būtību un filozofiju:

„Par sertifikāciju kā obligātu var runāt, ja ir konkurence darba tirgū, ja darbiniekus ir no kā izvēlēties. Man nav darbinieku, ko izvēlēties. Tāpēc sertifikācija būtu jāveido kā bonusu sistēma (piemēram, piemaksas pie darba algas) tiem, kas ir cēlušies savu kvalifikāciju, pilnveidojušies, kamēr sertificēto skaits sasniedz ap 60%, tad var sākt domāt par obligātu procesu.”

„Kāpēc sertifikācija ir jāuztver kā represīvs mehānisms? Sertifikācija ir jāuztaisa kā motivējošs mehānisms profesionālās kvalifikācijas celšanai.”

„Sertifikāciju nevar taisīt par maksu un nevar salīdzināt ar citām labklājības valstīm, piemēram, Angliju, jo Latvijas labklājības līmenis nav salīdzināms ar citu valstu labklājības līmeni.”

„Tāpēc ir jārada bāze, lai būtu izdevīgi” (par sertifikācijas procesu)”. Lai cilvēkam arī būtu izdevīgi samaksāt tos Ls 20, jo tas ietekmēs kaut kādus procesus tālāk.”

Latvijas Pašvaldību savienības pārstāve uzskata, ka „...ir jāpārskata filozofija visām lietām – **mums viss ir represējošs, nevis motivējošs.**”

Interviju un fokusgrupas rezultāti parāda, 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. Fokusgrupā nozares speciālistu paustais viedoklis, ka sertifikācija ir perspektīvs pasākums, bet ar tā ieviešanu pašlaik ir jānogaida, liecina, ka vispirms ir jādiskutē par sociālo darbinieku sertifikācijas mērķi, saturu un mehānismu. Iespējams sertifikācija iesākumā varētu būt iestādes vadītāja “instruments” sociālā darbinieka motivēšanā nodrošināt profesionālo pilnveidi un noturēt profesionālo kvalifikāciju. Vēlākā procesā ir jādomā par šī procesa obligātumu, tai skaitā par atbildīgajām institūcijām šī procesa nodrošināšanā.

2.1.2. Sociālās palīdzības organizatora un sociālā rehabilitētāja kā atsevišķas profesijas likvidēšana, sociālo darbinieku specializāciju ieviešana

Šajā nodaļā analizēti trīs iespējamie pasākumi:

- sociālās palīdzības organizatora kā atsevišķas profesijas likvidēšana;
- sociālā rehabilitētāja kā atsevišķas profesijas likvidēšana;
- sociālo darbinieku specializācijas ieviešana.

To izvērtēšanā izmantotie dati ir iegūti no:

- intervijām ar izvērtējumā iekļauto 22 sociālo dienestu vadītājiem un darbiniekiem;
- fokusgrupas diskusijas ar sociālā darba speciālistiem.

Sociālās palīdzības organizatora un sociālā rehabilitētāja kā atsevišķu profesiju likvidēšana

Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā ir noteikti sociālās palīdzības organizatora un sociālā rehabilitētāja profesionālie uzdevumi:

„Sociālās palīdzības organizators nodrošina sociālās palīdzības sniegšanu trūkumā nonākušām personām, lai minimālā apmērā tiktu apmierinātas šo personu pamatvajadzības. Sociālās palīdzības organizators novērtē personas (ģimenes) sociālo un materiālo situāciju un nosaka nepieciešamās sociālās palīdzības veidu, apjomu, saņemšanas ilgumu un līdzdarbības pienākumus; informē klientus par viņu tiesībām uz sociālo palīdzību un par šo tiesību īstenošanas iespējām, kā arī līdzdarbības pienākumiem.”⁷

„Sociālais rehabilitētājs plāno, vada un organizē sociālās aktivizēšanas darbu tā, lai veicinātu indivīda iekļaušanos sabiedrībā. Sociālais rehabilitētājs palīdz sociālajam darbiniekam sadarbībā ar citiem speciālistiem izstrādāt un īstenot klientu individuālos sociālās rehabilitācijas plānus, mainīt un papildināt tos atbilstoši pārmaiņām klienta dzīves situācijā; palīdz klientam uzlabot esošās un apgūt jaunas sociālās prasmes.”⁸

Tātad, sociālās palīdzības organizators veic aktivitātes, kas saistītas ar sociālās problēmas – iztikas līdzekļu trūkums, risināšanu, proti - sociālās palīdzības sniegšanu. Darbības ietver gan izvērtēšanu, gan sociālās palīdzības veida un saņemšanas kārtības noteikšanu. Arī līdzdarbības pienākumu noteikšanu, ko jau var vērtēt kā intervenci, jo tiek izvirzīts iejaukšanās mērķis, nosakot konkrētus līdzdarbības pienākumus (darbības mērķa sasniegšanai). Iespējams veiksmīgāku iejaukšanās praksi varētu veikt sociālais darbinieks – identificēt citas sociālās problēmas, kas ir cēlonis iztikas līdzekļu trūkumam, plānot un nodrošināt sociālā darba intervenci, motivēt klientu, meklēt un piesaistīt dažādu resursus problēmas risināšanas gaitā.

⁷ Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums, 48.pants.

⁸ Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums, 47.pants.

Savukārt, sociālais rehabilitētājs palīdz īstenot sociālā darbinieka noteiktos intervences uzdevumus, kas saistīti ar klienta sociālo prasmju uzlabošanu intervences uzstādītā mērķa sasniegšanai.

6. pielikumā „Sociālās palīdzības organizatoru un sociālo rehabilitētāju skaits un sociālo darba speciālistu kopējais skaits sociālajos dienestos* 2010. un 2011.gadā, skaits” ir apkopoti dati par sociālās palīdzības organizatoru un sociālo rehabilitētāju skaitu izvērtējumā iesaistītajos sociālajos dienestos bez sociālo pakalpojumu sniedzējiem, kas ir sociālā dienesta struktūrvienības 2010. un 2011.gadā

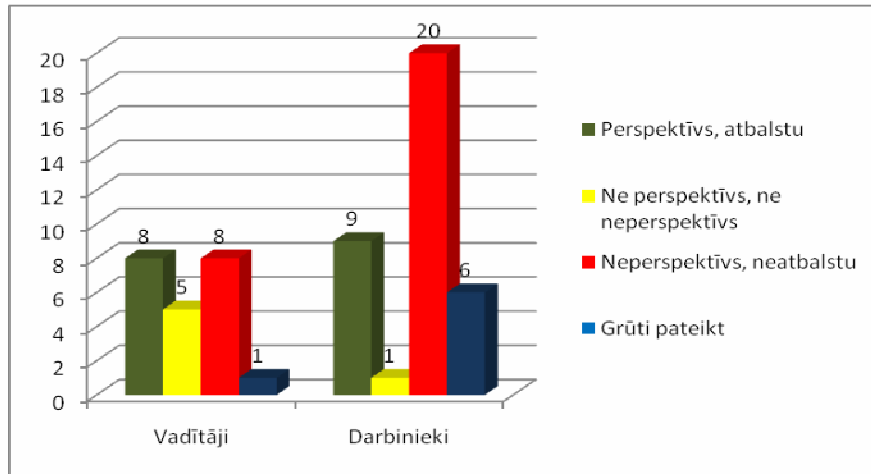
Neatkarīgi no pašvaldības lieluma, daļā pašvaldības sociālo dienestu ir nodarbināts sociālās palīdzības organizators – visvairāk – (11 no 20 sociālā darba speciālistiem) un (22 no 45 sociālā darba speciālistiem) apmēram puse sociālā palīdzības organizatoru no sociālajā dienestā nodarbinātajiem sociālā darba speciālistiem 2011.gadā ir nodarbināti Saldus novada un Liepājas pilsētas sociālajos dienestos. Daļā pašvaldību nav nodarbināts neviens sociālās palīdzības organizators – Daugavpils pilsētas, Daugavpils novada, Grobiņas novada, Kandavas novada, Cēsaines novada, Durbes novada un Skrīveru novada sociālajos dienestos. Tas nozīmē, ka sociālās palīdzības organizatora profesionālos uzdevumus šajās pašvaldībās veic sociālais darbinieks. Salīdzinot 2010.gadu un 2011. gadu, šo speciālistu skaitam ir tendence mazliet palielināties – republikas pilsētās sociālās palīdzības organizatoru skaits ir pieaudzis no 109 uz 113, lielajos novados no 19 uz 21, mazajos no 3 uz 4, bet vidēji lielajos novados sociālās palīdzības organizatoru skaits ir palicis nemainīgs. Nemainīgi rādītāji arī ir sociālajos dienestos, kuri nenodarbina nevienu sociālās palīdzības organizatoru – šī prakse augstākminētajos dienestos ir bijusi arī 2010.gadā. Šī informācija parāda, ka sociālajos dienestos, kuros sociālās palīdzības organizators ir nodarbināts, profesija ir nepieciešama, jo profesionāļu skaits nesamazinās, pat nedaudz palielinās, bet sociālie dienesti, kas nenodarbina augstākminētās profesijas pārstāvjus, vajadzību pēc šāda speciālista nav pierādījušas, sociālās palīdzības organizēšanas jomā nodarbinot sociālos darbiniekus - iespējams ar mērķi, lai tiktu veikts sociālais darbs ar sociālās palīdzības saņēmējiem.

Sociālā rehabilitētāja profesijas pārstāvji izvērtējumā iesaistītajos sociālajos dienestos ir nodarbināti maz vai nemaz - tikai visos četros republikas pilsētu sociālajos dienestos un Preiļu novada sociālajā dienestā.

Izvērtējumā tika noskaidrots, kā sociālā darba jomā praktizējošie speciālisti šobrīd vērtē iespējamo sociālās palīdzības organizatora un sociālā rehabilitētāja kā atsevišķas profesijas likvidēšanu, vai šos pasākumus uzskata par perspektīviem.

3. attēlā ir atspoguļots sociālo dienestu vadītāju un darbinieku viedoklis par to, vai sociālās palīdzības organizatora kā atsevišķas profesijas likvidēšana ir perspektīvs pasākums. Atbildes ir snieguši 22 sociālo dienestu vadītāji (n=22) un 36 darbinieki (n=36).

3. attēls. Sociālās palīdzības organizatora kā atsevišķas profesijas likvidēšana, SD vadītāju, darbinieku viedoklis

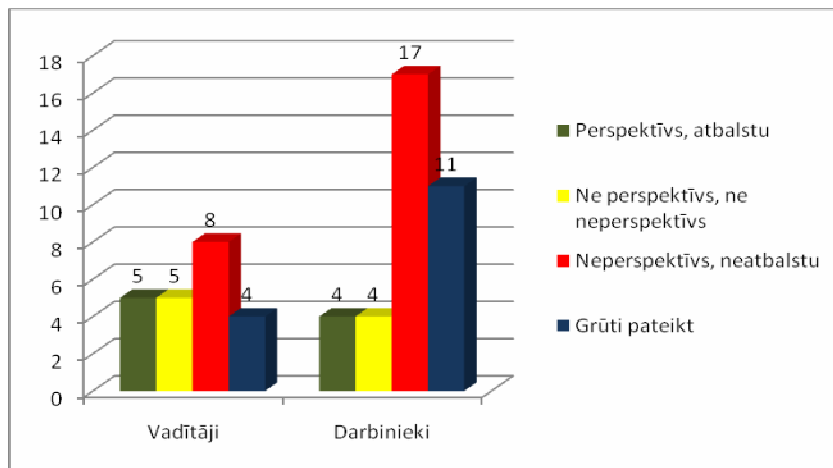


Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu darbiniekiem, informācijas pieprasījums.

8 no 22 sociālo dienestu vadītājiem un 20 no 36 intervētajiem sociālo dienestu darbiniekiem **neatbalsta** sociālās palīdzības organizatora kā atsevišķas profesijas likvidēšanu. Samērā liels īpatsvars (6 no 36 sociālajiem darbiniekiem) ir sociālie darbinieki, kuri izvēlējušies atbildē variantu „grūti pateikt”.

Savukārt, 4.attēlā ir atspoguļots sociālo dienestu vadītāju un darbinieku viedoklis par to, vai sociālā rehabilitētāja kā atsevišķas profesijas likvidēšana ir perspektīvs pasākums. Atbildes ir snieguši 22 sociālo dienestu vadītāji (n=22) un 36 darbinieki (n=36).

4. attēls. Sociālā rehabilitētāja kā atsevišķas profesijas likvidēšana SD vadītāju, darbinieku viedoklis



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu darbiniekiem, informācijas pieprasījums.

Arī sociālā rehabilitētāja kā atsevišķas profesijas likvidēšanu kopumā **neatbalsta** gan sociālo dienestu vadītāji, gan sociālie darbinieki, proti – 8 no 22 intervētajiem sociālo dienestu vadītājiem un 17 no 36 intervētajiem sociālajiem darbiniekiem. Liels īpatsvars ir respondentu, kuri nav paiduši viedokli, izvēloties atbilžu variantu „grūti pateikt” - četri no 22 sociālo dienestu vadītājiem un 11 no 36 sociālo dienestu vadītājiem. Iespējams, ka respondentiem trūkst informācijas par profesijas likvidēšanas mērķiem, ar šo pasākumu saistītajām iespējamajām izmaiņām sociālā darbinieka profesijas standartos, profesionālajos uzdevumos, ko atspoguļo arī kāda sociālais darbinieka teiktais:

„Nav skaidri izvērtēšanas kritēriji.”

Intervijās parādās viedokļu atšķirība:

- 1) ka šo profesiju profesionālie uzdevumi pārklājas ar sociālā darbinieka profesionālajiem uzdevumiem un, ka sociālajā dienestā sociālā darba nodrošināšanai šo profesiju pārstāvji nav nepieciešami:

„Daudzos gadījumos šos jautājumus risina un to nevar nošķirt no sociālā darbinieka veiktajiem pienākumiem. Sociālā rehabilitētāja profesija vairāk piemērota ilgstošo aprūpes iestāžu darbā.”(SD vadītājs)

„Atbalstot sociālo darbinieku izglītošanu, sociālās palīdzības organizatoru darbu veiks sociālais darbinieks.” (SD vadītājs)

Sociālo dienestu darbinieku paustais viedoklis:

„Sociālās palīdzības organizators neizprot, kas ir sociālais darbs” (sociālais darbinieks)

„Jo pārklājas ar sociālā darbinieka funkcijām. Praksē arī organizatori veic daudzus sociālā darbinieka pienākumus, jo tos nevar nodalīt, strādājot ar klientu.”(sociālais darbinieks)

„Labāk lai ir viens cilvēks, kas to dara.” (sociālais darbinieks)

„Sociālās palīdzības organizētājs – atkarīgs no darba apjoma, cik to vajag.” (sociālais darbinieks)

- 2) sociālais rehabilitētājs ir sociālā darbinieka resurss sociālā darba prakses nodrošināšanai:

„Sociālais rehabilitētājs nekādā gadījumā nebūtu jālikvidē, jo jebkuru normālu, kvalificētu un profesionālu sociālo darbu var veikts sociālais darbinieks sadarbībā ar sociālo rehabilitētāju un daudzās valstīs tieši šis tandēms ir uz rezultātu vērsts un tāds modelis būtu jāievieš visos sociālajos dienestos” .(SD vadītājs)

Sociālo dienestu darbinieku paustais viedoklis:

„Sociālo rehabilitētāju vajag, ja strādā pareizi.” (sociālais darbinieks)

„Ir jāatstāj sociālos rehabilitētājus, kuri nosaka rehabilitācijas plānus, nevar visi darbinieki būt tikai sociālie darbinieki.” (sociālais darbinieks)

„Rehabilitētāju noteikti vajag, to nedrīkst likvidēt.” (sociālais darbinieks)

„Sociālā rehabilitācija ir starpposms starp mediķiem un sociālajiem darbiniekiem – viņš var saskatīt problēmu un ieteikt risinājumus.” (sociālais darbinieks)

Sociālā dienesta vadītāji norāda arī uz sociālās palīdzības organizatora un sociālā rehabilitētāja profesiju sasaisti ar sociālā darba specializāciju un norāda uz atšķirībām sociālā darba prakses nodrošināšanai lauku teritorijās - sociālais darbinieks laukos veic gan sociālās palīdzības organizatora, gan sociālā rehabilitētāja pienākumus:

„Ja sociālajā darbā virzība notiek uz specializēšanos, tad nekādā ziņā nevar likvidēt sociālās palīdzības organizatora un rehabilitētāja profesiju. Pilsētās specializācija ir attīstīta- speciālists ģimenēm ar bērniem, darbinieks darbam ar veciem ļaudīm, darbinieks darbam ar darbspējas vecuma personām, bet lauku teritorijās sociālais darbinieks veic darbu ar visām personu grupām, kā arī sociālās palīdzības organizatora pienākumus.”

„Darbinieku trūkst, īpaši laukos, jo pārvaldēs ar mazu (500-600) iedzīvotāju daudzumu nespēsīm nodrošināt 2 speciālistus - organizatoru un darbinieku.”

Bažas par šo pasākumu ir izteikuši intervētie sociālie darbinieki:

„Organizators ir visa pamats, tos darba pienākumus nevajadzētu darīt sociālajam darbiniekam.” (sociālais darbinieks)

„Pie pašreizējā klientu apjoma republikas pilsētā ir nepieciešams organizatora darbs.” (sociālais darbinieks)

„Palīdzības organizators strādā uz pilnu klapi – vajag.” (sociālais darbinieks)

„Ja likvidēs organizatoru un rehabilitētāju, grūti 1 sociālajam darbiniekam ar to visu tikt galā.” (sociālais darbinieks)

„Tas palielinātu sociālā darbinieka noslodzi un izdegšanu.” (sociālais darbinieks)

„Kāpēc jālikvidē? Tad pats sociālais darbinieks būs pārslogots, jo ir viens pagastā.” (sociālais darbinieks)

„Ir noteikts uzdevumu kopums, kas jādara organizatoram un rehabilitētājam – to nevar uzlikt sociālajam darbiniekam.” (sociālais darbinieks)

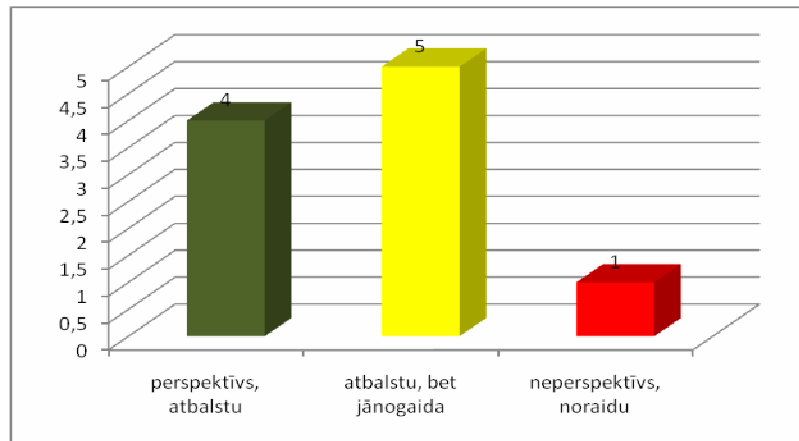
„Palielināsies sociālā darbinieka pienākumi un slodze.” (sociālais darbinieks)

Sociālie darbinieki, kuri nav atbalstījuši šo pasākumu uzskata, ka šo profesiju likvidēšana palielinās darba slodzi sociālajam darbiniekam.

Savukārt, fokusgrupā ar sociālā darba speciālistiem nozares profesionāļu paustais viedoklis liecina, ka šādu pasākumu ieviešana būtu atbalstāma. 4 no 10 fokusgrupas dalībniekiem uzskata, ka pasākums - sociālās palīdzības organizatora kā atsevišķas profesijas likvidēšana būtu jāievieš nekavējoties, bet 5 no 10 fokusgrupas dalībniekiem tomēr uzskata, ka tā būtu jāveic pakāpeniski un nebūtu jāskata kā pati aktuālākā problēma, kura būtu jārisina nekavējoties.

5. attēlā atspoguļotas fokusgrupā ar nozares profesionāļiem iegūtās atbildes uz jautājumu par sociālās palīdzības organizatora kā atsevišķas profesijas likvidēšanu ieviešanu kā perspektīvu pasākumu (n=10).

5. attēls. Sociālās palīdzības organizatora kā atsevišķas profesijas likvidēšana, fokusgrupas viedoklis



Avots: izvērtējuma ietvaros notikusī fokusgrupa ar sociālā darba speciālistiem

Fokusgrupā, novērtējot esošo situāciju Latvijā sociālās palīdzības un sociālo pakalpojumu jomā, Kurzemes reģiona plānošanas pārstāvis norāda uz specializācijas trūkumu un profesionālo uzdevumu neievērošanu atbilstoši profesiju standartam, paužot viedokli, ka tomēr sociālais darbs būtu jānodala no sociālās palīdzības sniegšanas:

„Vai sociālie darbinieki dara sociālo darbu? Sociālie darbinieki īpaši pagastos dara visu – gan sociālo darbu, gan izvērtē un organizē sociālās palīdzības sniegšanu un zaudē savu profesionālo kvalifikāciju.”

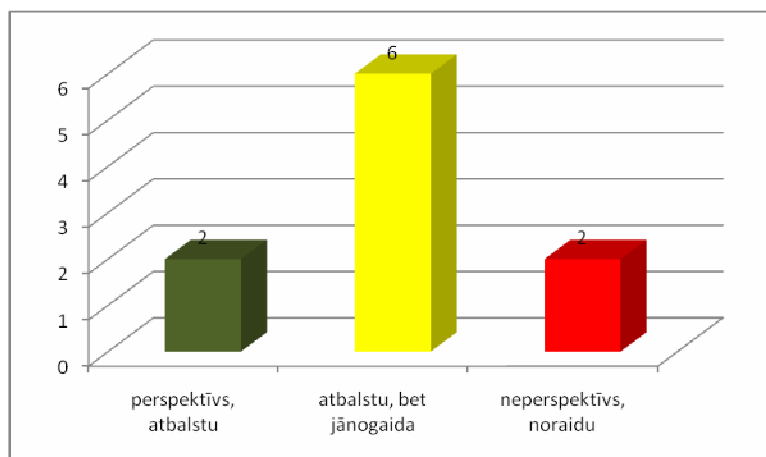
Viedokli par atbalstu šim pasākumam ir paudusi arī Latvijas profesionālo sociālā darba speciālistu asociācija:

„Sociālās palīdzības organizatora profesija ir jālikvidē, bet vajag sociālā darbinieka asistentu sociālās palīdzības organizatora personā.”

Divi no 10 fokusgrupas dalībniekiem uzskata, ka sociālā rehabilitētāja kā atsevišķas profesijas likvidēšana būtu jāievieš nekavējoties, bet 6 no 10 fokusgrupas dalībniekiem tomēr uzskata, ka tā būtu jāveic pakāpeniski un nebūtu jāskata kā pati aktuālākā problēma, kura būtu jārisina nekavējoties.

6. attēlā ir atspoguļotas fokusgrupā ar nozares profesionāļiem iegūtās atbildes par sociālā rehabilitētāja kā atsevišķas profesijas likvidēšanu (n=10).

6.attēls. Sociālā rehabilitētāja kā atsevišķas profesijas likvidēšana, fokusgrupas viedoklis



Avots: izvērtējuma ietvaros notikusī fokusgrupa ar sociālā darba speciālistiem

Viedokli par atbalstu šim pasākumam ir paudusi Latvijas profesionālo sociālā darba speciālistu asociācija:

„Asociācija ir „pret”. Latvijā netiek pareizi lietots sociālā rehabilitētāja jēdziens. Sociālā rehabilitācija ir jāskata kā sociālā darba sastāvdaļa. Rehabilitācija kā sistēma, kurā darbojas visi sociālā darba speciālisti.”

Interviju un fokusgrupu rezultāti parāda, ka:

1) gan sociālās palīdzības organizatora profesijas, gan sociālā rehabilitētāja kā atsevišķas profesijas likvidēšanu kopumā neatbalsta sociālie dienestu vadītāji un darbinieki. Nozares speciālisti, kuri piedalījās fokusgrupā, uzskata, ka tas būtu atbalstāms, bet ar šī pasākuma ieviešanu ir nedaudz jānogaida. Iespējams, ka trūkst informācijas par profesijas likvidēšanas mērķiem, ar šo pasākumu saistītajām iespējamajām izmaiņām sociālā darbinieka profesijas standartos, profesionālajos uzdevumos;

2) sociālie darbinieki uzskata, ka sociālā palīdzības organizatora profesijas un sociālā rehabilitētāja kā atsevišķas profesijas likvidēšana būtiski ietekmēs sociālā darbinieka darba slodzi.

Sociālā palīdzības organizatora profesija ir nepieciešama sociālā darba praksē, jo profesijas profesionālie uzdevumi: novērtēt personas (ģimenes) materiālo situāciju, noteikt nepieciešamās sociālās palīdzības veidu, apjomu, saņemšanas ilgumu, informēt klientus par viņu tiesībām uz sociālo palīdzību un par šo tiesību īstenošanas iespējām, ir saistīti ar funkciju klāstu, ko izvērtējuma 1. ziņojuma „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi” 2.4.2. nodaļā „Sociālo dienestu funkcijas un sociālo darbinieku noslodze” sociālie darbinieki intervijās nosauc kā funkcijas, kuras nebūtu jāveic sociālajam darbiniekam, proti, juridisko dokumentu (piemēram, līgumu, lēmumu) sagatavošana, grāmatveža, kasiera funkcijas (pabalstu izmaksa, korigēšana), lietveža funkcijas (dokumentu reģistrēšana, atreģistrēšana, lietu kārtošana u.t.t.). Tātad šie ir pienākumi, kuri varētu tikt deleģēti sociālās palīdzības organizatoram vai nākotnes skatījumā – sociālā darbinieka

asistentam, jo dažādu administratīvo funkciju apjoms sociālajiem dienestiem pieaug, un ir nepieciešams personāls, kas nodrošina dokumentu apriti, pabalstu aprēķinus un izmaksas, datu ievadīšanu datu uzkrāšanas sistēmās u.c. pienākumus.

Savukārt, sociālā rehabilitētāja profesija ir resurss sociālā darba praksei, jo profesijas profesionālie uzdevumi: plānot, vadīt un organizēt sociālās aktivizēšanas darbu tā, lai veicinātu indivīda iekļaušanos sabiedrībā, palīdzēt klientam uzlabot esošās un apgūt jaunas sociālās prasmes, atvieglo sociālā darba praksi īstenojot sociālās rehabilitācijas mērķus un uzdevumus prasmju apguves un uzlabošanas līmenī. Izvērtējuma 1. ziņojuma „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi” 2.4.2. nodaļā „Sociālo dienestu funkcijas un sociālo darbinieku noslodze” sociālie darbinieki intervijās ir minējuši sociālo rehabilitācijas pakalpojumu izvērtēšanu (personas funkcionālo spēju izvērtējums) kā funkciju, kuras nebūtu jāveic sociālajam darbiniekam.

Izvērtējuma autori uzskata, ka abos gadījumos šo profesiju pārstāvji (mērķtiecīgi vadīti) spētu uzlabot sociālā darba praksi, atvieglojot sociālo darbinieku darbu.

Sociālo darbinieku specializācijas ieviešana

Saskaņā ar Sociālo pakalpojuma un sociālās palīdzības likumu sociālajam dienestam ir jāveic sociālo darbu ar dažādām klientu grupām - ar personām, ģimenēm un personu grupām. Lai to nodrošinātu, sociālie dienesti var noteikt **sociālo darbinieku specializācijas**.

Šobrīd viens no veidiem, kā noteikt specializācijas, ir vadoties pēc Profesiju klasifikatora, kurā kā atsevišķās grupas „Sociālā darba un konsultāciju speciālisti” profesijas tiek nosauktas:

Sociālais darbinieks;

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;

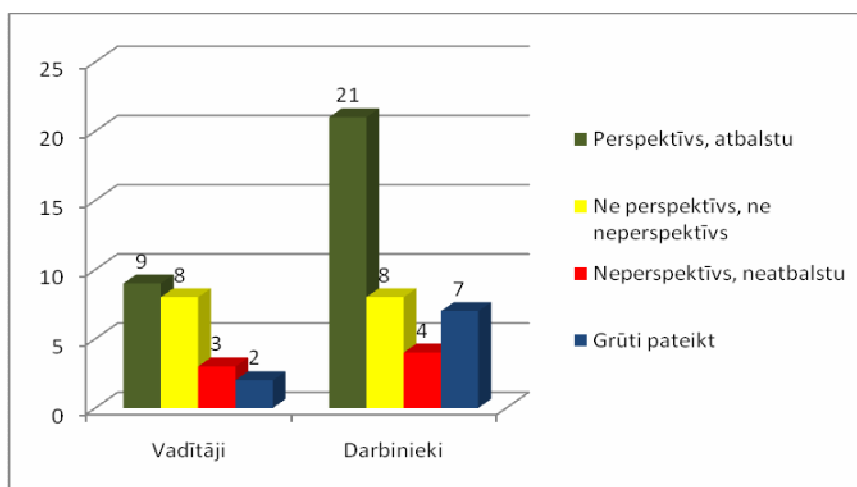
Kopienas sociālais darbinieks⁹

⁹4.pielikums 18.05.2010. MK noteikumiem Nr.461 "Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora

Izvērtējumā tika noskaidrots, kā sociālā darba jomā praktizējošie speciālisti šobrīd vērtē iespējamo sociālā darba specializāciju ieviešanu, vai šo pasākumu uzskata par perspektīvu.

7.attēlā ir atspoguļots sociālo dienestu vadītāju un darbinieku viedoklis par sociālo darbinieku specializācijas ieviešanu. Atbildes ir snieguši 22 sociālo dienestu vadītāji (n=22) un 36 darbinieki (n=36).

7.attēls. Sociālā darba specializāciju ieviešana SD vadītāju, darbinieku viedoklis



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu darbiniekiem, informācijas pieprasījums.

9 no 22 sociālo dienestu vadītājiem un 21 no 36 intervētajiem darbiniekiem **atbalsta** sociālā darba specializāciju ieviešanu kā perspektīvu virzienu. Samērā liels īpatsvars (7 no 36 intervētajiem darbiniekiem) ir izvēlējušies atbilžu variantu „grūti pateikt”.

Intervijās parādās viedoklis, ka sociālā darba specializācija ir nepieciešama:

Runājot par sociālā darba specializāciju, noteikti jāievieš, jo ir ļoti liels apjoms normatīvo aktu, kurš darbiniekiem jāpārzina un pie pašreizējās noslodzes un biežās turklāt, neskaidrās formulēšanas dēļ, to ir grūti izdarīt.” (SD vadītājs)

„Jādomā par sociālā darba specializāciju, jo pieredze prasa papildus pakalpojumus.” (SD vadītājs)

„Svarīgi atbalstīt sociālos darbiniekus, lai iegūtu zināšanas, iet uz specifiskiem virzieniem.” (sociālais darbinieks)

Sociālie darbinieki norāda uz specializācijas atšķirībām mazā pašvaldībā, laukos vai pilsētā:

„Vai to var praktiski realizēt, ja sociālais darbinieks mazajās pašvaldībās ir „universāls.”” (sociālais darbinieks)

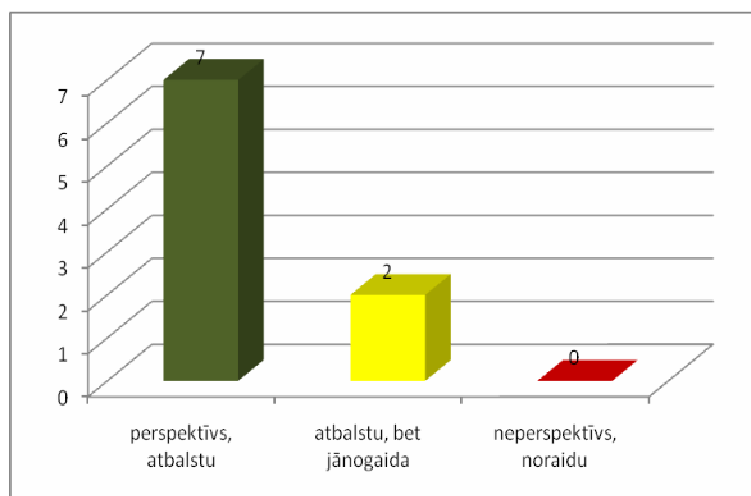
„Mazā novadā nav iespējams.” (sociālais darbinieks)

„Jāskatās no situācijas, laukos vai pilsētā.” (sociālais darbinieks)

Savukārt, fokusgrupā nozares profesionāļu paustais viedoklis liecina, ka šāda pasākuma ieviešana būtu atbalstāma, 7 no 9 fokusgrupas dalībniekiem, kuri snieguši atbildi, uzskata, ka šis pasākums būtu jāievieš nekavējoties. Divi no 9 fokusgrupas dalībniekiem, kuri snieguši atbildi, arī atbalsta šo pasākumu, bet uzskata, ka ar tā ieviešanu vēl jānogaida.

8.attēlā atspoguļotas fokusgrupā ar sociālā darba speciālistiem iegūtās atbildes uz jautājumu par sociālā darba specializāciju ieviešanu (n=9).

8.attēls. Sociālā darba specializāciju ieviešana, fokusgrupas viedoklis



Avots: izvērtējuma ietvaros notikusī fokusgrupa ar sociālā darba speciālistiem

Fokusgrupā izteiktais pamatojums šim pasākumam ir lakonisks:

„Viens nevar pilnīgi visu izdarīt”

Fokusgrupā paustie viedokļi akcentē problēmas lauku teritorijās, kurās nebūtu iespējams ieviest šo pasākumu:

„ Ir jādombā par lauku sociālā darba specifiku. Šādas specializācijas laukos nebūs iespējamās kā Rīgā, kur vienā ēkā strādā 30 darbinieki, drīzāk ir jādombā par to, ka pats lauku darbs ir specifisks un nav jābrīnās, ka šādam darbiniekam ir plašāks pienākumu apjoms, bet ir jādombā – kā to līdzsvarot – mazāk lietas, lielāka alga utml.).”

Nozares speciālisti fokusgrupā aicina noteikt specializācijas saturu un formu:

„Jādombā , kas ir specializācija – pēc mērķgrupas, pēc problēmas, pēc teritorijas – par to ir jādiskutē izpratnes līmenī.”

Interviju un fokusgrupu rezultāti parāda, ka sociālā darba specializāciju ieviešana varētu veicināt sociālā darba praksi ar dažādām klientu grupām un dažādām sociālajām problēmām. Kā pasākumu to kopumā atbalsta gan sociālo dienestu vadītāji, gan sociālie darbinieki, gan nozarē strādājoši profesionāļi, kuri piedalījās fokusgrupā. Ieviešot šo pasākumu, ir jādombā par sociālā darba specializācijas saturu un formām, tai skaitā, ņemot vērā atšķirības sociālā darba nodrošināšanai lauku teritorijās, mazo pašvaldību specifiku.

2.1.3. Konsultatīvā atbalsta (supervīzijas) nodrošināšana

Šajā nodaļā tiek analizēta konsultatīvā atbalsta (supervīzijas) nodrošināšana kā iespējamais pasākums sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai. Analīzē atspoguļoti 22 izvērtējumā iekļauto sociālo dienestu vadītāju un 36 darbinieku intervijās, kā arī fokusgrupā ar sociālā darba speciālistiem paustie viedokļi par šo pasākumu.

Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā konsultatīvais atbalsts (supervīzijas) sociālā darba speciālistam definēts kā „sociālā darba speciālista darbībai paredzēts metožu kopums ar mērķi uzlabot viņa profesionālo kompetenci un sniegt viņam psiholoģisko atbalstu, lai paaugstinātu darba kvalitāti”. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 9.panta 6.daļā kā pašvaldības pienākums noteikts „nodrošināt konsultatīvu atbalstu pašvaldības sociālā dienesta un tās izveidoto sociālo pakalpojumu sniedzēju sociālā darba speciālistiem.” 03.06.2003 MK noteikumu Nr.291 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem” 8. punkts paredz, ka sociālais dienests katru gadu sociālā darba speciālistiem nodrošina noteiktu supervīziju skaitu.

Izvērtējuma 1.ziņojuma „ Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi” 2.4.4. nodaļā „Sociālo darbinieku kvalifikācijas celšana un supervīziju pieejamība” apkopoto datu analīze liecina, ka realitātē šī likuma norma netiek īstenota. Piemēram, no izvērtējumā iekļautajiem 22 sociālajiem dienestiem, 2010.gadā supervīzijas sociālajiem darbiniekiem ir nodrošinājuši 12 sociālie dienesti un 2011.gadā - 13 sociālie dienesti. Analizējot supervīzijas saņēmušo darbinieku skaitu izvērtējumā iekļautos 22 sociālajos dienestos, 2010.gadā no 304 sociālo dienestu darbiniekiem supervīzijas saņēma 139 un 2011.gadā no 355 sociālo dienestu darbiniekiem supervīzijas saņēma 237 darbinieki. Dati parāda, ka izvērtējumā iekļautos 22 sociālajos dienestos pieprasījums pēc supervīzijām gada laikā ir pieaudzis – ja 2010.gadā supervīzijas saņēma 139 darbinieki, tad 2011.gadā jau 237 darbinieki. Supervīziju saņēmušo darbinieku skaita pieaugums ir lielāks nekā sociālo darbinieku skaita pieaugums izvērtējumā iekļautos 22 sociālajos dienestos (no 304 sociālajiem darbiniekiem 2010.gadā uz 355 sociālajiem darbiniekiem 2011.gadā). Tajā pašā laikā liela daļa darbinieku supervīzijas nesaņem. 2011.gadā no izvērtējumā iekļauto 22 sociālo dienestu 355 darbiniekiem supervīzijas nesaņēma 118 darbinieki¹⁰.

Izvērtējuma ietvaros notikušās fokusgrupas ar sociālā darba speciālistiem dalībniece situāciju savā reģionā raksturo vēl sliktāk:

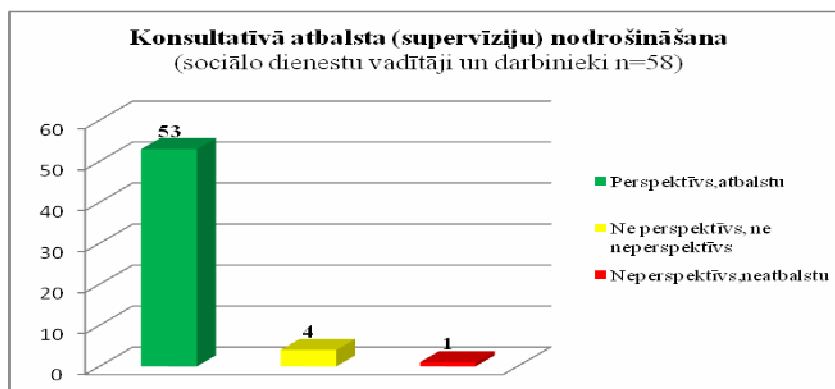
„Mums bija specializēts apkopojums pa reģionu un parādās, ka varbūt ½ saņēmuši atbilstošu supervīziju un tālākizglītību. Pārējiem tas tiek atlikts vai arī minimizēts, ko šodien pieļauj normatīvie akti.”

Tajā pašā laikā datu analīze parāda, ka sociālo dienestu vadītāji un darbinieki supervīziju nodrošināšanai piešķir ļoti svarīgu nozīmi.

9.attēls parāda sociālo dienestu vadītāju un darbinieku viedokli par atbalsta nepieciešamību supervīziju nodrošināšanai. 9.attēlā ir summētas izvērtējumā iekļauto sociālo dienestu vadītāju darbinieku atbildes (n=58), jo sociālo dienestu vadītāju un darbinieku viedokļi par supervīziju nodrošināšanas nepieciešamību būtiski neatšķiras.

¹⁰ Precizētais izvērtējuma 1.ziņojums „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi”; iesniegts VK 28.08.2012

9.attēls Konsultatīvā atbalsta (supervīziju) nodrošināšana, SD vadītāju, darbinieku viedoklis



Avots: Izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu darbiniekiem, informācijas pieprasījums

53 no 58 aptaujātajiem sociālo dienestu vadītājiem un darbiniekiem uzskata, ka supervīziju nodrošināšanai ir nepieciešams atbalsts. Identisku atbildi sniedz arī fokusgrupu diskusijas rezultāti, kur 9 no 10 fokusgrupas dalībniekiem uzskata, ka atbalsts supervīziju nodrošināšanai jāsniedz nekavējoties. Pārliecinošais apstiprinošo atbilžu skaits liecina gan par supervīziju aktualitāti un nepieciešamību, gan arī norāda uz problēmām šajā jomā. Piemēram, nepietiekamu supervīziju skaitu un finansējumu supervīziju nodrošināšanai, akūtu atbalsta trūkumu, ko izjūt sociālā dienesta darbinieki, veicot ikdienas darba pienākumus.

Kā pamatojumu supervīziju nepieciešamībai sociālo dienestu vadītāji un darbinieki min iespēju saņemt informāciju, jaunas zināšanas, pieredzi un atbalstu, kas ir jo īpaši svarīgi esošajā situācijā, kad pieaug darba apjoms.

„...supervīziju nodrošināšana nepieciešama, lai saglabātu un uzturētu sociālā darba kvalitāti, lai mazinātu izdegšanas riskus”(SD vadītāja)

Daļa no problēmām, kas skar esošo situāciju supervīziju jomā ir iezīmētas izvērtējuma 1.ziņojuma „ Starpzīņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi” 2.4.4.sadaļā „Sociālo darbinieku kvalifikācijas celšana un supervīziju pieejamība”. Papildus var minēt izpratnes trūkumu no pašvaldības vadības lemjot par finansēm sociālā darba jomai:

„...par supervīzijām runājot, bieži vien līdzekļu trūkuma dēļ tas no sociālo dienestu budžetiem tiek izņemts, jo sociālo dienestu darba specifiku nevar saprast cilvēki, kas ar to nav saskārušies.” (SD vadītāja)

Daļa sociālo dienestu vadītāju un darbinieku iezīmē arī iespējamus risinājumus atbalstam supervīziju nodrošināšanā, piemēram, finansiāls atbalsts no valsts puses.

”...svarīgs supervīziju nodrošināšanai būtu valsts atbalsts, nodrošinot noteiktu skaitu bezmaksas supervīzijas.” (SD vadītāja)

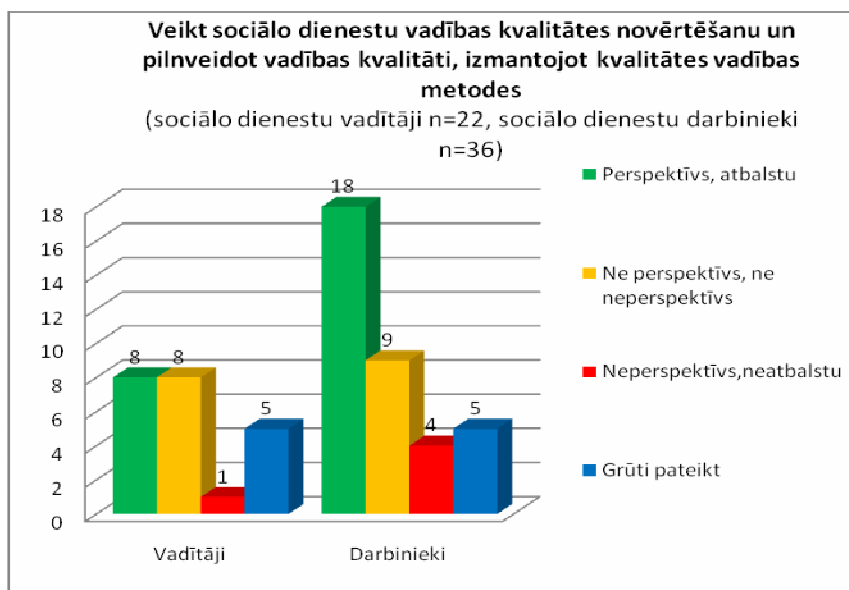
Arī izvērtējuma autori atbalstu supervīziju nodrošināšanai uzskata par nozīmīgu pasākumu. Pasākuma aktualitāti nosaka arī sociālo darbinieku slodze, kas pieaugusi krīzes laikā, un dati, kas parāda, ka finansējuma trūkuma dēļ supervīzijas var

nodrošināt tikai aptuveni puse no izvērtējumā iekļautajiem sociālajiem dienestiem. Tikpat svarīgs faktors supervīziju nodrošināšanai ir sociālā darba profesionalizācija, pieaugošais sociālā darba speciālistu ar augstāko izglītību skaits un normatīvajā regulējumā iekļautā norma par konsultatīvā atbalsta nodrošināšanu. Galvenie faktori, kas šobrīd apgrūtina vienotas supervīzijas sistēmas ieviešanu, ir prasību trūkums supervīzijas pakalpojumu sniedzējiem un supervīziju finansējums.

2.1.4. Sociālo dienestu vadības kvalitātes novērtēšana un pilnveidošana

Šajā nodaļā tiek atspoguļoti izvērtējumā iekļauto 22 sociālo dienestu vadītāju un 36 darbinieku intervijās un fokusgrupā ar sociālā darba speciālistiem paustie viedokļi par ierosinātajiem pasākumiem sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai, t.sk. sociālo dienestu vadības kvalitātes novērtēšanas un pilnveidošanas jomā.

10.attēls Sociālo dienestu vadības kvalitātes novērtēšana, SD vadītāju, darbinieku viedoklis



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu darbiniekiem, informācijas pieprasījums.

Kopumā gan sociālo dienestu vadītāji, gan darbinieki atbalsta nepieciešamību veikt sociālo dienestu vadības kvalitātes novērtēšanu un pilnveidot vadības kvalitāti, izmantojot kvalitātes vadības metodes. Šādi domā astoņi no 22 sociālo dienestu vadītājiem un 18 no 36 intervētajiem darbiniekiem. Šī pasākuma nepieciešamībai nepiekrīt viens no 22 sociālo dienestu vadītājiem un četri no 36 intervētajiem darbiniekiem. Lai gan šo pasākumu atbalsta vairāk nekā neatbalsta, tomēr arī atbalstītāju viedoklis liecina, ka šādi pasākumi nav jāveic nekavējoši.

Savukārt, respondents, kurš šādu pasākumu neatbalsta, savu viedokli pamato šādi:

„Šādu reformu vajadzēja realizēt nevis pēc 20 gadu darba, visu sakārtot, izpētīt, un tikai tad sertificēt par atbilstību un veikt novērtēšanu.” (SD vadītājs)

Arī fokusgrupā nozares profesionāļu paustais viedoklis liecina, ka kopumā šāda pasākuma ieviešana būtu atbalstāma, tomēr tā būtu jāveic pakāpeniski un nebūtu jāskata kā pati aktuālākā problēma, kura būtu jārisina nekavējoties. Kopumā no visiem deviņiem fokusa grupas dalībniekiem kā perspektīvāko šo pasākumu atzīst 5

dalībnieki, bet 4 dalībnieki atbalsta šāda pasākuma ieviešanu, bet norāda, ka ar tā ieviešanu nepieciešams nogaidīt.

Fokusgrupas dalībnieki pozitīvi novērtēja Labklājības ministrijas iniciatīvu kvalitātes vadības principu ieviešanā sociālajos dienestos, īstenojot ESF finansētu projektu „Sociālo pakalpojumu sniedzēju (SPS) kvalitātes novērtējuma metodikas izstrāde, validācija un ieviešana”. Fokusgrupas dalībnieki norādīja, ka šī projekta aktivitātes veicina sociālo dienestu pašnovērtējuma veikšanu, un ļauj katram sociālajam dienestam identificēt stiprās un vājās puses dienesta darbībā un pakalpojumu nodrošināšanā, kā arī identificēt uzlabojumus, kurus nepieciešams veikt, lai uzlabotu sociālā dienesta sniegumu un darba rezultātus. Kāds fokusgrupas dalībnieks, argumentējot, kāpēc ar šī pasākuma ieviešanu būtu jānogaida, norāda:

„Var novērtēt vadību, bet, ja neseko plāns, kā attīstīt, uzlabot darbību, ko tas dos sociālā darba attīstībai?”

Savukārt, kāds cits dalībnieks norāda uz rekomendācijām ESF finansētā projekta „Sociālo pakalpojumu sniedzēju (SPS) kvalitātes novērtējuma metodikas izstrāde, validācija un ieviešana”, turpmākai ieviešanai:

„Vajag paskatīties, kādi ir ieteikumi CAF projektam – tur ir 5 gadu brīvprātīgas dalības periods ar bonusu sistēmu, tad tālāk pārejas periods un tikai vēlāk ieviešana visos dienestos.”

Viedokli par šī pasākuma ieviešanas atlikšanu dalībnieki raksturo arī ar esošo situāciju pakalpojumu definēšanā un īstenošanā arī valsts līmenī:

„Būtu vienkārši izveidot valsts komisiju un novērtēt vadības kvalitāti, bet ko tas dos sociālajam darbam? Pašlaik ir grūtības uzsākt jaunus pakalpojumus, tos uzturēt. Valsts līmenī jānedefinē minimālie obligātie pakalpojumi. Runājot par CAF – parādiet valsts līmenī piemēru par CAF ieviešanu valsts sociālās aprūpes centros.”

5. tabula

Ar ESF atbalstu pašvaldību īstenotie projekti, kas vērsti uz kvalitātes vadības principu ieviešanu pašvaldībās un to institūcijās

Administratīvās kapacitātes stiprināšana	Projekta nosaukums	Pašvaldība
Kvalitātes vadības sistēmas izveide un ieviešana (21 projekti) 1.5.1.3.1.	Kvalitātes vadības sistēmas ieviešana Vidzemes plānošanas reģionā	Vidzemes plānošanas reģions
	Kvalitātes un personāla vadības sistēmas izveidošana un ieviešana Rojas novada domē	Rojas novada dome
	Latgales plānošanas reģiona Rēzeknes Sociālās aprūpes pārvaldes kvalitātes vadības sistēmas izstrāde un ieviešana atbilstoši ISO 9001:2008 standartam	Rēzeknes Sociālās aprūpes pārvalde
Publisko pakalpojumu kvalitātes	Sociālo pakalpojumu kvalitātes uzlabošana Kuldīgas novadā	Kuldīgas novads
	Pakalpojumu pieejamības paaugstināšana	Ilūkstes novads

paaugstināšana valsts, reģionālā un vietējā līmenī (22 projekti) 1.5.1.3.2.	Ilūkstes novadā	
	Publisko pakalpojumu kvalitātes paaugstināšana Salaspils novada pašvaldībā	Salaspils novads
	Inovatīvu pasākumu īstenošana Jēkabpils novada pašvaldībā publisko pakalpojumu kvalitātes uzlabošanai	Jēkabpils novads
	Sociālo pakalpojumu sniedzēju kvalitātes novērtējuma metodikas izstrāde, validācija un ieviešana	Labklājības ministrija
	Publisko pakalpojumu kvalitātes uzlabošana Latgales plānošanas reģionā	Latgales plānošanas reģions
	Kurzemes plānošanas reģiona pakalpojumu kvalitātes uzlabošana	Kurzemes plānošanas reģions
	Carnikavas novada domes sniegto publisko pakalpojumu kvalitātes uzlabošana	Carnikavas novada dome
Speciālistu piesaiste plānošanas reģioniem, pilsētām un novadiem (127 projekti) 1.5.3.1.	Speciālistu piesaiste novadu pašvaldības administratīvās kapacitātes stiprināšanai	Dažādu novadu pašvaldības

Avots: 2007.-2013.gada plānošanas perioda ES fondu (ESF, ERAF un KF) aktivitātes un projekti, pieejams <http://www.esfondi.lv/activities.php?id=867&pid=0&action=popup&aid=4683>
<http://www.esfondi.lv/activities.php?id=867&pid=0&action=popup&aid=4684>
<http://www.esfondi.lv/activities.php?id=867&pid=0&action=popup&aid=4692>,

Esošā situācija (skat. izvērtējuma 1.ziņojuma „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi” 2.4.5. nodaļu un 5. tabulu) liecina, ka pateicoties ESF finansējumam daudzās pašvaldībās tiek īstenoti projekti, kas ir vērsti uz pakalpojumu kvalitātes vadības uzlabošanu. Tas nozīmē, ka vairāku projektu ietvaros pašvaldību darbinieki apgūst zināšanas par pakalpojumu kvalitātes vadību. Apkopojot šo projektu labo praksi un darbinieku pieredzi, būtu iespējams veicināt zināšanu un pieredzes nodošanu visu pašvaldību, t.sk. sociālo dienestu vadītāju un darbinieku izglītošanai par institūcijas ieguvumiem pēc šādu principu piemērošanas, kā arī par grūtībām, ar kurām jāsaskaras, uzlabojot pakalpojumu kvalitāti.

Izvērtējuma autori uzskata, šobrīd būtu jāturpina iesāktais darbs pie kvalitātes principu ieviešanas pašvaldībās un sociālajos dienestos, īpašu uzmanību pievēršot tādiem elementiem kvalitātes uzlabošanā organizācijās, kas vērstas uz pakalpojumu sniegšanu cilvēkiem:

- veicināt organizācijas ieguldījumu kvalitātes uzlabošanā;
- likt uzsvāru uz klientu/pakalpojuma lietotāju;
- meklēt veidus, kā mērīt kvalitāti;
- iesaistīt darbiniekus kvalitātes uzlabošanas procesā;

- identificēt nepilnības kvalitātē un novērtēt iemeslus;
- uzlabot koordināciju un sadarbību starp dažādām organizācijām un funkcijām;
- mazināt administratīvo slogu sociālajiem darbiniekiem, ieviešot IT risinājumus un izmantojot atbalsta funkciju sniedzējus;

Izvērtējuma 1.ziņojumā „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi” ietvertā informācija liecina, ka šobrīd izveidotie sociālie dienesti ir ļoti atšķirīgi gan pēc to juridiskā statusa, gan lieluma. Tādēļ arī nākotnē kvalitātes vadības novērtēšanu un pilnveidošanu būtu jāveic tikai republikas pilsētu un lielo novadu sociālajos dienestos, kur šie dienesti vairāk vai mazāk pastāv un funkcionē ar zināmu autonomiju. Vidēji lielos novados un mazos novados vadības kvalitātes novērtēšanu un novērtēšanu būtu ieteicams veikt pašvaldības līmenī, ņemot vērā pilnu kvalitātes vadības sistēmu ieviešanas komplicētību un izmaksu ietilpību.

Īstermiņā būtu jāturpina iesāktās iniciatīvas kvalitātes vadības principu ieviešanā, organizējot apmācības un labās prakses popularizēšanu šādās kategorijās:

- līderība;
- procesi;
- komunikācija;
- sadarbība jeb strādāšana kopā;
- klienta apmierinātība;
- laba pārvaldība;
- pakalpojuma rezultāti;
- līgumu slēgšana;
- personālvadība.

Ņemot vērā, ka izvērtējuma 1. ziņojumā „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi” veiktā analīze par sociālo gadījumu kvalitātes novērtēšanas kritērijiem parāda, ka sociālais darbinieks jūtas atbildīgs par gadījuma vadīšanas procesu, un sociālā darba kvalitāte pārsvarā gulstas uz sociālā darbinieka profesionalitāti, būtiska loma kvalitatīva sociālā darba nodrošināšanā ir darbinieku profesionālās kompetences attīstībai, uzturēšanai un pilnveidošanai.

Pēc brīvprātības principa būtu jāturpina īstenot projekta „Sociālo pakalpojumu sniedzēju (SPS) kvalitātes novērtējuma metodikas izstrāde, validācija un ieviešana” rezultātā iesāktu praksi organizēt apmācības un pašnovērtējuma veikšanu tajos sociālajos dienestos, kuri ir izrādījuši šādu vēlēšanos.

Būtu nepieciešams iedzīvināt kontrolējošo institūciju domāšanas maiņu un iedzīvināt organizāciju teorijā un praksē pamatoto principu, kas ir vērsts no kontroles uz uzticēšanos. Kontrolējošo institūciju institucionālais ietvars, pienākumi un atbildība un to iespējamā virzība uz uzraudzību un metodisko atbalstu tiks skatīta izvērtējuma 3.starpziņojumā.

Izvērtējuma 1. ziņojumā „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi” 2.4.1 un 2.4.5.nodaļā veiktā analīze parāda, sociālo dienestu juridiskais statuss nosaka atšķirības iestādes 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 novada pašvaldības dome. Sociālā dienesta juridiskais statuss nosaka arī atšķirīgu pārraudzības mehānismu sociālajiem dienestiem pašvaldības līmenī. Lai gan sīkāk šī jautājuma institucionālie un tiesiskie aspekti tiks skatīti izvērtējuma 3.starpziņojumā, tomēr izvērtējuma autori uzskata, ka lemjot par pakalpojuma kvalitātes uzlabošanu, būtu nepieciešams noteikt vienotas minimālās prasības sociālajiem dienestiem iekšējās kontroles sistēmas izveidošanai, un sociālo dienestu darba novērtēšanā ieviest klientu un sadarbības partneru novērtējumu, liekot uzsvaru nevis uz formālu prasību īstenošanu, bet gan pakalpojuma kvalitātes uzlabošanu.

2.1.5. Atalgojuma sasaiste ar kvalifikācijas līmeni un sociālā darbinieka darba rezultātiem

Šajā nodaļā tiek analizēti divi iespējamie pasākumi:

- atalgojuma sasaiste ar kvalifikācijas līmeni un sociālā darbinieka darba rezultātiem;
- vienotas atalgojuma sistēmas ieviešana pašvaldību sociālajos dienestos.

To izvērtēšanā izmantotie dati ir iegūti no:

- intervijām ar izvērtējumā iekļauto 22 sociālo dienestu vadītājiem un darbiniekiem, kā arī attiecīgo pašvaldību vadītājiem;
- fokusgrupas diskusijas ar sociālā darba speciālistiem.

Izvērtējuma 1. ziņojuma „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi” 3.1. nodaļā starp šķēršļiem, kas traucē sociālajiem dienestiem veikt sociālā darba funkciju, ir norādīts vienotas atalgojuma sistēmas trūkums un sociālā darbinieka kvalifikācijas un darba rezultātu sasaistes ar atalgojumu trūkums.

Sociālo dienestu darbinieki ir uzskatāmi par pašvaldību darbiniekiem (amatpersonām), kuru amata līmenis¹¹ un tam atbilstošais maksimālais atalgojums¹² ir noteikts normatīvajos aktos. Lai arī normatīvie akti nosaka tikai katra amatu līmeņa maksimālo atalgojumu, t.i. „griestus”, nevis tā diapazonu, būtu sagaidāms, ka sociālo dienestu darbinieku atalgojums dažādos dienestos ir līdzīgs.

Tomēr izvērtējuma 1. ziņojuma 2.3.4. nodaļā veiktā 22 sociālo dienestu darbinieku atalgojuma analīze parāda, ka viena līmeņa darbinieku mēnešalgas būtiski atšķiras. Piemēram, sociālais darbinieks Durbē saņem bruto algu LVL 220, Mālpilī LVL 414, bet Aizkrauklē LVL 560.

Tas norāda uz to, ka valstī nepastāv vienota pieeja sociālo dienestu darbinieku atalgojuma noteikšanai. To apliecina arī izvērtējuma ietvaros veikto sociālo dienestu vadītāju interviju rezultāti, kas parāda, ka sociālo dienestu darbinieku atalgojuma noteikšanas sistēmas dažādās pašvaldībās ievērojami atšķiras.

Vairākos sociālajos dienestos darbinieku atalgojums ir atkarīgs no tādiem faktoriem kā stāžs, izglītība un darba apjoms.

„Domē savs atalgojuma reglaments, ņem vērā darba stāžu + dienesta vadītājas izstrādāto sistēmu sociālo darbinieku noslodzes kritērijiem.” (SD vadītājs)

„Pēc MK noteikumiem + izglītība + ieguldījums + darba stāžs.” (SD vadītājs)

Vairākos sociālajos dienestos nekādi papildus faktori nosakot atalgojumu netiek ņemti vērā.

¹¹ 30.11.2010. MK noteikumi Nr.1075 „Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs”

¹² 22.12.2009. MK noteikumi Nr.1651 „Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu, kvalifikācijas pakāpēm un to noteikšanas kārtību”

„Neņem vērā ne izglītību, ne stāžu, ne pieredzi, maksā par štata vietām. Atalgojumu nosaka direktors no budžeta.” (SD vadītājs)

Vairākos sociālajos dienestos ir novērojama parādība, ka formāli pastāv precīza atalgojuma noteikšanas sistēma, bet tā netiek ievērota finansējuma nepietiekamības dēļ.

„Ir 3 kvalifikācijas pakāpes – izglītība, stāžs, amats. Neizdodas to ievērot, jo algas ir zem noteiktās likmes. Pakāpes ir formāli noteiktas.” (SD vadītājs)

„Finanšu trūkuma dēļ nevar variēt.” (SD vadītājs)

Tā rezultātā:

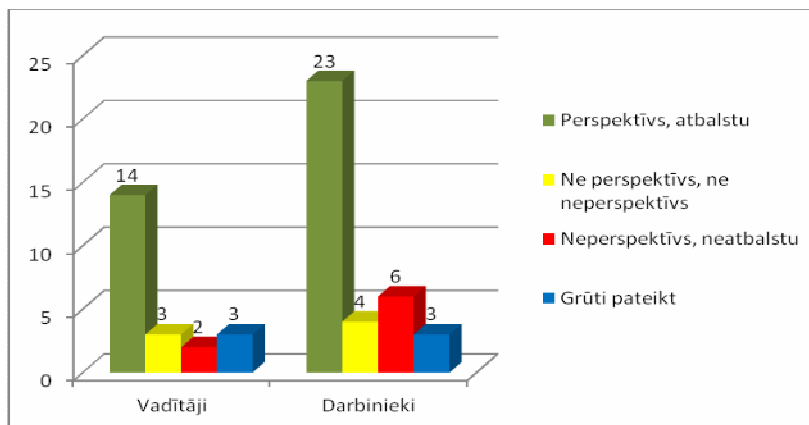
- viena līmeņa darbinieku algas dažādos sociālajos dienestos ievērojami atšķiras (skat. analīzi izvērtējuma 1. ziņojuma „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi” 2.3.4. nodaļā);
- sociālajos dienestos, kuros atalgojuma noteikšanas sistēma tiek pielietota tikai „pēc iespējas”, atalgojuma sistēma nav caurspīdīga, prognozējama un darbiniekus motivējoša.

Abu minēto pasākumu mērķis ir padarīt sociālo dienestu darbinieku atalgojuma sistēmu motivējošāku, caurspīdīgāku un taisnīgāku.

Atalgojuma sasaiste ar kvalifikācijas līmeni un sociālā darbinieka darba rezultātiem

11. attēlā ir parādīts sociālo dienestu vadītāju un darbinieku viedoklis par to, vai atalgojuma sasaiste ar kvalifikācijas līmeni un sociālā darbinieka darba rezultātiem ir perspektīvs pasākums. Atbildes ir snieguši 22 sociālo dienestu vadītāji (n=22) un 36 darbinieki (n=36).

11.attēls. Atalgojuma sasaiste ar kvalifikācijas līmeni un sociālā darbinieka darba rezultātiem, SD vadītāju, darbinieku viedoklis



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu darbiniekiem, informācijas pieprasījums.

Kā redzams, šo pasākumu par perspektīvu uzskata 14 no 22 sociālo dienestu vadītājiem un 23 no 36 intervētajiem darbiniekiem, turpretī par neperspektīvu to uzskata divu sociālo dienestu vadītāji un seši darbinieki.

Kā iemesli šī pasākuma atbalstam tiek minēti:

„Attīstītu sociālo darbinieku darbu Latvijā, motivētu mācīties un strādāt.” (sociālais darbinieks)

„Uzlabotu darba kvalitāti; sociālie darbinieki justos drošāk un pārliecinātāk, ja finansiāli atbalstītu valsts vai pašvaldība.” (sociālais darbinieks)

„Jābūt motivējošai atalgojuma sistēmai atbilstoši darbinieka rezultātiem un noslogojumam.” (sociālais darbinieks)

„Atalgojuma piesaiste kvalifikācijai, darba rezultātiem ir motivējoša, tikai būtu nepieciešams izstrādāt vienotu vērtēšanas sistēmu.” (sociālais darbinieks)

Respondenti, kas šo pasākumu neuzskata par perspektīvu, minēja šādus iemeslus:

„Nav skaidri kritēriji, kā mērīt rezultātu.” (sociālais darbinieks)

„Kas der visiem, neder nekam.” (sociālais darbinieks)

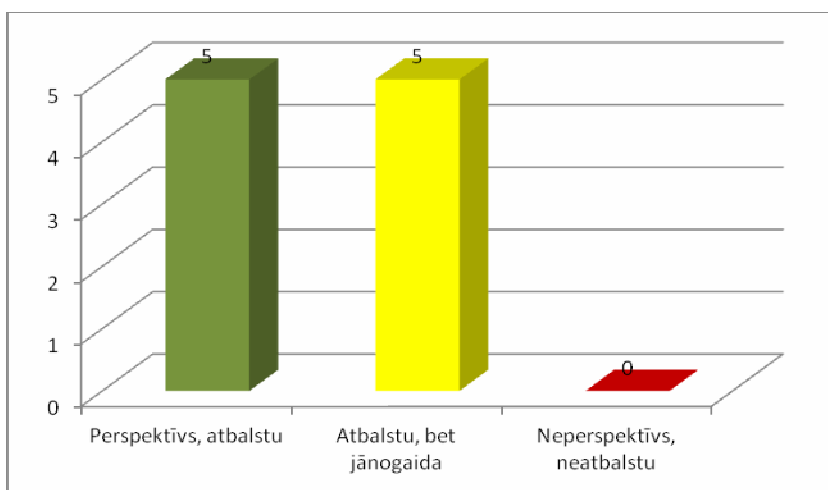
„Grūti izprast reformu būtību.” (sociālais darbinieks)

„Ne vienmēr augsts izglītības līmenis nosaka darbinieka veiksmīgu sociālo darbu, jābūt arī psiholoģiski piemērotam šim darbam. Nav saprotams, kādiem kritērijiem jābūt, lai izmērītu sociālā darbinieka darba rezultātus, jo katrs gadījums taču ir tik individuāls, tos nevar tik vienkārši ielikt kādos "rāmīšos".” (SD vadītājs)

„Maģistru ieguvis sociālais darbinieks ne vienmēr ir arī labs sava darba darītājs, un kā var izmērīt sasniegumus sociālajā darbā.” (SD vadītājs)

12. attēlā atspoguļotas fokusgrupā ar sociālā darba speciālistiem iegūtās atbildes uz to pašu jautājumu (n=10).

12. attēls. Atalgojuma sasaiste ar kvalifikācijas līmeni un sociālā darbinieka darba rezultātiem, fokusgrupas viedoklis



Avots: izvērtējuma ietvaros notikusī fokusgrupa ar sociālā darba speciālistiem

Visi fokusgrupas dalībnieki uzskata šo pasākumu par perspektīvu, tomēr puse no tiem uzskata, ka, lai arī virziens ir atbalstāms, ar tā ieviešanu ir jānogaida. Kā izplatītākais iemesls tam tiek minēts:

„Nav skaidri novērtējuma kritēriji.”

Izvērtējuma autori uzskata, ka šis pasākums ir perspektīvs, tomēr ir jāņem vērā vairāki faktori, no kuriem ir atkarīga tā veiksmīga ieviešana:

- ieviest atalgojuma sasaisti ar darba rezultātiem nav iespējams, kamēr nav izstrādāta darba rezultātu novērtēšanas sistēma.

Šī ziņojuma 2.1.8.nodaļā tiek analizēts vienotas sociālā darba rezultātu novērtēšanas sistēmas izveides perspektīvs. Kā rāda tajā apkopotie interviju un fokusgrupu rezultāti, tad gan sociālo dienestu vadītāji, gan darbinieki, gan nozares profesionāļi, kā vienu no šī virziena attīstības perspektīvām redz sociālā darba rezultātu novērtēšanas sasaisti ar atalgojumu. Tomēr šajā nodaļā iezīmējas vairāki citi valstī neskaidri un pagaidām attīstības stadijā esoši personāla attīstības aspekti valsts pārvaldē kopumā, kas liek šī reformu virziena attīstību skatīt vidējā termiņā vai ilgtermiņā. Tāpat tiek secināts, ka cilvēkresursu vadības aspekti un attīstība būtu jāskata pašvaldībās kopumā, bet sociālie darbinieki un sociālais darbs, iespējams, varētu būtu pilotprojekts, kurā tiek veikta sociālo darbinieku kompetenču izstrāde un atalgojuma sasaiste ar darba rezultātu novērtēšanu.

- pašvaldībām ir atšķirīgas finansiālās iespējas.

Ja šī pasākuma ieviešanas rezultātā daļā dienestu būs jāpaaugstina darbinieku algas, var prognozēt, ka pašvaldības izrādīs pasākumam pretestību un pieprasīs sociālo dienestu darbinieku atalgojumam nodrošināt valsts līdzfinansējumu.

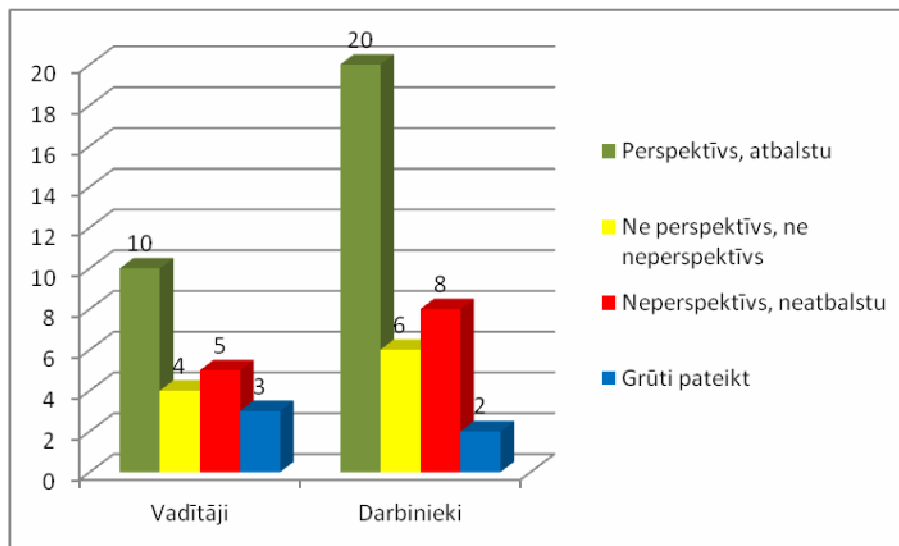
- pašvaldībās ir atšķirīgs vidējais tajās nodarbināto atalgojuma līmenis.

Nosakot sociālo dienestu darbinieku atalgojumu jāpatur prātā, ka tam vajadzētu būt saskaņotam ar attiecīgā amatu līmeņa darbinieku atalgojumu citās konkrētās pašvaldības iestādēs un dienestos. Izvērtējuma 3. starpziņojumā tiks veikts sociālo dienestu darbinieku atalgojuma atbilstības novērtējums, tajā skaitā pārbaudīta sociālo dienestu darbinieku algu atbilstība vidējam algu līmenim attiecīgajā pašvaldībā.

Vienotas sociālo darbinieku atalgojuma sistēmas ieviešana pašvaldību sociālajos dienestos

13. attēlā ir parādīts sociālo dienestu vadītāju un darbinieku atbilžu sadalījums uz jautājumu, vai vienotas atalgojuma sistēmas ieviešana pašvaldību sociālajos dienestos ir perspektīvs pasākums. Atbildes ir snieguši 22 sociālo dienestu vadītāji (n=22) un 36 darbinieki (n=36).

13. attēls. Vienotas sociālo darbinieku atalgojuma sistēmas ieviešana pašvaldību sociālajos dienestos, SD vadītāju, darbinieku viedoklis



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu darbiniekiem, informācijas pieprasījums.

Kā redzams, šo pasākumu par perspektīvu uzskata lielākā daļa intervēto sociālo dienestu darbinieku (20 no 36), sociālo dienestu vadītāju vidū atbalsts šim pasākumam ir zemāks (10 no 22). Par pilnīgi neperspektīvu šo virzienu uzskata astoņi darbinieki un pieci sociālo dienestu vadītāji.

Kā iemesli šī pasākuma atbalstam tiek minēti:

„Jāpievērš uzmanība visā valstī globāli, lai visiem vienota sistēma.” (sociālais darbinieks)

„Uzlabotu darba kvalitāti, būtu skaidrība.” (sociālais darbinieks)

„Vienotu novērtējuma sistēmu vajag... ja novērtējam kaut ko, tad jābūt vienotai sistēmai, ko novērtējam.” (sociālais darbinieks)

Respondenti, kas šo pasākumu neuzskata par perspektīvu, minēja šādus iemeslus:

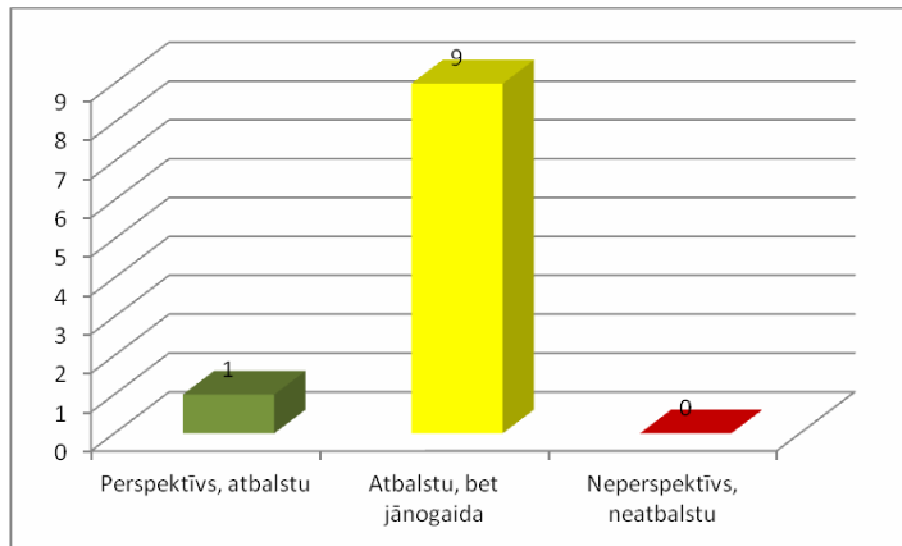
„Vienota sociālo darbinieku atalgojuma sistēma - tikai tad, ja būs vienota sociālo pabalstu sistēma valstī - ar valsts dotāciju.” (SD vadītājs)

„Vienotā atalgojumu sistēma neder, jo nevar salīdzināt pilsētu sociālo darbinieku darba specifiku ar lauku sociālajiem darbiniekiem.” (SD vadītājs)

„Nav iespējams vienoti salīdzināt "lielo" un "mazo" pašvaldību sociālo dienestu darbu.” (SD vadītājs)

14. attēlā atspoguļotas fokusgrupā ar sociālā darba speciālistiem iegūtās atbildes uz to pašu jautājumu (n=10).

14.attēls. Vienotas sociālo darbinieku atalgojuma sistēmas ieviešana pašvaldību sociālajos dienestos, fokusgrupas viedoklis



Avots: izvērtējuma ietvaros notikusī fokusgrupa ar sociālā darba speciālistiem

Visi fokusgrupas dalībnieki uzskata šo pasākumu par perspektīvu, tomēr absolūtais vairākums uzskata, ka, lai arī virziens ir atbalstāms, ar tā ieviešanu ir jānogaida.

Vienīgais fokusgrupas dalībnieks, kurš atbalsta nekavējošu vienotas atalgojuma sistēmas ieviešanu par iemeslu min:

„Ir vajadzīga vienota atalgojuma sistēma sociālajiem darbiniekiem. Tagad ir ļoti lielas atalgojuma atšķirības: 150 Ls sociālajam darbiniekam laukos, bet 500 Ls pilsētā” (SD vadītāja)

Vairums fokusgrupas dalībnieku, kas atbalsta vienotas atalgojuma sistēmas ieviešanu tālākā nākotnē, uzskata, ka no sākuma ir jāievieš kritēriji, pēc kuriem salīdzināt un novērtēt sociālo dienestu darbinieku darba apjomu un specifiku, kas ir ļoti atšķirīgi pilsētās un lauku teritorijās.

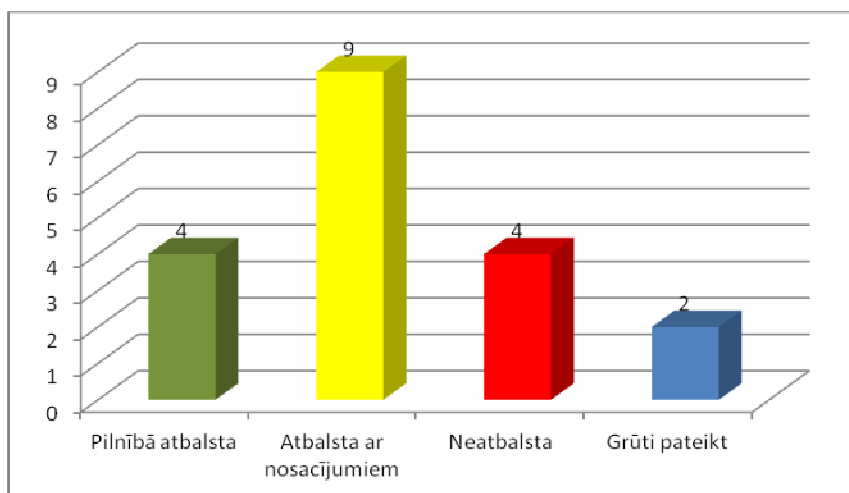
Tāpat pastāv viedoklis, ka:

„Tas ir personālvadības jautājums pašvaldībā.” (Latvijas Pašvaldību savienības pārstāvis)

Intervijās ar izvērtējumā iekļauto pašvaldību vadītājiem tika noskaidrotas viņu atbildes uz jautājumu: „Vai Jūs atbalstītu vienotas atalgojuma sistēmas ieviešanu sociālajiem darbiniekiem?”. Atbildes uz šo jautājumu sniedza 19 pašvaldību pārstāvji (Rīgas gadījumā: RD Sociālo lietu komitejas priekšsēdētāja vietiece un Labklājības departamenta vadītājs).

15.attēlā ir atspoguļots atbilžu sadalījums.

15.attēls. Vienotas sociālo darbinieku atalgojuma sistēmas ieviešana pašvaldību sociālajos dienestos, pašvaldību vadītāju viedoklis



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar pašvaldību vadītājiem

Intervēto viedokļi šajā jautājumā dalās šādi:

- pilnībā atbalsta 4 pašvaldību vadītāji;
- atbalsta ar nosacījumiem 9 pašvaldību vadītāji;
- neatbalsta 4 pašvaldību vadītāji;
- skaidras nostājas nebija 2 pašvaldību vadītājiem.

Pašvaldību vadītāji, kas pilnībā atbalsta vienotas atalgojuma sistēmas ieviešanu, to pamato ar to, ka tas padarītu atalgojuma sistēmu taisnīgāku:

„Kāpēc nē? Līdzīgi kā skolotājiem, policistiem ir vienota atalgojuma sistēma, tā arī sociālajos dienestos vajadzētu.”

„Jā, jo tas radītu vienlīdzību.”

„Jā, ar iespēju motivēt labākos!”

„Jā, atbilstoši klientu skaitam. Vienota sistēma izskaustu nevienlīdzību.”

Vairums pašvaldību vadītāji principā atbalsta šo pasākumu, bet ar stingriem nosacījumiem, no kuriem raksturīgākie ir valsts līdzfinansējums algām un pilsētu un lauku dienestu darba specifikas ievērošana:

„Baigi grūti panākt, jo lielajām pilsētām vairāk naudas. Laukos un pilsētā sava specifika.”

„Algu maksā pašvaldība. Ja valsts uzņemas maksāt, lai dara... Var noteikt kādu minimumu, par ko zemāk nevar un tad, ja pašvaldība var piemaksāt vairāk, tad piemaksā.”

„Zināmā mērā jā, jābūt līdzvērtīgam salīdzinājumā ar blakus pašvaldībām. Vajadzīga valsts programma – vismaz minimālais, pārējo piemaksā pašvaldība.”

„Neko nevar likt – atšķirības starp lielajām pilsētām un laukiem. Varētu noteikt robežas no-līdz, ņemot vērā katras pašvaldības specifiku. Laukos var mazāk paspēt laika ziņā – nevar piebraukt pie mājām, kā kritēriju nevar piemērot klientu skaitu.”

Savukārt, pašvaldību vadītāji, kuri neatbalsta šo pasākumu, to pamato šādi:

„Izstrādāt vienotu sistēmu vienai valstij ir absurdi. Uzskatu, ka, jo vairāk valsts funkcijas atdod pašvaldībām, jādod līdzī arī nauda un patstāvība.”

„Nē, jo apjomi ir atšķirīgi, Ja valsts finansē daļu, tad varētu arī vienādot.”

„Nē, kategoriski nē. Katrai pašvaldībai ir savs finansējums, sava atalgojuma struktūra. Līdz ar to nevar pateikt, ka visā Latvijā ir vienots atalgojums sociālajiem darbiniekiem. Ja ir valsts finansējums, tad var darīt kā ar pedagogiem. Pašlaik nē, šī doma jāatmet.”

„Nav lielas jēgas. Jēga tikai, ja valsts dod naudu. Ja pašvaldība dod, tad nevar noteikt.”

Kā redzams, vismaz daļa pašvaldību vadītāju, kuri neatbalsta šo pasākumu virzienu, to atbalstītu, ja izpildītos atsevišķi priekšnosacījumi, no kuriem raksturīgākais ir valsts atbalsts sociālo dienestu darbinieku atalgošanai.

Izvērtējuma autoru skatījumā, šis pasākums lielā mērā pārklājas ar iepriekšējo, t.i., ar atalgojuma sasaisti ar darbinieku kvalifikāciju un darba rezultātiem.

Līdz ar to pārklājas arī daļa faktoru, kas jāievēro ieviešot šo pasākumu: pašvaldību atšķirīgās finanšu iespējas, attiecīgajā pašvaldībā nodarbināto vidējais atalgojums un prognozējama nepieciešamība pēc valsts līdzfinansējuma.

Tāpat izvērtējuma autori, līdzīgi kā daļa intervēto un fokusgrupas dalībnieku, uzskata, ka nav ieviešama vienota atalgojuma sistēma, kas ņem vērā atšķirības darba apstākļos un specifikā starp pilsētu un lauku novadu sociālajiem dienestiem. Izstrādājot atalgojuma sistēmu, kas ņem vērā šīs atšķirības, tās autori neizbēgami saskarsies ar jautājumiem, uz kuriem būs jārod atbildes arī ekspertiem, kas izstrādās sistēmu atalgojuma sasaistei ar darba rezultātiem. Piemēram, kādas ir tipiskas sociālā darbinieka daba aktivitātes pilsētā un laukos, kādi pakalpojumi tiek nodrošināti, cik laika tie prasa, utt.

Tātad var secināt, ka taisnīgas vienotas atalgojuma sistēmas ieviešana nav īstenojama, kamēr nav izstrādāta darba rezultātu novērtēšanas sistēma, kas ņemtu vērā atšķirības pilsētu un lauku teritoriju sociālo dienestu darba specifikā.

Tādēļ izvērtējuma autori iesaka apvienot šos divus pasākumus, liekot uzsvāru uz tādas atalgojuma sistēmas izveidi, kas ņem vērā sociālo darbinieku kvalifikāciju, darba rezultātus un atšķirības starp pilsētu un lauku sociālo dienestu darbu.

2.1.6. Sociālo darbinieku noslodzes kritēriju maiņa

Šajā nodaļā analizēta sociālo darbinieku noslodzes kritēriju maiņa, nosakot noteiktu gadījumu skaitu 1 sociālajam darbiniekam kā viens no iespējamajiem pasākumiem. Analīzē atspoguļoti izvērtējumā iekļauto 22 sociālo dienestu vadītāju un 36 darbinieku intervijās, kā arī fokusgrupā ar sociālā darba speciālistiem paustie viedokļi.

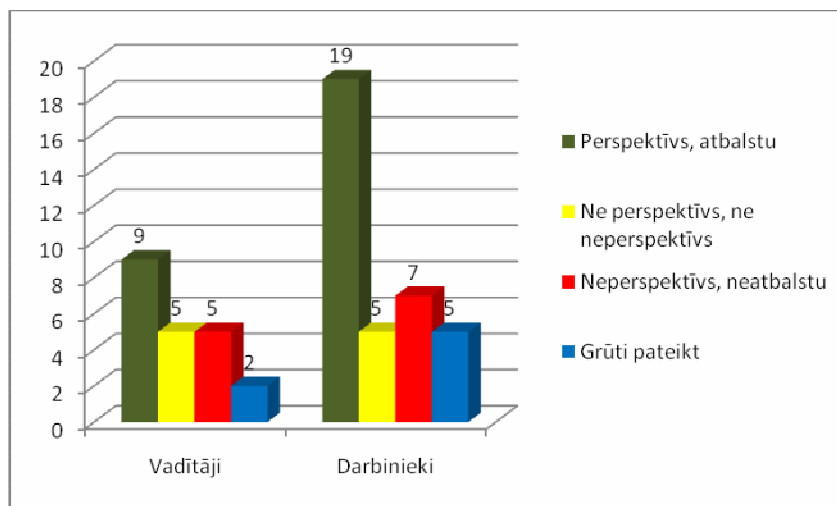
Šobrīd sociālā darbinieka noslodzi regulē Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums, kas nosaka, ka:

„Lai nodrošinātu iedzīvotāju vajadzību profesionālu izvērtēšanu un kvalitatīvu sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības sniegšanu, katrā pašvaldībā jābūt vismaz vienam sociālā darba speciālistam uz katrim tūkstoš iedzīvotājiem.”¹³

Izvērtējumā tika noskaidrots, kā sociālā darba jomā praktizējošie speciālisti šobrīd vērtē vajadzību pēc noslodzes kritēriju maiņas, vai šo pasākumu uzskata par perspektīvu.

16. attēlā ir parādīts sociālo dienestu vadītāju un darbinieku viedoklis, vai sociālo darbinieku noslodzes kritēriju maiņa, nosakot noteiktu gadījumu skaitu 1 sociālajam darbiniekam, ir perspektīvs pasākums. Atbildes ir snieguši 21 sociālā dienesta vadītāji (n=21) un 36 darbinieki (n=36).

16. attēls. Sociālo darbinieku noslodzes kritēriju maiņa, nosakot noteiktu sociālo gadījumu skaitu 1 sociālajam darbiniekam, SD vadītāju, darbinieku viedoklis



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu darbiniekiem, informācijas pieprasījums.

¹³ Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums, 10.pants.

Kopumā gan sociālo dienestu vadītāji, gan sociālie darbinieki **atbalsta** sociālo darbinieku noslodzes kritēriju maiņu kā perspektīvu virzienu – 9 no 21 intervētajiem sociālo dienestu vadītājiem un 19 no 36 intervētajiem darbiniekiem.

Sociālo dienestu vadītāju komentāros ir pamatota sociālo darbinieku noslodzes kritēriju maiņas nepieciešamība un iespējamie varianti:

„Jāmaina ir likuma norma 1 uz 1000, vismaz 1 uz 500, lai sniegt kvalitatīvus pakalpojumus.” (SD vadītājs)

„Būtiska diskusija varētu veidoties par noslodzes kritērijiem, jo sociālā darba rādītājs nav nedz lietu skaits, nedz iedzīvotāju skaits, jo var būt, piemēram, 5 sociālie gadījumi, kur ir nepieciešams iesaistīt vairākas institūcijas, veikt plašu psihosociālā atbalsta darbu, kurš nebeidzas vairāku gadu garumā. Tas noteikti prasa vairāk resursu, nekā piešķirt pabalstus 20 personām. Katrs gadījums ir ļoti atšķirīgs, kā arī katra darbinieka pieeja gadījuma risinājumā ir atšķirīga.” (SD vadītājs)

Savukārt, sociālie darbinieki atspoguļo viedokli, ka gadījumu atšķirības dēļ nav iespējams noteikt objektīvu noslodzes kritēriju – gadījumu skaits uz vienu sociālo darbinieku.

„dažādās pašvaldībās sociālo darbinieku atalgojums ir dažāds un ne vienmēr tas atbilst darba apjomam vai noslodzei pret iedzīvotājiem.” (sociālais darbinieks)

„Sociālo darbinieku klientu skaitu nav iespējams noteikt, jo sociālo gadījumu vadīšana ir ļoti individuāls process (arī laika ziņā).” (sociālais darbinieks)

„Kritērijus vienotus lietu skaitam nevar noteikti, jo lietas atšķiras.” (sociālais darbinieks)

„Bez sociālo gadījumu vadīšanas sociālajam darbiniekiem ir arī citi pienākumi, kurus nevar aprēķināt un noteikt, piemēram, ka 100 lietas ir pilna darbinieka slodze. Pēc sociālā gadījuma nevar noteikt noslogojumu.” (sociālais darbinieks)

„Nav skaidri kritēriji, kā mērīt rezultātu.” (sociālais darbinieks)

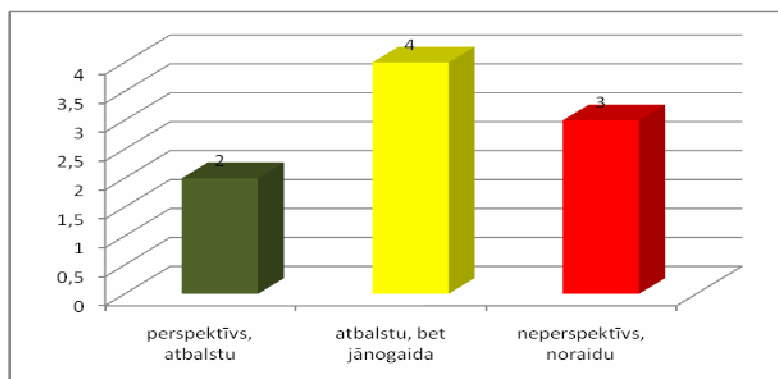
Kāda mazā novada sociālā dienesta darbinieks ir paudis atbalstu šim virzienam:

„Jo parāda reālo darba apjomu, jo apjoms nav saistīts ar iedzīvotāju skaitu.”

Savukārt, fokusgrupā nozares profesionāļu paustais viedoklis liecina, ka šāda pasākuma ieviešana būtu atbalstāma, tomēr tā būtu jāveic pakāpeniski un nebūtu jāskata kā pati aktuālākā problēma, kura būtu jārisina nekavējoties. No deviņu fokusgrupas dalībnieku sniegtā novērtējuma, kā perspektīvu šo pasākumu atzīst 2 dalībnieki. 4 fokusgrupas dalībnieki atbalsta šo pasākumu, bet uzskata, ka ar pasākuma ieviešanu būtu jānogaida.

17. attēlā atspoguļots fokusgrupas dalībnieku viedoklis par sociālo darbinieku noslodzes kritēriju maiņu kā perspektīvu pasākumu (n=9).

17.attēls. Sociālo darbinieku noslodzes kritēriju maiņa, nosakot noteiktu sociālo gadījumu skaitu 1 sociālajam darbiniekam, fokusgrupas viedoklis



Avots: izvērtējuma ietvaros notikusī fokusgrupa ar sociālā darba speciālistiem

Nozares profesionāļi fokusgrupā uzsvēra, ka ir neskaidri jautājumi šī pasākuma sakarā:

„Kas ir gadījums? Kam viņā obligāti ir jābūt?”

„Kā vērtēsim gadījumu?”

„Nav sasniegts esošais noteiktais noslogojums.”

Pamatojumā darbinieku noslodzes maiņai Latvijas Pašvaldību savienības pārstāvis uzsver, ka šis pasākums darbosies preventīvi sociālā darbinieka pārslodzes problēmas risināšanai:

„Lai būtu reāli izpildāms sociālā darba apjoms, nevis tā kā tas ir tagad- tas izplūdušais skaitlis 1 uz 1000 iedzīvotājiem, bet patiesā darbinieka slodze netiek ņemta vērā. Kamēr zirgs velk, tikmēr velk, kad būs nodzīts - nošausim un ņemsim citu. Reāla laika uzskaitē, darba apjoms, adekvāta darba samaksa.”

Pamatojumu adekvātai kritēriju piemērošanai apgrieztā virzienā pauž lielā novada sociālā dienesta vadītājs:

„Mūsu novada lauku teritorijā 1000 iedzīvotāji ir formāli – 50 % ir izbraukuši un faktiski tur nedzīvo un sociālais darbinieks „sēž un šūpina kājas”. ”

Republikas pilsētas sociālā dienesta vadītājs iesaka kā noslodzes kritēriju sociālā darba veicējam noteikt tarififikāciju (*tarifa noteikšana kādam objektam, pamatojoties uz izveidoto tarifa aprēķināšanas kārtību; arī tarifa algas noteikšana pēc esošās tarifu sistēmas*¹⁴ - eksperts).

„Lats ir jānopelna, mēs nonākam pie tarififikācijas- katras darbības uzskaitē, punktu sistēma. Ja visi sāks uzskaitīt savu darbu, izrādīsies, ka neviens to nav spējīgs samaksāt vai darbiniekam to nebūs izdevīgi uzskaitīt.”

¹⁴ Ekonomikas skaidrojošā vārdnīca. — R., Zinātne, 2000

Šo variantu apstiprina arī Latvijas Pašvaldību savienības pārstāvis:

„Kamēr nebūs darba laika tarifkācijas, Jūs (sociālie darbinieki - eksperts) nodarbosieties ar labdarību. Par kādu darba daļu Jūs saņemsiet atalgojumu, pārējais ir labdarība.”

Apkopotie nozares profesionāļu viedokļi liecina, ka ir nepieciešams pārskatīt sociālo darbinieku noslodzes kritērijus, jo šobrīd tie neparāda reālo darbinieku noslogojumu. Bet katra sociālā gadījuma specifika nav izmērāma laika vienībās, un viens gadījums nav salīdzināms ar citu, tas ir atkarīgs no klienta definīcijas, sociālo problēmu komplicētības, resursu pieejamības. Svarīgi gadījuma vadīšanā ir ievērot noteiktus posmus, bet laiks, kas tiem ir jāatvēl, nav identificējams. Tāpēc, vērtējot iespēju mainīt noslodzes kritērijus un nosakot gadījuma skaitu uz sociālo darbinieku, jāvērtē sociālā gadījuma definīcija, saturs.

Kā viens no sociālo darbinieku noslodzes kritērijiem varētu būt tarifkācija – noteikt sociālā darba komponentus, noteikt izmaksas katram komponentam, un sociālajam darbiniekam veikt savu darbību uzskaiti un noslodzi, samaksu rēķināt pēc reāli padarītā darba.

2.1.7. Sociālā darba institucionālās sistēmas pilnveidošanas nepieciešamība

Šajā nodaļā, runājot par sociālā darba institucionālās pilnveidošanas nepieciešamību, tiek analizēti nepieciešamie pasākumi, kas ir vērsti uz sociālo dienestu darba metodisko vadību. Par citiem sociālā darba institucionālās sistēmas aspektiem detalizēta analīze tiks sniegta izvērtējuma 3. ziņojumā „Starpziņojums par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējums”.

Šajā nodaļā tiek analizēti divi pasākumi:

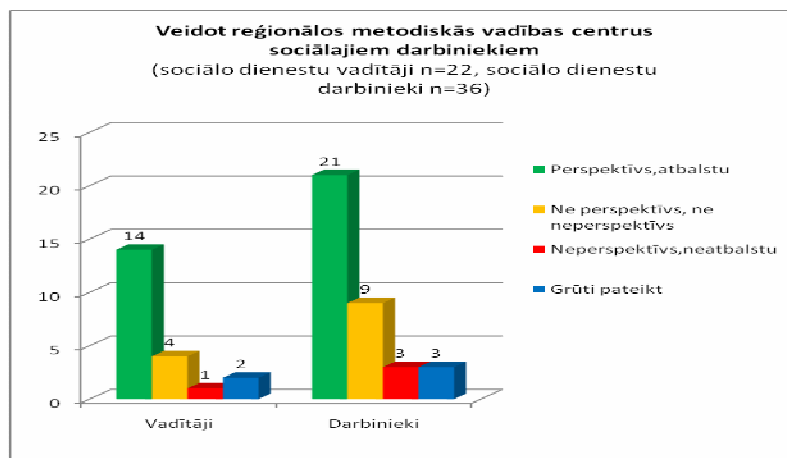
- reģionālo metodiskās vadības centru izveide atbalsta sniegšanai pašvaldību sociālajiem darbiniekiem;
- vienotu programmu/metodiku ieviešana darbam ar konkrētām klientu grupām (atkarīgie, ilgstošie sociālās palīdzības saņēmēji, pusaudži, jaunieši u.c.) pašvaldību sociālajos dienestos.

Analīzei tiek izmantoti izvērtējumā iekļauto 22 sociālo dienestu vadītāju un 36 darbinieku intervijās, kā arī fokusgrupas diskusijā ar sociālā darba speciālistiem paustie viedokļi par ierosinātajiem pasākumiem.

Reģionālo metodiskās vadības centru izveide atbalsta sniegšanai pašvaldību sociālajiem darbiniekiem

18. attēlā ir parādīts sociālo dienestu vadītāju un darbinieku viedoklis par reģionālo metodiskās vadības centru izveides nepieciešamību un aktualitāti. Atbildes ir snieguši 21 sociālā dienestu vadītāji (n=21) un 36 darbinieki (n=36).

18. attēls Reģionālo metodisko vadības centru izveide atbalsta sniegšanai pašvaldību sociālajiem darbiniekiem, SD vadītāju¹⁵, darbinieku viedoklis



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu darbiniekiem, informācijas pieprasījums

¹⁵ Atbildi nav sniegusi viena sociālā dienesta vadītāja

Šāda pasākuma ieviešanu atbalsta 14 no 21 intervētajiem dienestu vadītājiem un 21 no 36 darbiniekiem. Šādam pasākumam nepiekrīt 1 no 21 sociālā dienesta vadītājiem un 3 no 36 intervētajiem darbiniekiem.

Atbalstu pasākuma ieviešanai raksturo sociālo dienestu vadītāju paustie viedokļi:

„Pietrūkst metodiskās vadības.” (SD vadītājs)

„Tāpat atbalstām metodiskā centra, vai atsevišķu speciālistu nodrošināšanu reģionos.” (SD vadītājs)

Tomēr pamatojums šādu centru izveidošanai būtu jāskata kontekstā ar citu ierosināto pasākumu – vienotu programmu un metodiku ieviešana darbam ar konkrētām klientu grupām pašvaldību sociālajos dienestos, jo reģionālo metodisko vadības centru izveide bieži vien tiek pamatota ar metodiskās vadības trūkumu kopumā.

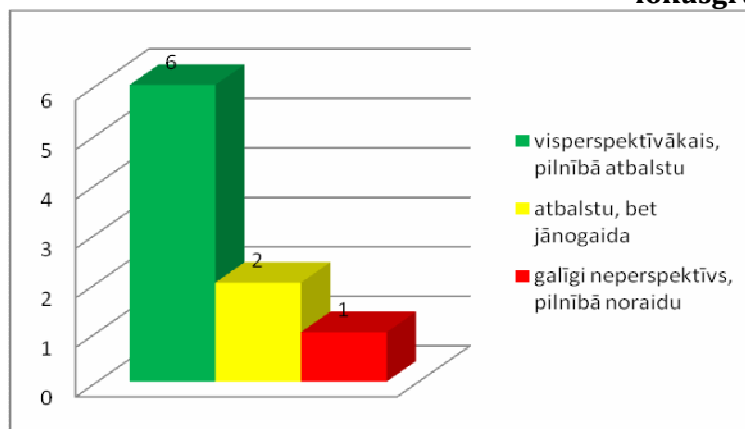
„Pilnībā atbalstām vienotu metodiku izstrādi darbam ar konkrētām personu grupām. Tāpat atbalstām metodiskā centra, vai atsevišķu speciālistu nodrošināšanu reģionos.” (SD vadītājs)

„Svarīgi ir veidot vienotu metodiku principā visiem dienestiem, taču tās pielietojumam jābūt atbilstošam tieši konkrētajam novadam, ņemt vērā katra novada īpatnības.” (SD vadītājs)

„Nepieciešams izveidot vienotas programmas darbā ar dažādām klientu grupām, kā arī nepieciešams pieejams metodiskais atbalsts sociālajiem darbiniekiem.” (SD vadītājs)

19.attēlā ir atspoguļots fokusgrupas dalībnieku viedoklis par reģionālo metodiskās vadības centru izveidi (n=9).

19.attēls. Reģionālo metodiskās vadības centru izveide atbalsta sniegšanai pašvaldību sociālajiem darbiniekiem, fokusgrupas viedoklis



Avots: izvērtējuma ietvaros notikuši fokusgrupa ar sociālā darba speciālistiem

Savukārt no 9 fokusgrupas dalībniekiem, kuri pauduši viedokli par reģionālo metodiskās vadības centru izveidi, to atbalsta 6 dalībnieki. Divi fokusgrupas dalībnieki uzskata, ka ar šī pasākuma ieviešanu būtu jānogaida, bet kā galīgi neperspektīvu pasākumu novērtē viens no fokusgrupas dalībniekiem. Savu negatīvo viedokli fokusgrupas dalībnieks pamatoja ar to, ka nav skaidrs, kādas būs šī centra funkcijas un

mērķi, centra izveides jēga un ieguvums. Arī tie dalībnieki, kuri šāda pasākuma ieviešanu atbalsta vai daļēji atbalsta, norāda uz nepieciešamību precizēt šāda centra attīstības vīziju. Diskusijas dalībnieki norāda, ka vārds metodiskā vadība ir diskutabls un norāda, ka tas drīzāk varētu būt koordinācijas vai attīstības centrs.

Kāds no fokusgrupas dalībniekiem, pamatojot savu atbalstu reģionālā metodiskās vadības centra izveidei, norāda, ka šādā centrā varētu organizēt kopīgas apmācības, pieredzes apmaiņas pasākumus, definēt kopīgās problēmas reģionā.

Arī Latvijas Pašvaldību savienības pārstāvis norāda uz esošās pārvaldes struktūras trūkumiem, kas ierobežo šāda centra attīstības scenārijus un norāda, ka pie esošās situācijas, tas drīzāk varētu būt koordinācijas centrs.

Arī Labklājības ministrijas speciālisti¹⁶, komentējot šāda pasākuma ieviešanu norāda, ka reģionos varētu būt koordinators. Varētu veidot metodiskos centrus, kas sniegtu metodisko atbalstu un apmācības. Tur varētu būt informācija par programmām, datu bāzes, labās prakses piemēri. Tomēr analizējot esošo praksi reģionos, ministrijas pārstāvji arī atzīst, ka:

„Kurzeme ir vienīgais labais piemērs, kur ir cilvēks, kas strādā ar šiem jautājumiem. Varētu būt labā prakse, ko pārņemt.”

Par reģionālās attīstības plānošanu valstī atbildīgās ministrijas (Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija, turpmāk tekstā - VARAM)¹⁷ pārstāvja nākotnes skatījums uz plānošanas reģionu lomām un funkcijām dažādu nozaru stratēģiju ieviešanā un uzraudzībā, t.sk. sociālo pakalpojumu un sociālā darba attīstībā ir saistīts ar valsts pārvaldes pakalpojumu attīstību reģionos. Tuvākajā laikā VARAM speciālisti ar nozaru atbildīgajām personām plāno īstenot pilotprojektu Latgales programmas ietvaros, lai nākotnē visa teritorijā varētu strādāt pēc vienas pieturas aģentūras principa. Šī projekta ietvaros ir plānots izveidot sistēmu, lai valsts pārvalde varētu koordinēti darboties reģionos. Informatīvajā ziņojumā un publisko pakalpojumu koncepcijā, kuru augustā plānots iesniegt valdībā, maksimāli tiek plānots ietvert starpiestāžu sadarbības principu. Tādējādi, VARAM speciālisti vēlas panākt, lai reģionos būtu teritoriālais mērogs, kurā valsts un pašvaldības sadarbojas.

Izvērtējuma 1.ziņojumā „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi” ietvertā situācijas analīze par reģiona programmu nozīmi, akcentēja tādas problēmas kā:

- reģionu programmas īstenošanā trūkst sadarbība vai arī sadarbība ir formāla;
- reģionu funkciju neskaidrība,
- reģionu nedrošība;
- politiskā nestabilitāte;
- atbilstošu speciālistu trūkums.

1.starpziņojumā ietvertais situācijas apkopojums liecina, ka sociālo dienestu vadītājiem trūkst apmācības, pieredzes apmaiņas semināri, diskusijas par labās prakses piemēriem, dažādu gadījumu risināšanu, t.sk. informācijas par ESF projektu rezultātā radītiem jauniem sociālajiem pakalpojumiem attiecīgajā reģionā un valstī

¹⁶ Intervija ar LM pārstāvjiem 2012.gada 25.aprīlī

¹⁷ Intervija ar VARAM VSV 2012.gada 9.jūlijā

kopumā. Vairāki intervētie sociālo dienestu vadītāji norādīja uz nepieciešamību metodiskās sanāksmes rīkot reģionos, kā arī organizēt tikšanās ar sociālajiem dienestiem šaurākā lokā, specifiskāk orientēties uz atsevišķām klientu grupām.

Tādējādi, lemjot par šī pasākuma attīstības iespējām, būtu jāņem vērā divi aspekti:

- 1) informācijas saturs, kuru nepieciešams sociālo dienestu darbiniekiem saņemt tuvāk savai darba vietai, t.sk. metodiskais atbalsts, diskusijas, apmācības, „tīklošanās” starp dažādiem sociālajiem dienestiem un darbiniekiem, lai veicinātu informācijas apriti un labās prakses pārņemšanu;
- 2) institucionālais ietvars un pārvaldes struktūra, kura var visefektīvāk nodrošināt sociālo dienestu koordinācijas un attīstības vajadzības.

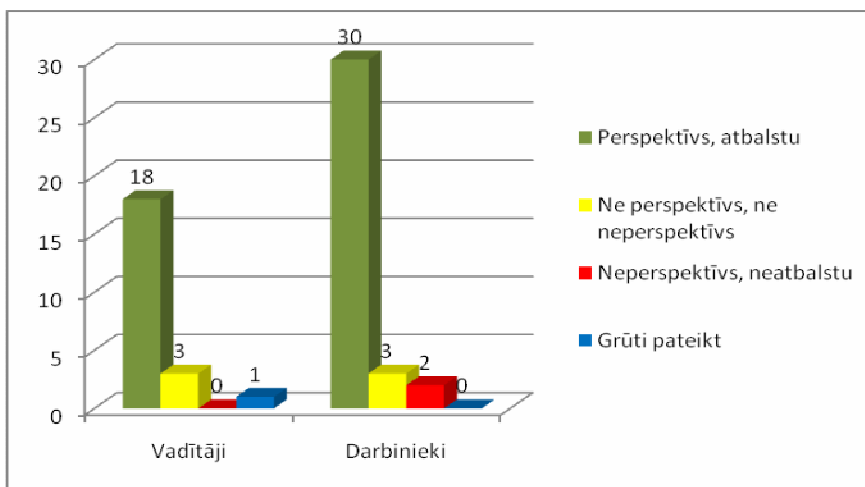
Vienotu programmu/metodiku ieviešana darbam ar konkrētām klientu grupām

Izvērtējuma 1.ziņojumā „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi” tika konstatēts, ka visos izvērtējumā iesaistītajos 22 sociālajos dienestos ir konkrētas klientu grupas, ar kurām strādā sociālais dienests - ģimenes ar bērniem, veci cilvēki, personas, kurām ir noteikta invaliditāte, ilgstošie bezdarbnieki (t.sk. ilgstošie sociālās palīdzības saņēmēji), trūcīgās un maznodrošinātās ģimenes/personas. Galvenās sociālās problēmas visās klientu grupās, ar kurām šobrīd strādā sociālie dienesti, ir materiālo līdzekļu trūkums, bezdarbs, nepietiekoša bērna aprūpe ģimenēs, atkarības problēmas. Sociālo dienestu redzeslokā nonāk arī ar jaunas klientu grupas – kā, piemēram, bēgļi un patvēruma meklētāji, bērni un jaunieši ar uzvedības problēmām, ģimenes, kur ir dažādu nacionalitāšu vecāki ar atšķirīgu izpratni par lomām ģimenē un bērnu audzināšanu.

Izvērtējumā tika noskaidrots sociālo dienestu vadītāju, darbinieku viedoklis par nepieciešamību pēc vienotām programmām, metodikas darbam ar konkrētām klientu grupām kā iespējamo pasākumu.

20. attēlā ir parādīts sociālo dienestu vadītāju un darbinieku atbilžu sadalījums uz jautājumu par to, vai vienotu programmu/metodiku ieviešana darbam ar konkrētām klientu grupām (atkarīgie, ilgstošie sociālās palīdzības saņēmēji, pusaudži, jaunieši u.c.) ir perspektīvs pasākums. Atbildes ir snieguši 22 sociālo dienestu vadītāji (n=22) un 35 darbinieki (n=35).

20.attēls. Vienotu programmu/metodiku ieviešana darbam ar konkrētām klientu grupām, SD vadītāju, darbinieku viedoklis



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu darbiniekiem, informācijas pieprasījums

Kopumā gan sociālo dienestu vadītāji, gan sociālie darbinieki **pārliecinoši atbalsta** vienotu programmu, metodikas ieviešanu darbam ar konkrētām klientu grupām kā perspektīvu pasākumu – 18 no 22 intervētajiem sociālo dienestu vadītājiem un 30 no 35 intervētajiem sociālajiem darbiniekiem. Komentāros sociālo dienesta vadītāji un sociālie darbinieki pamato šī pasākuma nepieciešamību:

„Nepieciešams izveidot vienotas programmas darbā ar dažādām klientu grupām.” (SD vadītājs)

„Vienotā metodika nepieciešama, lai būtu vieglāk strādāt, risināt gadījumus.” (SD vadītājs)

„Visā valstī būtu jāstrādā pēc vienotas metodikas.” (sociālais darbinieks)

„Vienota metodika visā Latvijas teritorijā – tam jābūt kā apmācībām.” (sociālais darbinieks)

„Ļoti atbalstu. Kāpēc man jādomā no jaunas veidlapas, plāni – daudz kas jau ir izdomāts.” (sociālais darbinieks)

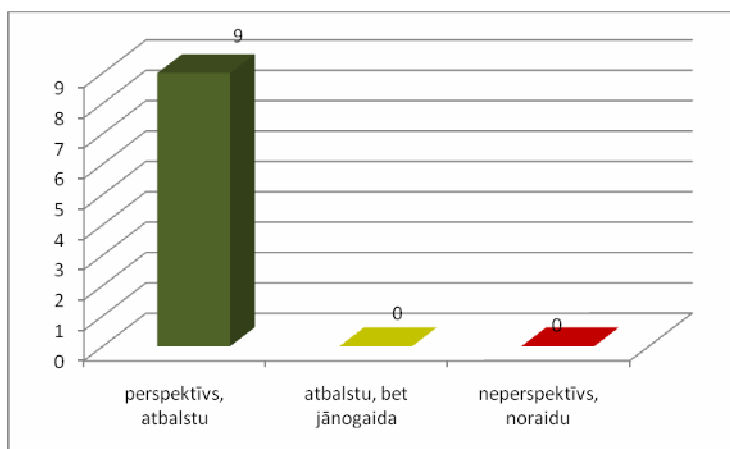
„Ja nav vienotas metodikas – neviens nezina, kā pareizi strādāt. Pieredzes apmaiņa liecina, ka sociālajā dienestā tiek ievērotas prasības, bet katrs strādā pēc saviem ieskatiem.” (sociālais darbinieks)

„Jāpievērš uzmanība visā valstī globāli, lai visiem vienota sistēma.” (sociālais darbinieks)

Tikpat pārliecinošs ir fokusgrupā nozares profesionāļu paustais viedoklis. No deviņiem fokusa grupas dalībniekiem, kas snieguši savu vērtējumu par šo pasākumu, kā perspektīvu to atzīst visi 9 dalībnieki.

21. attēlā atspoguļotas fokusgrupā ar nozares profesionāļiem iegūtās atbildes uz jautājumu par vienotu programmu, metodikas ieviešanu darbam ar konkrētām klientu grupām kā perspektīvu pasākumu (n=9).

21. attēls. Vienotu programmu/metodiku ieviešana darbam ar konkrētām klientu grupām, fokusgrupas viedoklis



Avots: izvērtējuma ietvaros notikuši fokusgrupa ar sociālā darba speciālistiem

Latvijas Pašvaldību savienības paustais viedoklis ir, ka:

„Ministrijām vajadzētu izstrādāt vienas rokasgrāmatas, kur ir aprakstīti dienestu darbības principi, procedūras konkrētos gadījumos. Ir, piemēram, rokasgrāmata, par darbu ar cilvēkiem ar garīgās attīstības traucējumiem – kā rīkoties konkrētā gadījumā, ko dara skola, ko mediķi, ko sociālais dienests.”

Kurzemes reģiona pārstāvis domā par iespējamo metodikas avotu:

„Latvijā ir 5 reģioni, kā nodrošināt vienu metodi visu reģionos? Metodikai jānāk no valsts, nevis, ka katrs reģions nāk ar savu viedokli.”

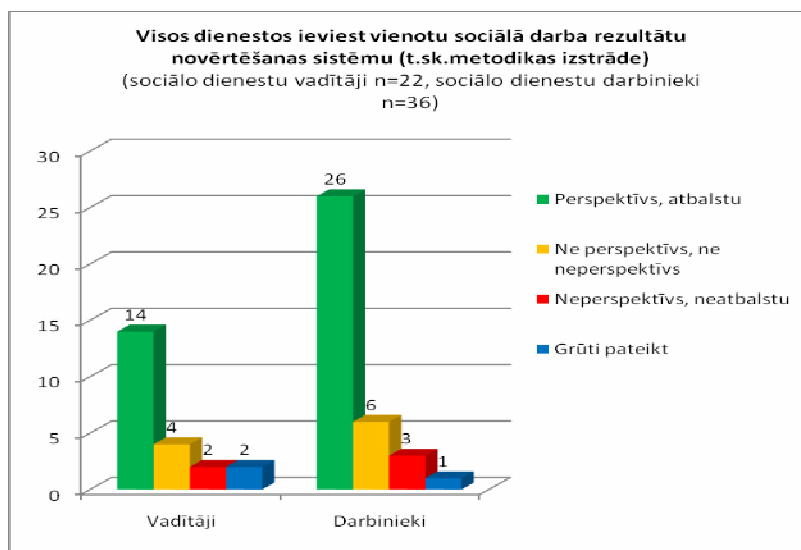
Intervijās un fokusgrupā nozares speciālistu paustie viedokļi liecina, ka, lai atvieglotu sociālo darbu ar gadījumu, nodrošinātu darba kvalitāti, kā perspektīvs sociālā darba attīstības pasākums būtu vienotu programmu, metodikas ieviešanu darbam ar konkrētām klientu grupām. Diskutējams jautājums ir par programmu, metodikas izstrādes avotu.

2.1.8. Vienotas sociālā darba rezultātu novērtēšanas sistēmas izveide

Šajā nodaļā tiek analizēts tāds perspektīvais pasākums kā vienota sociālā darba rezultātu novērtēšanas sistēmas izveide. Analīzei izmantoti izvērtējumā iekļauto 22 sociālo dienestu vadītāju un 36 darbinieku intervijās, kā arī fokusgrupas diskusijā ar sociālā darba speciālistiem paustie viedokļi, par ierosinātajiem pasākumiem sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai, t.sk. vienotas sociālā darba rezultātu novērtēšanas sistēmas izveidi.

22. attēlā ir parādīts sociālo dienestu vadītāju un darbinieku viedoklis par ierosināto pasākumu, kas paredz ieviest visos dienestos vienotu sociālā darba rezultātu novērtēšanas sistēmu t.sk. izstrādāt vienotu metodiku. Atbildes ir snieguši 22 sociālo dienestu vadītāji (n=22) un 36 darbinieki (n=36).

22.attēls. Vienotas sociālā darba rezultātu novērtēšanas sistēmas izveide, SD vadītāju, darbinieku viedoklis



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu darbiniekiem, informācijas pieprasījums

Šāda pasākuma ieviešanu atbalsta 14 no 22 sociālo dienestu vadītājiem un 26 no 36 dienestu darbiniekiem. Šī pasākuma ieviešanai nepiekrīt divi sociālo dienestu vadītāji un 3 darbinieki. Pārējiem respondentiem (6 no 22 dienestu vadītājiem un 7 no 36 darbiniekiem) ir grūti noformulēt konkrētu viedokli (atbildes „ne perspektīvs, ne neperspektīvs” un „grūti pateikt”).

Kā iemesli šī pasākuma atbalstam tiek minēti:

„Atalgojuma piesaiste kvalifikācijai, darba rezultātiem ir motivējoša, tikai būtu nepieciešams izstrādāt vienotu vērtēšanas sistēmu. Tālākizglītība arī vienmēr veicina darbinieku mainīšanos, jaunā ieviešanu. Vienotas metodikas ieviešana būtu ne tikai atbalsts darbiniekiem uz vietas, bet arī vienādas prasības, atbalsts klientiem jebkurā vietā. Ieguldīti līdzekļi, resursi šādu darbinieku izglītošanā.” (SD vadītājs)

„Atalgojuma sasaisti ar kvalifikācijas līmeni, stāžu, izglītību piemērojam jau pašlaik, veicot darbinieku novērtēšanu. Būtiska diskusija varētu veidoties par noslodzes kritērijiem, jo sociālā darba rādītājs nav nedz lietu skaits, nedz iedzīvotāju skaits, jo var būt, piemēram, 5 sociālie gadījumi, kur ir nepieciešams iesaistīt vairākas institūcijas, veikt plašu psihosociālā atbalsta darbu, kurš nebeidzas vairāku gadu garumā. Tas noteikti prasa vairāk resursu, nekā piemēram, piešķirt pabalstus 20 personām. Katrs gadījums ir ļoti atšķirīgs, kā arī katra darbinieka pieeja gadījuma risinājumā ir atšķirīga.” (SD vadītājs)

„Vienotā metodika nepieciešama, lai būtu vieglāk strādāt, risināt gadījumus.” (SD vadītājs)

„Pietrūkst metodiskās vadības.” (SD vadītājs)

Savukārt, tie sociālo dienestu pārstāvji, kuri neatbalsta šāda pasākuma ieviešanu, min šādus argumentus:

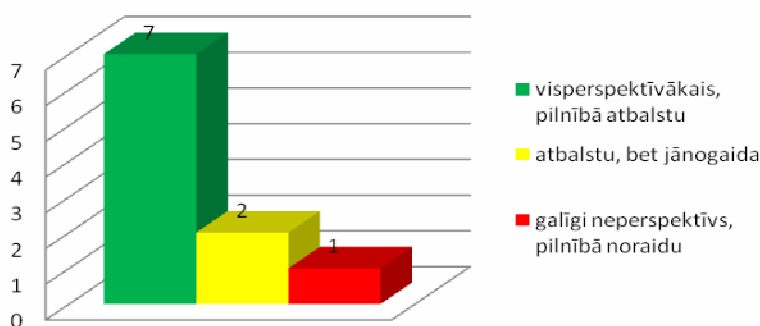
*„Nav iespējams vienoti salīdzināt "lielo" un "mazo" pašvaldību sociālo dienestu darbu.”
(SD vadītājs)*

„Utopijas neatbalstu. Reformas no politiķu puses nav devušas nekādus rezultātus.” (SD vadītājs)

*„Pamatā visi priekšlikumi vērsti uz Rīgas un citu lielo pilsētu sociālajiem dienestiem. Nevar noteikt vienotus kritērijus dienestiem vai dienestu darbiniekiem ar teritoriju lielajās pilsētās un novados ar lielām lauku teritorijām. Sociālā darba specifika laukos un lielajās pilsētās ir stipri atšķirīga, arī pieejamie materiālie un citi resursi lauku novados ir vairāk ierobežoti, sociālajiem dienestiem nav iespējams nodrošināt piem., jurista, sociālā pedagoga, kvalificēta psihologa, psihiatra, policista u.c. pastāvīgu pieejamību.”
(SD vadītājs)*

23.attēlā ir atspoguļots fokusgrupas dalībnieku viedoklis par vienotas sociālā darba rezultātu novērtēšanas sistēmas izveidi (n=10).

23.attēls Vienotas sociālā darba rezultātu novērtēšanas sistēmas izveide, fokusgrupas viedoklis



Avots: izvērtējuma ietvaros notikušī fokusgrupa ar sociālā darba speciālistiem

Fokusgrupas diskusija liecina, ka tās dalībnieki šī pasākuma perspektivitāti saskata atalgojuma sasaistē ar darba rezultātiem. Kā norāda viens no fokusa grupas dalībniekiem, tad:

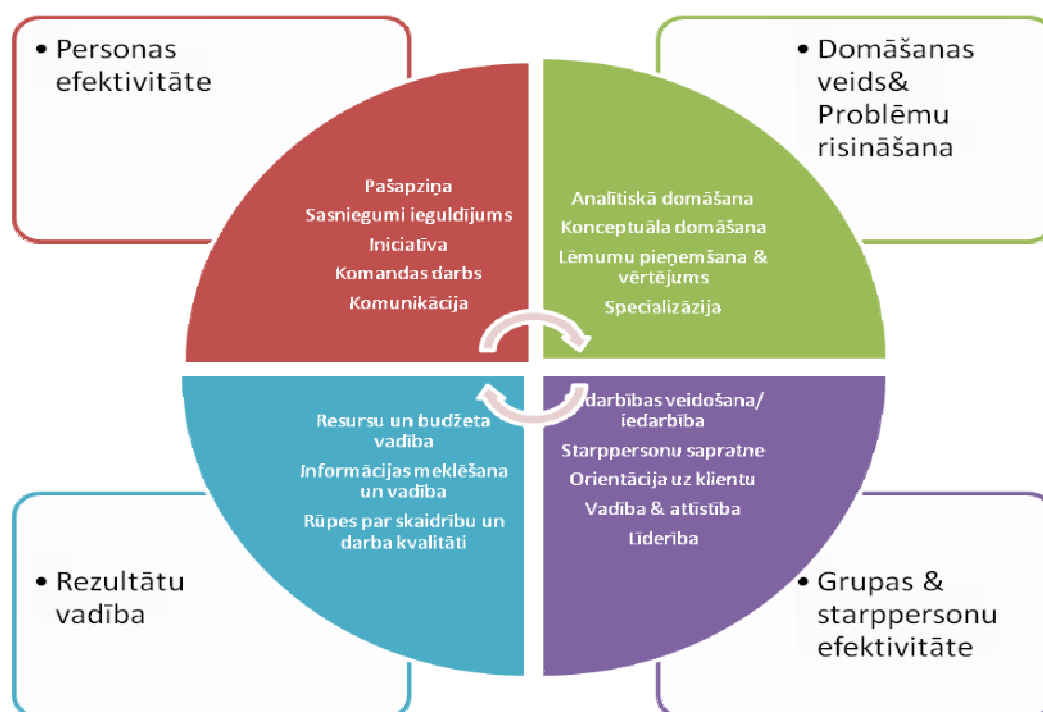
„Tas ir personāla politikas jautājums, ja grib saglabāt, novērtēt darbiniekus.”

Nozares speciālistu intervijās un fokusgrupā sniegtie, apkopotie viedokļi liecina, ka sistēmas lietotāji šāda atbalsta virziena ieviešanas potenciālu saskata darba rezultātu novērtēšanas un atalgojuma sasaistē, kā arī metodiskās vadības nodrošināšanā sociālā darba kā pakalpojuma rezultātu noteikšanā, uzraudzībā un novērtēšanā. Mūsaprāt, ir būtiski pie šī atbalsta virziena attīstības ņemt vērā to respondentu viedokli, kuri neatbalsta šāda pasākuma ieviešanu, jo tas parāda uz problēmām „lielo” un „mazo” pašvaldību sociālo dienestu darba rezultātu salīdzināšanā. Tādējādi, nākotnē, mūsaprāt, būtu jādefinē divi šī pasākuma aspekti:

- 1) Sociālā dienesta darbinieku darba rezultātu novērtēšana un sasaiste ar atalgojumu;
- 2) Sociālā darba kā profesionālas darbības rezultātu novērtēšana.

1.ziņojumā „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi” 2.4.5. sadaļā ietvertā situācijas analīze parāda, ka pagaidām tāda prakse kā darbinieku novērtēšana tiek veikta tikai daļēji un tiek īstenota 10 izvērtējumā iekļautos sociālajos dienestos. Situācijas analīze parāda tendenci, ka sociālā dienesta darbinieku darba rezultātu novērtēšana ir vairāk attīstīta tajos dienestos, kuros tiek ieviesti kvalitātes vadības principi, jo viens no kvalitātes vadības aspektiem ir situācijas un rezultātu analīze attiecībā uz darbinieku lomu iestādē, novērtējot gan darbinieku motivāciju, gan darbinieku iesaisti vai ieguldījumu organizācijas mērķu sasniegšanā, darbinieku orientāciju uz attīstību, karjeras un izaugsmes iespējas. Visu šo faktoru novērtējums ietekmē darbinieka apmierinātību ar darbu un darba rezultātus. Tādēļ darbinieku darba rezultātu definēšanā un novērtēšanā būtiska loma ir nevis vienkāršu rezultātu definēšanā, ko aptaujātie darbinieki min kā problēmu, bet gan sociālo darbinieku kompetenču attīstībā. Tādēļ nākotnē, domājot par sociālo darbinieku darba rezultātu novērtēšanu, būtu jārunā par kompetenču pieejas definēšanu pašvaldībās kopumā, t.sk. sociālajos dienestos, sasaistot iestāžu un organizāciju sniegumu ar darbinieku sniegumu. Tas nozīmē, ka nākotnē būtu nepieciešams noteikt sociālo darbinieku kompetences, respektīvi, noteikt nepieciešamās uzvedības un to apzīmējumus, kā arī zināšanas un prasmes, kuras ir nepieciešamas, lai veiktu sociālo darbu un nodrošinātu augstāko šī pakalpojuma kvalitāti. Piemēram, varētu tikt attīstītas tādas Snieguma vadības un attīstības sistēmas¹⁸ (SVAS) uzvedības kompetences, kā norādīts 24. attēlā.

24.attēls
SVAS uzvedības kompetences



Avots: The Performance Management and Development System (PMDS), A Guide to Competency Development in the Civil Service, Centre for Management & Organisation Development

¹⁸ The Performance Management and Development System (PMDS), A Guide to Competency Development in the Civil Service, Centre for Management & Organisation Development

Tomēr jānorāda, ka šādas sistēmas attīstība nebūtu skatāmi atrauti no nākotnes plāniem attiecībā uz personāla vadību uz cilvēkresursu vadību valsts pārvaldē un pašvaldībās kopumā. Tā, piemēram, jau šobrīd ir izstrādāta rokasgrāmata "Kompetences valsts pārvaldē", kurā ir detalizēti aprakstītas vispārīgās kompetences valsts pārvaldē strādājošajiem. Savukārt, amatu klasificēšanu nosaka Ministru kabineta 30.11.2010. noteikumi Nr.1075 "Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs". Atbilstoši šajā normatīvajā aktā noteiktajam ir definēta 39. Sociālā darba saime.

Būtu jāņem vērā arī kopējā valsts politika attiecībā uz personāla vadības uz cilvēkresursu vadības attīstības tendencēm valsts pārvaldē kopumā. Piemēram, jāņem vērā KONCEPCIJAS PAR VALSTS VISPĀRĒJĀ UN SPECIALIZĒTĀ CIVILDIENESTA SISTĒMAS VIENKĀRŠOŠANU¹⁹ turpmākā attīstība un ieviešanas pasākumi, jo līdz šim publicētās alternatīvas paredz arī pašvaldību darbinieku iekļaušanu civildienestā. Tas nozīmē, ka nākotnē varētu būt pašvaldības darbinieku kategorija, uz kuriem tiks attiecināts un piemērots tāds pats normatīvais regulējums kā ierēdņiem, t.sk. pilnveidot valsts pārvaldē nodarbināto darba izpildes novērtēšanas sistēmu, orientējot to uz individuālā darba snieguma un kopējās darba efektivitātes paaugstināšanu valsts pārvaldē, un pilnveidot valsts pārvaldē nodarbināto motivācijas sistēmu, kas ietver arī atlīdzības sadaļu, lai nodrošinātu profesionālu darbinieku piesaisti un noturēšanu.

Cilvēkresursu vadības aspekti un attīstība būtu jāskata pašvaldībās kopumā, bet sociālais darbs un sociālie darbinieki iespējams varētu būtu pilotprojekts, kurā tiek veikta sociālo darbinieku kompetenču izstrāde un sasaiste ar darba rezultātu novērtēšanu.

Ņemot vērā, ka pašvaldību darbs t.sk. sociālo dienestu darbs ir vērsts uz attiecīgajā teritorijā dzīvojošo iedzīvotāju dzīves kvalitātes uzlabošanu, sociālā darba rezultātu novērtēšana nebūtu skatāma atrauti no sociālā darba kā pakalpojuma rezultātu novērtēšanas. 1.ziņojumā „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi” 2.4.1. sadaļā ir ietvers īss apraksts par valstī izveidoto vietēja, reģionāla un nacionāla līmeņa attīstības plānošanas dokumentu hierarhiju. Attiecībā uz sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības jomu šobrīd iezīmējas vairāki aspekti, kuri neļauj pilnībā novērtēt sociālā darba darbības rezultātus.

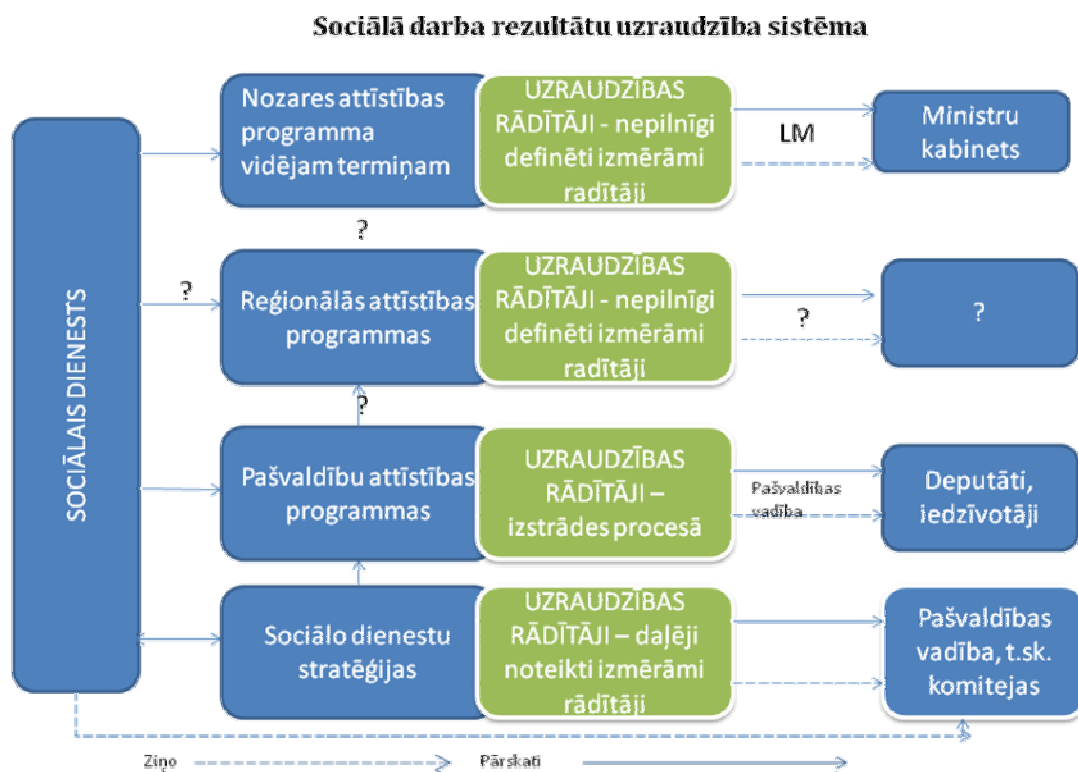
Viens no tiem ir nepilnīgā politiku rezultātu definēšanas un novērtēšanas sistēma un dažādu līmeņu attīstības programmu sasaiste. 25. attēlā ir attēlota sociālā darba rezultātu uzraudzības sistēma, kura sīkāk ir aprakstīta izvērtējuma 1.starpziņojumā. Respektīvi, problēmas ar rādītāju definēšanu un novērtēšanu ir gan vietējas, gan reģionālas, gan nacionālas nozīmes plānošanas dokumentos, jo sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības jomā ir vai tiek izstrādāti nacionāla, reģionāla un vietēja līmeņa plānošanas dokumenti vidējam termiņam, kuros ir noteikti mērķi, bet ir nepilnīgi definēti noteikti kvantitatīvi izmērami sasniedzami rādītāji. Tāpat dažādo līmeņu programmas parāda ļoti atšķirīgas pieejas rezultātu definēšanā un novērtēšanā gan viena līmeņa attīstības programmu ietvaros, gan dažāda līmeņa attīstības programmās. Apkopojums par Profesionāla sociālā darba attīstības programmas 2005.

¹⁹ B.Medveckā **Politikas koordinācijas departamenta konsultante**, Prezentācija „KONCEPCIJA PAR VALSTS VISPĀRĒJĀ UN SPECIALIZĒTĀ CIVILDIENESTA SISTĒMAS VIENKĀRŠOŠANU”, pieejama www.mk.gov.lv, skatīta 20.07.2012.

– 2011.gadam un Vidzemes un Latgales plānošanas reģionu alternatīvo sociālo pakalpojumu attīstības programmu īstenošanas uzraudzību un sasniegto rezultātu novērtēšanu ir iekļauts šī ziņojuma 1.pielikumā.

Situācijas analīzē izmantotie Vidzemes un Latgales plānošanas reģionu alternatīvo sociālo pakalpojumu attīstības programmu īstenošanas uzraudzību un sasniegto rezultātu novērtēšanas mehānismu piemēri parāda ļoti atšķirīgas pieejas rezultātu definēšanā un novērtēšanā, jo neviens no dokumentiem nedefinē kvantitatīvus sasniedzamos mērķus pārskata periodā. Pozitīvi vērtējams fakts, ka abu programmu rezultātu apkopošanā un analīzē plānots izmantot esošos rīkus, t.i. esošos pārskatus, tāpat veikt mērķa grupu apmierinātības mērījumus, iegūstot klientu vērtējumu par sniegtajiem pakalpojumiem. Tomēr, kā redzams 25. attēlā, esošajā situācijā nav skaidrs, institucionālais un atbildību dalījums atskaitīšanās mehānismā par reģionālo programmu sasniegumu mērīšanu - nav skaidrs, kas un kam atskaitīsies par nozares reģionālās programmas ieviešanu.

25.attēls Sociālā darba rezultātu uzraudzības sistēma (pēc iepriekšējā ziņojumā aprakstītā situācijas novērtējuma)



Avots: autoru veidots attēls pēc 1.ziņojumā iekļautās situācijas analīzes

Tādējādi, sociālā darba rādītāju uzraudzības sistēma aktualizē vēl vienu aspektu, kuru nepieciešams ņemt vērā turpmāk lemjot par šī pasākuma attīstību. Respektīvi, kopumā valstī ir nepieciešams definēt, vai pašvaldībās pakalpojumu ieviešana tiek īstenota pēc nozares vai teritoriju principa. Atbilstoši VARAM pārstāvja²⁰ sniegtajai

²⁰ Intervija ar VARAM valsts sekretāra vietnieci reģionālās attīstības jautājumos 2012.gada 9.jūlijā

informācijai plānošanas reģioni izstrādās reģionu stratēģijas 2014.-2020.gadam. Tas nozīmē, ka būs nepieciešams pārskatīt alternatīvo sociālo pakalpojumu attīstības programmas ar mērķi izveidot vienu integrētu dokumentu reģionā, kas ir vērsts uz iedzīvotāju dzīves kvalitātes uzlabošanu. Atbilstoši VARAM sniegtajai informācijai šobrīd, pamatojoties uz Teritoriju plānošanas likumu, VARAM izstrādā MK noteikumus un metodisko dokumentu, lai tiktu izstrādātas konceptuāli vienotas programmas. Pozitīvi vērtējams ir fakts, ka VARAM plāno nodrošināt metodisko vadību reģionu programmu izstrādē. Tādējādi, būtu iespēja nodrošināt, ka attiecībā uz sociālā darba rezultātu uzraudzību un novērtēšanu būtu iespējams definēt vienotu kārtību un nosacījumus gan rezultātu definēšanā, uzraudzībā un novērtēšanā. Teritoriālā principa pieeju pakalpojumu nodrošināšanā pamato arī šobrīd izstrādes stadijā esoša ideja par pakalpojuma grozu attiecīgajā teritorijā, jo visos līmeņos nevar atļauties vienotu pakalpojumu apjomu. Pakalpojumu grozs nosaka, kā nozares prioritātes tiks izmantotas reģionā. Arī sociālā darba jomā šobrīd ir veiktas iestrādes nepieciešamā pakalpojuma definēšanai atbilstoši apdzīvojuma līmeņiem:

- pagasti un ciemi;
- novadu nozīmes attīstības centri;
- reģionālas nozīmes attīstības centri;
- nacionālas nozīmes attīstības centri;
- starptautiskas nozīmes attīstības centri.

Piedāvājums perspektīvam pakalpojumu klāstam t.sk. sociālā aprūpe atbilstoši apdzīvojuma līmeņiem ir atspoguļots ziņojuma 1. pielikumā.

Tomēr jānorāda, ka definējot sociālā darba rādītājus jāņem vērā pasaulē esošās tendences, kas ir vērtas uz rādītāju definēšanas un novērtēšanas filozofijas maiņu²¹. Respektīvi mainīt uzsvaru no daudzu gadus praktizētās pieejas, kad praktiķi bija atbildīgi par to, cik ģimenes tie ir apmeklējuši mēnesī, uz programmu efektivitāti, kas tiek mērīta caur sasniegtajiem rezultātiem.

Šādas sistēmas attīstība iespējams būtu skatāma kontekstā ar Latvijas pašvaldību savienības īstenoto projektu. Atbilstoši VARAM pārstāvja²² sniegtajai informācijai ar Norvēģijas valdības atbalstu Latvijas Pašvaldību savienība laika posmā no 2012.gada līdz 2015.gadam īsteno projektu „**Lietpratīga pārvaldība un Latvijas pašvaldību veikspējas uzlabošana**”, kura ietvaros plānots izveidot ilgtspējīgu Latvijas pašvaldību darbības uzlabošanas sistēmu. Pamatojoties uz Polijas un Norvēģijas valstu pieredzes projekta ietvaros tiks radīta un pilnveidota rezultātu mērīšanas sistēma Latvijas pašvaldībās. Paredzēts, ka projektā tiks veidota Latvijai piemērota ilgtspējīga pašvaldību darbības uzlabošanas sistēma, izmantojot salīdzināmās bāzes metodi (benchmarking). Pašvaldību darbības analīzes sistēma ietvers informāciju par izmaksām un pakalpojumu (piem. izglītības, sociālās palīdzības, komunālās saimniecības u.c.) sniegšanas kvalitāti, kā arī finanšu un cita veida informāciju. Paredzēts, ka projekta ietvaros tiks izveidota pašvaldību pakalpojumu t.sk. sociālā darba kvalitātes/rezultātu mērīšana sistēma, kas veicinās iedzīvotāju un klientu apmierinātības pieaugumu.

²¹ Wandersman's 10-step accountability program called Getting to Outcomes (GTO), April 26 Fordham's Graduate School of Social Service (GSS)

²² Intervija ar VARAM VSV 2012.gada 9.jūlijā

Ņemot vērā iepriekšminētos aspektus ierosinātā pasākuma - vienotas sociālā darba rezultātu novērtēšanas sistēmas (t.sk. metodikas) izveide būtu jāskata secīgi, ņemot vērā jau esošas attīstības tendences, gan arī nākotnes perspektīvas personāla attīstības jautājumu definēšanā valsts pārvaldēs kopumā, kā arī sociālā darba kā pakalpojuma teritoriālās attīstības perspektīvas.

2.1.9. Sociālo darbinieku izglītības sistēmas pilnveidošana

Šajā nodaļā tiek analizēti četri pasākumi:

- sniegt valsts finansiālu atbalstu augstākās izglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem;
- sniegt pašvaldības finansiālu atbalstu augstākās izglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem;
- sniegt valsts finansiālu atbalstu tālākizglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem;
- sniegt pašvaldības finansiālu atbalstu tālākizglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem.

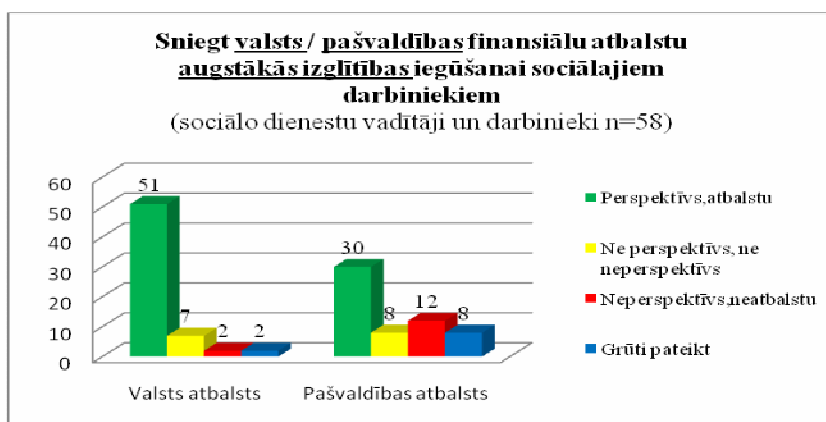
Sociālā darba izglītības jomā pasākumi izšķir divus izglītības apguves veidus - augstāko izglītību un tālākizglītību. Tā kā četri no pasākumiem attiecas uz finansiāla atbalsta sniegšanu sociālo darbinieku izglītībai tie ir apvienoti divos. Proti, finansiāla atbalsta sniegšana augstākās izglītības iegūšanai un finansiāla atbalsta sniegšana tālākizglītības iegūšanai, katrā izdalot sagaidāmo valsts un pašvaldību atbalstu.

Valsts/pašvaldību finansiāls atbalsts augstākās izglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem

„Sociālās palīdzības un sociālo pakalpojumu likums” nosaka, ka „tiesības veikt sociālo darbu ir personām, kas ieguvušas otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā”. Saskaņā ar šo likuma normu valsts definējusi izglītības prasības personām, kuras veic sociālo darbu. Izvērtējuma 1.starpziņojuma „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi” 2.2.2.nodaļā „Izglītība” 22.tabulā apkopotie dati parāda, ka sociālo dienestu vadītāju un sociālā darba speciālistu ar otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā skaits izvērtējumā iekļautajos 22 dienestos pieaudzis no 361 personām 2010.gadā līdz 420 personām 2011.gadā.

26. attēlā un 28. attēlā ir summētas izvērtējumā iekļauto sociālo dienestu vadītāju un darbinieku atbildes, jo sociālo dienestu vadītāju un darbinieku viedokļi par pasākumiem, kas saistīti ar izglītību, būtiski neatšķiras.

26.attēls Valsts/pašvaldības finansiālais atbalsts augstākās izglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem, SD vadītāju, darbinieku viedoklis



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu darbiniekiem, informācijas pieprasījums

26.attēls ilustrē sociālo dienestu vadītāju un darbinieku viedokli par atbalstu augstākās izglītības iegūšanai.

26. attēlā redzams, ka galvenais atbalsts tiek sagaidīts no valsts – valsts atbalstam piekrīt 51, pašvaldības -30 sociālo dienestu vadītāji un darbinieki. To apstiprina arī 12 sociālo dienestu vadītāju un darbinieku atbildes, kas noraida pašvaldības atbalstu augstākās izglītības iegūšanai. Arī fokusgrupu diskusiju rezultāti apstiprina sociālo dienestu vadītāju un darbinieku viedokli par finansiālā atbalsta nepieciešamību augstākās izglītības iegūšanai.

Analizējot sociālo dienestu vadītāju un darbinieku sniegtās atbildes, redzams, ka gan sociālo dienestu vadītāji, gan darbinieki atbalstu izglītības iegūšanai uzskata par ļoti svarīgu pasākumu. Tam ir vairāki iemesli, daļa no kuriem ir minēti izvērtējuma 1. ziņojuma 2.2.2.sadaļā „Izglītība”. Izglītības jautājumu aktualitāti sociālā darba jomā nosaka dažādu faktoru mijiedarbība:

– neadekvāti augstas izglītības apguves izmaksas, salīdzinot ar vidējo atalgojumu sociālā darba jomā un zemo profesijas prestižu:

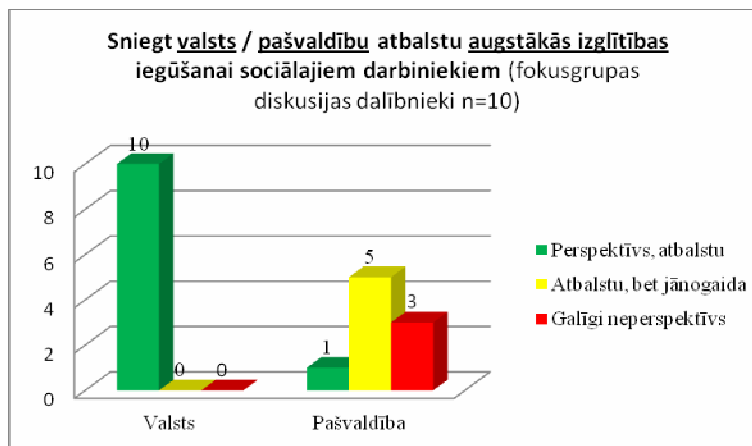
„... sociālā darba izglītība ir ļoti dārga un atalgojums, ko pēc tam saņem, ir neadekvāts ar ieguldīto - sociālais darbinieks ir valstī pirmā persona, kas palīdz noņemt sociālo spriedzi un visvairāk saņem pārmetumus citu (politiķu, valsts) vietā, kas bieži vien ir par iemeslu, kāpēc cilvēks jau prakses laikā saprot, ka nevēlas šādu darbu veikt vai vienkārši neiztur negatīvo spriedzi.” (SD vadītāja)

- Sociālās palīdzības un sociālo pakalpojumu likumā iestrādātā prasība par otrā līmeņa profesionālās augstākās vai akadēmiskās izglītības nepieciešamību sociālajiem darbiniekiem:

„Valsts reglamentē sociālo darbinieku skaitu pašvaldībās, tad, lai arī iegulda līdzekļus darbinieku sagatavošanā, attīsta kvalitatīvas tālākizglītības programmas un kvalifikācijas celšanas kursus.” (SD vadītāja)

Sīkāku izklāstu par sociālo dienestu darbinieku viedokli par esošajām problēmām sociālā darba izglītības jomā skat. izvērtējuma 1.ziņojuma 2.2.2.nodaļā.

27. attēls Valsts/pašvaldības finansiālais atbalsts augstākās izglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem, fokusgrupas viedoklis



Avots: izvērtējuma ietvaros notikusī fokusgrupa ar sociālā darba speciālistiem

27. attēlā redzams, ka arī fokusgrupas dalībnieki atbalsta viedokli, ka augstākās izglītības sociālajā darbā iegūšana jānodrošina par valsts līdzekļiem.

Valsts/pašvaldības finansiāls atbalsts tālākizglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem

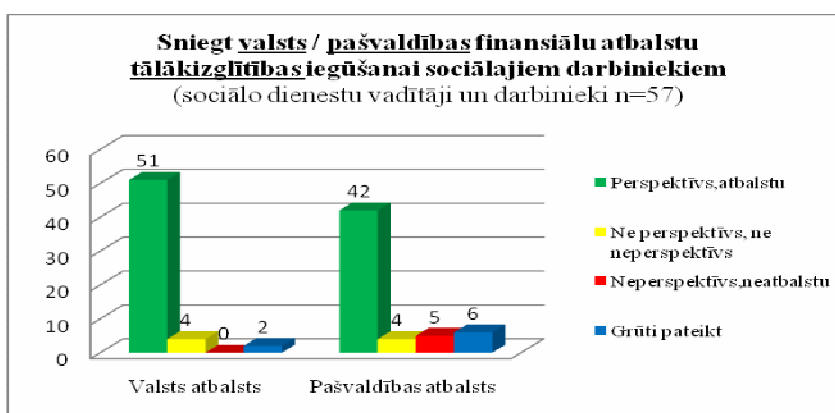
Saskaņā ar Izglītības likumā noteikto definīciju tālākizglītība ir „*iepriekš iegūtās izglītības turpināšana un profesionālās meistarības pilnveidošana atbilstoši konkrētās profesijas prasībām*”. Tās mērķis ir profesionālo zināšanu, prasmju un kompetences pilnveidošana formālajā un neformālajā izglītības sistēmā. Formālajā izglītības sistēmā var īstenot profesionālo pilnveidi jaunā pakāpē vai iegūt jaunu specializāciju. Iegūtās izglītības kvalitāte tiek apliecināta ar attiecīgu izglītības dokumentu – apliecību, diplomu vai sertifikātu. Profesionālo pilnveidošanos var īstenot arī neformālos izglītojošos pasākumos:ursos, interešu grupās, tautas augstskolās, bet tie nedod jaunu kvalifikāciju. Tālākizglītība ietver daudzveidīgas apmācību formas, un tā pamatā ir vērsta uz strādājošiem sociālo dienestu darbiniekiem, nodrošinot iespēju pilnveidot profesionālās zināšanas un/vai celt savu kvalifikāciju.

03.06.2003 MK noteikumu Nr.291 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem” 2.4.punkts nosaka noteiktu nepieciešamo stundu skaitu kvalifikācijas celšanai sociālo dienestu darbiniekiem, kuri strādā ar klientiem. Līdz ar šo normu valsts ir definējusi prasību sociālo dienestu darbiniekiem ikgadējai kvalifikācijas celšanai. Kā liecina izvērtējuma 1.ziņojuma „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi” 2.4.4.nodaļā „Sociālo darbinieku kvalifikācijas celšana un supervīziju pieejamība” apkopotie dati, lielākā daļa sociālo dienestu arī cenšas nodrošināt saviem darbiniekiem tālākizglītības apguvi ar profesionālo pilnveidi saistītās jomās. Taču līdz šim nav izvērtēts jautājums par izglītības kvalitāti, tālākizglītības sasaisti ar darbinieku motivācijas shēmām, atalgojumu, finansējumu. Izvērtējuma 1.ziņojuma 56.tabulā „2011.gadā sociālo dienestu sociālo darbinieku apmeklētie kursi/semināri/apmācības un to tēmas” redzams, cik daudzveidīgas ir sociālo dienestu darbinieku apgūtās kursu, semināru, apmācību tēmas. Galvenā

problēma ir tā, ka visbiežāk tālākizglītības apguvi nosaka tādi faktori kā lētākā cena (bieži tie bezmaksas kursi), pieejamība, mazāka uzmanība pievērsta izglītības kvalitātes jautājumam.

Salīdzinot izvērtējumā iekļauto sociālo dienestu vadītāju un darbinieku atbildes par finansiālā atbalsta sniegšanu tālākizglītībai, redzams (28.attēls), ka tālākizglītības jomā valsts atbalsts ir tikpat nepieciešams kā augstākās izglītības iegūšanai – 51 sociālā dienesta vadītājs un darbinieks uzskata, ka tālākizglītība ir jāfinansē valstij. Taču tālākizglītības jomā vairāk nekā augstākās izglītības jomā akceptēts arī pašvaldību sniegts finansiālais atbalsts. Apkopotie dati par sociālo dienestu vadītāju un darbinieku viedokli iezīmē tendenci augstāko izglītību deleģēt nacionālam līmenim lielākā mērā nekā tālākizglītību.

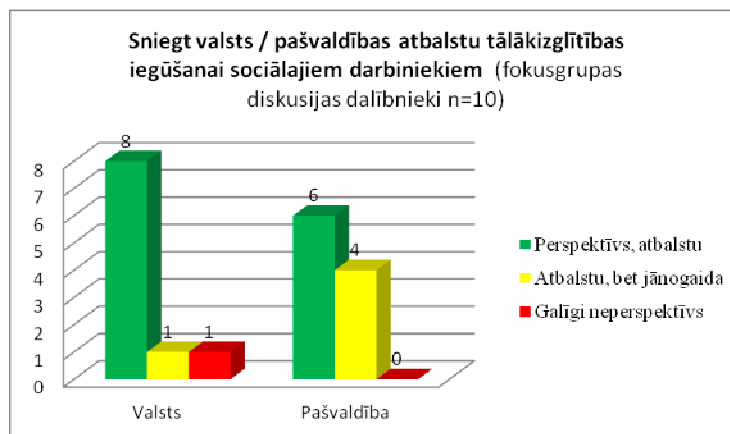
28.attēls. Valsts/pašvaldību finansiālais atbalsts tālākizglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem, SD darbinieku, vadītāju viedoklis



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu darbiniekiem, informācijas pieprasījums

Identisku tendenci apstiprina arī fokusgrupu diskusiju rezultāti – 29.attēlā redzams, fokusgrupas dalībnieki – sociālā darba nozares profesionāļi atbalsta valsts finansiālā atbalsta nepieciešamību tālākizglītības iegūšanai.

29.attēls Valsts/pašvaldību finansiālais atbalsts tālākizglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem, fokusgrupas viedoklis



Avots: izvērtējuma ietvaros notikusī fokusgrupa ar sociālā darba speciālistiem

Tāpat kā sociālo dienestu vadītāji un darbinieki, arī fokusgrupas diskusijas dalībnieki atbalstu tālākizglītības iegūšanai saredz no valsts puses – 8 no 10 fokusgrupas dalībniekiem uzskata, ka finansiāls atbalsts tālākizglītības iegūšanai jāsniedz valstij. 6 fokusgrupas dalībnieki uzskata, ka tas jāsniedz pašvaldībai. Kā pamatojums šim viedoklim ir kāda fokusgrupas dalībnieka teiktais:

„...sociālie darbinieki strādā pašvaldības iestādē. Tātad pašvaldība ir tā, kas rūpējas par savu darbinieku profesionālo kompetenci.”

Rezumējot nozares speciālistu apkopotos viedokļus, secināms, ka gan sociālo dienestu vadītāji, gan darbinieki finansiālu atbalstu izglītības iegūšanai uzskata par ļoti svarīgu pasākumu. Sociālo dienestu vadītāju, darbinieku un fokusgrupu diskusiju ekspertu viedoklis būtiski neatšķiras jautājumā par to, ka finansiālais atbalsts nepieciešams gan augstākās izglītības, gan tālākizglītības iegūšanai. Salīdzinot valsts un pašvaldības finansiālā atbalsta intensitāti augstākās un tālākizglītības iegūšanai, no valsts puses lielāks atbalsts tiek sagaidīts augstākās izglītības iegūšanai. Izvērtējuma autoru viedoklis ir, ka galvenā uzmanība jāpievērš atbalstam un ieguldījumam esošajos sociālo dienestu cilvēkresursos, t.i. tajos darbiniekos, kuri strādā sociālā darba jomā. Tādēļ izglītības aspektā svarīga ir tieši tālākizglītības sistēmas izveide. Vienlaikus ir jādomā par sociālā darba augstākās izglītības programmu absolventu piesaisti jomai. Laika periodā no 90-to gadu vidus sociālā darba augstākās izglītības studiju programmas ir absolvējuši daudzi sociālie darbinieki, kuri nestrādā nozarē. Tas liek izvērtēt jautājumu par sociālā darba izglītībā ieguldīto valsts līdzekļu efektivitāti un lietderību. Finanšu resursu ieguldīšanai izglītības jomā ir jābūt ļoti pārdomātai un pamatā vērstai uz konkrētām mērķa grupām un sociālā darba praksē pamatotu pieprasījumu.

Skaitliski lielais sociālā dienesta vadītāju, darbinieku un fokusgrupas dalībnieku atbilžu skaits, kas apstiprina finansiālā atbalsta nepieciešamību izglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem norāda arī uz virkni kompleksu problēmu, kas skar sociālā darba izglītības jomu. Detalizēta analīze par esošajām problēmām sociālā darba izglītības jomā, kā arī pašu izglītības iestāžu pārstāvju viedoklis par problēmām un iespējamajiem risinājumiem tiks sniegts izvērtējuma 3.ziņojumā „Starpziņojums par sociālā darba Latvijā tiesiskā regulējuma, institucionālās sistēmas un finanšu plūsmas izvērtējumu”.

3.Secinājumi

Šajā ziņojumā ir apkopots sociālā darba nozares pārstāvju (sociālo dienestu vadītāji, darbinieki, nozari pārstāvošas nevalstiskās organizācijas) vērtējums un viedokļi par Labklājības ministrijas piedāvātajiem pasākumiem sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai, kas pārsvarā ir vērsti uz nozares iekšējo vajadzību risināšanu (piemēram, supervīziju nodrošināšana, valsts/pašvaldību finansējums sociālo darbinieku augstākajai izglītībai un tālākizglītībai). Sociālajos dienestos veiktās intervijas liecina, ka jautājumi par atalgojuma konkurētspēju, sociālo darbinieku pārslodzi un izdegšanu, motivāciju ir sasāpējuši, tādēļ jārisina nekavējoties. To apliecina arī statistika: vēl arvien sociālajos dienestos ir nepietiekams sociālo darbinieku skaits ar normatīvajos aktos noteikto nepieciešamo izglītību, pastāv lielas atalgojuma atšķirības sociālo dienestu starpā, vairāk kā 90% no intervētajiem sociālo dienestu darbiniekiem savā ikdienas darbā izjūt pārslodzi (tās iemesli visbiežāk ir saistīti ar paaugstinātu stresu saskarsmē ar klientiem, konfliktējošiem un agresīviem klientiem) („Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīze”).

Vienlaikus jāatzīst, ka šajā ziņojumā pamatā pārstāvēti pašvaldību iestāžu darbinieku viedokļi, kas iezīmē tendenci norādīt valsti kā galveno atbildīgo par problēmu risināšanu (piemēram, valsts finansējums augstākajai izglītībai, tālākizglītībai).

Intervijās un fokusgrupas diskusijā paustie viedokļi liecina, ka pasākumi jāvērtē kompleksi, piemēram, nav iespējams noteikt kritērijus sociālo darbinieku atalgojuma sasaistei ar sociālā darbinieka kvalifikācijas līmeni un sociālā darbinieka darba rezultātiem, kamēr nav ieviesta vienota sociālā darba rezultātu novērtēšanas sistēma. Savukārt, vienotas sociālā darba rezultātu novērtēšanas sistēma jāskata kontekstā ar nākotnes perspektīvām personāla attīstības jautājumos valsts pārvaldē. Ir būtiski nošķirt cēloņus no sekām. Piemēram, sociālie darbinieki sagaida, ka valsts/ pašvaldība apmaksās augstāko izglītību, jo viņu atalgojums nav pietiekams, lai samaksātu par studijām. Jautājums, kas šajā gadījumā ir cēlonis, kas sekas. Ja tiek pieņemts lēmums risināt ar atalgojuma konkurētspēju saistītos jautājumus, tad, iespējams, nebūs nepieciešams piešķirt papildus līdzekļus augstākās izglītības finansēšanai.

Iezīmējās tendence atšķirīgi vērtēt piedāvātos pasākumus pilsētu un lauku kontekstā. Piemēram, lauku teritorijās sociālais darbinieks veic darbu ar visām personu grupām, veicot gan sociālā palīdzības organizatora, gan sociālā rehabilitētāja funkcijas. Izvērtējot pasākumus par specializācijas ieviešanu, kā arī atsevišķu profesiju likvidēšanu nozarē ir jāņem vērā atšķirības sociālā darba prakses nodrošināšanai pilsētu un lauku teritorijās. Izvērtējuma autori piedāvā tos vērtēt kontekstā ar VARAM iniciēto teritoriālā principa pieeju pakalpojumu groza noteikšanā, proti, atšķirīga pieeja starptautiskas nozīmes, nacionālas nozīmes, reģionālas nozīmes, novadu nozīmes attīstības centru un pagastu/cienu attīstības plānošanā.

Vairāku pasākumu (piemēram, sertifikācijas, vienotas sociālo darbinieku atalgojuma sistēmas ieviešanas) sakarā, nozares speciālisti uzskata, ka ir jānogaida ar šo pasākumu ieviešanu, jo esošajā situācijā šo pasākumu nav lietderīga. Šo pasākumu ieviešana jāplāno ilgtermiņā, pakāpeniski.

Perspektīvāko pasākumu noteikšanu apgrūtina neskaidrība par sociālā darba un sociālo pakalpojumu, kā arī sociālās palīdzības sistēmas turpmāko attīstību kopumā – kāda sociālā sistēma tiek veidota? Vai profesionāla, ar augstu specializācijas līmeni, pakalpojumu kvalitāti, vienlīdz pieejama gan pilsētās, gan laukos; vai diferencēta, kur tiek obligāti nodrošināts noteikts minimālais pakalpojumu apjoms, bet citi pakalpojumi ir pieejami pie zināmiem nosacījumiem (tie ir maksas pakalpojumi)? Par to ir nepieciešama diskusija ar politikas veidotājiem. Izvērtējuma autori piedāvā detalizēti analizēt nepieciešamās izmaiņas sociālā darba tiesiskajā regulējumā, institucionālajā un finansējuma sistēmā, t.sk., izvērtējot piedāvātos pasākumus, izvērtējuma 3. Starpzīņojuma un gala zīņojuma ietvaros. Balstoties uz pilnīgu informāciju gala zīņojuma ietvaros tiks analizēti gan LM piedāvātie pasākumi, gan citi, ekspertu identificētie pasākumi.

7.tabulā ir apkopots nozares profesionāļu (sociālo dienestu vadītāju, darbinieku un fokusgrupas dalībnieku, kā arī izvērtējuma autoru viedoklis par LM piedāvātajiem pasākumiem sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai.

7.tabula Nozares profesionāļu un izvērtējuma veicēju viedokļu apkopojums par pasākumiem sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai.

Pasākumi	Secinājumi
Sociālo darbinieku sertifikācijas ieviešana (zīņojuma 2.1.1.nodaļa)	Pasākumu neatbalsta 10 no 22 izvērtējumā iesaistīto sociālo dienestu vadītājiem un 12 no 36 intervētajiem darbiniekiem. Atbalstu šim pasākumam ir pauduši 4 no sociālo dienestu vadītājiem un 13 no intervētajiem sociālajiem darbiniekiem, kas liecina, ka atbalstu sertifikācijas ieviešanai vairāk pauž sociālo dienestu darbinieki, nevis vadītāji. Turpretī fokusgrupas dalībnieku vairākums (8 no 10) atbalsta sertifikācijas ieviešanu, bet vienlaikus visi šī pasākuma atbalstītāji uzskata, ka ar pasākuma ieviešanu pašlaik ir jānogaida. Izvērtējuma autori uzskata, 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. Izvērtējuma autoru viedoklis par šo pasākumu: • sertifikācija ir perspektīvs pasākums, bet ar tā ieviešanu pašlaik ir jānogaida, pasākums aktuāls kļūtu realizējot pasākumu par atalgojuma sasaisti ar kvalifikācijas līmeni un sociālā darbinieka darba rezultātiem; • vispirms ir jādiskutē par sociālo darbinieku sertifikācijas mērķi, saturu un mehānismu;

	• iespējams sertifikācija iesākumā varētu būt iestādes vadītāja "instruments" sociālā darbinieka motivēšanā nodrošināt profesionālo pilnveidi un noturēt profesionālo kvalifikāciju. Vēlākā procesā ir jādomā par šī procesa obligātumu, tai skaitā par atbildīgajām institūcijām šī procesa nodrošināšanā; • sertifikācija varētu būt paša sociālā darbinieka „instruments” profesionalitātes nodrošināšanā, kvalifikācijas uzturēšanā un darba tirgus piedāvājumā, ja sociālais darbs tiktu definēts kā brīvā profesija.
Sociālo darbinieku specializāciju ieviešana (ziņojuma 2.1.2.nodaļa)	9 no 22 intervētajiem sociālo dienestu vadītājiem un 21 no 36 intervētajiem sociālo dienestu darbiniekiem atbalsta šo pasākumu. Fokusgrupas dalībnieki kopumā (9 no 9) šo pasākumu atbalsta. Izvērtējuma autori uzskata, ka sociālā darba specializāciju ieviešana veicinātu sociālā darba praksi ar dažādām klientu grupām un dažādām sociālajām problēmām. Specializācija sniegtu iespēju profesionālāka sociālā darba veikšanai un atbalsta sniegšanai specifiskām klientu grupām. Ieviešot šo pasākumu: • ir jādomā par sociālā darba specializācijas saturu un formām; • jāņem vērā atšķirības sociālā darba nodrošināšanai lauku teritorijās, mazo pašvaldību specifiku; • specializācijas saturs ir saistīts ar pasākumu „Vienotu programmu/metodiku ieviešana darbam ar konkrētām klientu grupām (atkarīgie, ilgstošie sociālās palīdzības saņēmēji, pusaudži, jaunieši u.c.) pašvaldību sociālajos dienestos”.
Konsultatīvā atbalsta (supervīziju nodrošināšana) (ziņojuma 2.1.3.nodaļa)	Pasākumu atbalsta lielākā daļa sociālo darbinieku un sociāla dienesta vadītāju (kā perspektīvu to novērtē 53 no 58 sociālo dienestu vadītājiem un darbiniekiem). Arī fokusgrupas diskusijas dalībnieku viedoklis ir līdzīgs – 9 no 10 fokusgrupas dalībniekiem, uzskata, ka atbalsts konsultatīvā atbalsta (turpmāk - supervīziju) nodrošināšanai jāsniedz nekavējoties. Izvērtējuma autori uzskata, ka šis pasākums ir perspektīvs un ļoti svarīgs. Lai arī gada laikā 22 izvērtējumā iekļautajos sociālajos dienestos ievērojami pieaudzis sociālo darbinieku skaits, kuri saņēmuši supervīzijas, tomēr gandrīz puse no izvērtējumā

	iekļautajiem sociālajiem dienestiem supervīzijas nenodrošina. Viens no galvenajiem iemesliem ir finansējuma trūkums. Papildus jautājumi, kas jārisina supervīziju nodrošināšanas jomā: • prasības un kritēriji supervīzijas pakalpojuma sniedzējiem. Esošajā normatīvajā regulējumā nav iestrādātas prasības supervīzijas pakalpojuma sniedzējiem, kā rezultātā pazeminās pakalpojuma kvalitāte un veidojas dažāds priekšstats par supervīzijas pakalpojumu; • prasības un kritēriji supervīzijas pakalpojumam. Esošajā normatīvajā regulējumā paredzēta iespējamā supervīziju forma – individuālā un grupu, kā arī noteikts supervīziju stundu skaits gadā. Realitātē lielākā daļa sociālo dienestu nodrošina grupu supervīziju, jo izmaksu ziņā tā ir lētāka. Domājot par supervīzijas pakalpojuma kvalitāti, ir jānosaka supervīzijas kvalitātes kritēriji un jārisina jautājums par finansējumu. Pašlaik pašvaldības izvēlas lētāko, nevis kvalitatīvāko risinājumu supervīziju nodrošināšanai.
Vienotu programmu (metodiku) ieviešana darbam ar konkrētām klientu grupām (ziņojuma 2.1.7.nodaļa)	Pasākuma ieviešanai pārliecinošu atbalstu ir pauduši intervētie sociālo dienestu vadītāji (18 no 22) un darbinieki (30 no 35, kuri snieguši atbildes uz šo jautājumu). Vienprātīgu atbalstu šim pasākumam ir pauduši fokusgrupas dalībnieki (9 no 9 fokusgrupas dalībniekiem, kuri snieguši atbildi). Izvērtējuma 1.ziņojumā 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 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. Lai atvieglotu sociālo darbu ar gadījumu, nodrošinātu darba kvalitāti, iegūtu vienotu pieeju dažādu mērķgrupu sociālo problēmu risināšanas praksē, pasākums vērtējams kā perspektīvs sociālā darba attīstībai. Izvērtējuma autori pievieno nozares speciālistu

	viedoklim, jo uzskata, ka šis pasākums: • veicinās specializāciju un individuālāku pieeju atsevišķu klientu grupu (kā ,piemēram, atkarīgie, ilgstošie sociālās palīdzības saņēmēji, pusaudži, jaunieši u.c.) specifisko problēmu risināšanā. Sociālais darbs un citi nepieciešamie sociālie pakalpojumi konkrētām klientu grupām kļūs pieejamāki; • uzlabos sociālo dienestu sociālo darbinieku zināšanas par darba metodēm ar konkrētajām klientu grupām, līdz ar to pieaugs sociālo darbinieku profesionalitāte darbam ar specifiskajām klientu grupām, tiks veicināta sociālā darba kvalitātes uzlabošanās; • sociālajos dienestos tiks veicināta vienota standarta, kritēriju pielietošana, kā arī izpratnes veidošanās, kādam ir jābūt sociālajam darbam ar konkrētām klientu grupām. 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; • tiks nodrošināta konkrētai klientu mērķgrupai aktuālo sociālo problēmu risināšanai atbilstošu zināšanu, prasmju apgūšana, uzturēšana un pilnveidošana.
Sociālo dienestu vadības kvalitātes novērtēšana un pilnveidošana (ziņojuma 2.1.4. nodaļa)	Pasākumu atbalsta gandrīz puse no intervētajiem sociālo dienestu vadītājiem (8 par, 1 pret) un puse no intervētajiem darbiniekiem (18 par, 4 pret). Arī puse (5) no fokusa grupas dalībniekiem atbalsta šo pasākumu. Lielais skaits intervēto sociālo dienestu vadītāju (13) un darbinieku (14), kuri ne piekrīt ne nepiekrīt šim pasākumam vai kam ir grūti pateikt viedokli, liecina, ka nozares profesionāļi šī pasākuma attīstību neuzskata par steidzamu un prioritāru. Izvērtējuma autori uzskata, ka šobrīd būtu jāturpina uzsāktais darbs pie sociālo dienestu vadības kvalitātes pilnveidošanas: • turpinot projekta „Sociālo pakalpojumu sniedzēju kvalitātes novērtējuma metodikas izstrāde, validācija un ieviešana” rezultātā iesāktu praksi; • turpinot iesāktās iniciatīvas kvalitātes

	vadības principu ieviešanā, organizējot apmācības un labās prakses popularizēšanu sociālo dienestu vadītājiem un darbiniekiem tādās jomās kā līderība, procesi, komunikācija, sadarbība jeb strādāšana kopā, klienta apmierinātība, laba pārvaldība, pakalpojuma rezultāti, personālvadība; veicināt kontrolējošo institūciju fokusa maiņu no kontrolējošas uz atbalstošo. Nepieciešamās izmaiņas institucionālajā un normatīvajā regulējumā šī pasākuma ieviešanai tiks tālāk analizētas 3.ziņojumā.
Atalgojuma sasaiste ar kvalifikācijas līmeni un sociālā darbinieka darba rezultātiem (ziņojuma 2.1.5.nodaļa)	Pasākumu atbalsta vairums intervēto sociālo dienestu vadītāju (14 par, 2 pret) un darbinieku (23 par, 6 pret). Visi fokusgrupas dalībnieki (10) atbalsta šo pasākumu, bet 5 no tiem uzskata, ka ar tā ieviešanu ir jānogaida. Izvērtējuma autori uzskata, ka šis pasākums ir perspektīvs, jo pastāvošā atalgojuma sistēma nav caurspīdīga, prognozējama un darbiniekus motivējoša. Faktori, kas jāņem vērā, attīstot šo pasākumu: • obligāts priekšnoteikums sociālo dienestu darbinieku atalgojuma sasaistei ar darba rezultātiem ir vienotas sociālā darba rezultātu novērtēšanas sistēmas esamība (skat. ziņojuma 2.1.8. nodaļu un secinājumus zemāk); • atšķirības pašvaldību finanšu iespējās un vidējā tajās nodarbināto atalgojuma līmenī; • liela iespējamība, ka būs nepieciešams valsts līdzfinansējums. Šis pasākums tiks padziļināti analizēts izvērtējuma Gala ziņojumā.
Vienotas atalgojuma sistēmas ieviešana pašvaldību sociālajos dienestos(ziņojuma 2.1.5.nodaļa)	Pasākumu atbalsta vairums intervēto sociālo dienestu vadītāju (10 par, 5 pret) un darbinieku (20 par, 8 pret). Fokusgrupas dalībnieki (10) kopumā pasākumu atbalsta, bet vairākums (9) uzskata, ka ar tā ieviešanu ir jānogaida. Pašvaldību vadītāju viedokļi šajā jautājumā dalās: to pilnībā atbalsta 4, atbalsta ar nosacījumiem 9 un neatbalsta 4 pašvaldību vadītāji. Izvērtējuma autori uzskata, ka šis pasākums lielā mērā pārklājas ar iepriekšējo – atalgojuma sasaiste ar sociālā darbinieka kvalifikācijas līmeni un darba rezultātiem. Tādēļ tiek ieteikts šos pasākumus apvienot, liekot uzsvāru uz tādas atalgojuma sistēmas izveidi, kas ņem vērā sociālo darbinieku kvalifikāciju, darba rezultātus un

	atšķirības starp pilsētu un lauku sociālo dienestu darbu.
Sociālo darbinieku noslodzes kritēriju maiņa (ziņojuma 2.1.6.nodaļa)	9 no 21 (atbildi nav sniedzis viens sociālā dienesta vadītājs) intervētajiem sociālo dienestu vadītājiem un 19 no 36 intervētajiem sociālo dienestu darbiniekiem atbalsta šo pasākumu. Fokusgrupas dalībnieki kopumā (6 no 9) šo pasākumu atbalsta, bet no tiem 4 dalībnieki uzskata, ka ar pasākuma ieviešanu ir jānogaida. Izvērtējuma autori uzskata, ka ir nepieciešams pārskatīt sociālo darbinieku noslodzes kritērijus, jo šobrīd tie neparāda reālo darbinieku noslogojumu. Bet katra sociālā gadījuma specifika nav izmērāma laika vienībās, un viens gadījums nav salīdzināms ar citu, tas ir atkarīgs no klienta definīcijas, sociālo problēmu komplicētības, resursu pieejamības. Svarīgi gadījuma vadīšanā ir ievērot noteiktus posmus, bet laiks, kas tiem ir jāatvēl, nav identificējams. Tāpēc, vērtējot iespēju mainīt noslodzes kritērijus un nosakot gadījuma skaitu uz sociālo darbinieku, jāvērtē sociālā gadījuma definīcija, saturs. Kā viens no sociālo darbinieku noslodzes kritērijiem varētu būt tarifikācija – noteikt sociālā darba komponentus, noteikt izmaksas katram komponentam, un sociālajam darbiniekam veikt savu darbību uzskaiti un noslodzi, samaksu rēķināt pēc reāli padarītā darba. Izvērtējuma autoru ierosinājums ir noteikt sociālo gadījumu skaitu vai klientu skaitu uz <u>sociālo darbinieku</u>, nevis uz sociālā darba speciālistu, bet pārējo palīdzošo profesiju (sociālās palīdzības organizators, sociālais rehabilitētājs) skaits ir pašvaldību sociālo dienestu ziņā.
Sociālās palīdzības organizatora kā atsevišķas profesijas likvidēšana (ziņojuma 2.1.2.nodaļa)	8 no 22 intervētajiem sociālo dienestu vadītājiem un 20 no 36 intervētajiem sociālo dienestu darbiniekiem neatbalsta šo pasākumu. Fokusgrupas dalībnieki kopumā (9 no 10) šo pasākumu atbalsta, bet no tiem 5 dalībnieki uzskata, ka ar pasākuma ieviešanu ir jānogaida. Izvērtējuma autori uzskata, ka sociālā palīdzības organizatora profesija ir nepieciešama sociālā darba praksē, jo profesijas profesionālie uzdevumi: novērtēt personas (ģimenes) materiālo situāciju, noteikt nepieciešamās sociālās palīdzības veidu, apjomu, saņemšanas ilgumu, informēt klientus par viņu tiesībām uz sociālo palīdzību un par šo tiesību īstenošanas iespējām, ir saistīti ar funkciju klāstu, ko izvērtējuma ietvaros intervētie sociālie darbinieki nosauc kā funkcijas, kuras nebūtu jāveic sociālajam darbiniekam, proti, juridisko dokumentu sagatavošana, grāmatveža, kasiera funkcijas, lietveža funkcijas. Pēc izvērtējuma autoru domām, šie pienākumi varētu tikt deleģēti

	sociālās palīdzības organizatoram vai nākotnes skatījumā – sociālā darbinieka asistentam, tādējādi mazinot sociālo darbinieku noslodzi, un sniedzot iespēju tiem vairāk pievērsties sociālajam darbam ar klientiem.
Sociālā rehabilitētāja kā atsevišķas profesijas likvidēšana (ziņojuma 2.1.2.nodaļa)	8 no 22 intervētajiem sociālo dienestu vadītājiem un 17 no 36 intervētajiem sociālo dienestu darbiniekiem neatbalsta šo pasākumu. Fokusgrupas dalībnieki kopumā (8 no 10) šo pasākumu atbalsta, bet no tiem 6 dalībnieki uzskata, ka ar pasākuma ieviešanu ir jānogaida. Izvērtējuma autori uzskata, ka sociālā rehabilitētāja profesija nav jālikvidē. Sociālā rehabilitētāja profesija ir resurss sociālā darba praksei, jo profesijas profesionālie uzdevumi: plānot, vadīt un organizēt sociālās aktivizēšanas darbu tā, lai veicinātu indivīda iekļaušanos sabiedrībā, palīdzēt klientam uzlabot esošās un apgūt jaunas sociālās prasmes, atvieglo sociālā darba praksi īstenojot sociālās rehabilitācijas mērķus un uzdevumus prasmju apguves un uzlabošanas līmenī. Izvērtējuma ietvaros intervētie sociālie darbinieki ir minējuši sociālo rehabilitācijas pakalpojumu izvērtēšanu (personas funkcionālo spēju izvērtējums) kā funkciju, kuras nebūtu jāveic sociālajam darbiniekam, līdz ar to sociālā rehabilitētāja kā atsevišķas profesijas nepieciešamība saglabājas. Izvērtējuma autori uzskata, ka šīs profesijas pārstāvji (mērķtiecīgi vadīti) spētu uzlabot sociālā darba praksi, atvieglot sociālo darbinieku darbu.
Sniegt valsts finansiālu atbalstu augstākās izglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem (ziņojuma 2.1.9.nodaļa)	Valsts finansiālu atbalstu augstākās izglītības iegūšanai atbalsta lielākā daļa aptaujāto sociālo dienestu darbinieku un vadītāju – kā perspektīvu to vērtē 51 sociālo dienestu darbinieks un vadītājs (no 58). Visi (10) fokusgrupas dalībnieki uzskata, ka ir nepieciešams valsts finansiāls atbalsts augstākās izglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem. Izvērtējuma autoru viedoklis par finansējuma avotu augstākās izglītības iegūšanai sociālā darba specialitātē sakrīt ar mērķa grupas viedokli. Finansējumu augstākās izglītības iegūšanai ir jāparedz no valsts līdzekļiem. To nosaka gan sociālā darba profesijas specifika, proti, sociālā darba augstākā izglītība pamatā sagatavo strādājošos valsts un pašvaldību sektorā, gan arī reālā situācija, kad izmaksas augstākās izglītības iegūšanai krietni pārsniedz vidējo sociālā darba sektorā strādājošā atalgojumu mēnesī. Cits jautājums ir par nepieciešamību sniegt īpašu papildus valsts atbalstu (vairāk kā tas pieejams uz doto brīdi²³) augstākās izglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem. Esošie dati par sociālā darba

²³ Detalizētāk skat. Izvērtējuma 3.starpziņojumā

	speciālistu izglītību rāda tendenci ar katru gadu pieaugt sociālā darba speciālistu ar augstāko izglītību skaitam. Turklāt valstī kopš 90-to gadu vidus ik gadus sociālā darba augstākās izglītības programmas absolvē jauni sociālā darba speciālisti, kuri neizvēlas strādāt iegūtajā profesijā. Līdz ar to aktuāls jautājums ir par ieguldījumu esošajos nozares cilvēkresursos un jau absolvējušo sociālā darba speciālistu piesaisti nozarei. Attiecībā uz valsts finansiālu atbalstu augstākās izglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem, izvērtējuma autori uzskata, ka tam jābūt mērķtiecīgam un pārdomātam. Piemēram, atbalstot konkrētu speciālistu sagatavošanu (konkrētu specializāciju kontekstā), paredzot par valsts līdzekļiem studējošā līdzatbildību un atdevi nozarei (piemēram, pēc studiju beigšanas noteiktu gadu skaitu nostrādāt pašvaldības sociālajā dienestā), piešķirot valsts līdzekļus konkrētām nozarē strādājošām mērķa grupām, organizējot valsts pasūtījumu konkrētu sociālā darba speciālistu sagatavošanai.
Sniegt pašvaldības finansiālu atbalstu augstākās izglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem (ziņojuma 2.1.9.nodaļa)	Pašvaldības finansiālu atbalstu augstākās izglītības iegūšanai atbalsta mazāk intervēto sociālo dienestu darbinieku un vadītāju, nekā valsts atbalstu augstākās izglītības iegūšanai. Pašvaldības finansiālu atbalstu kā perspektīvu novērtē 30 sociālo dienestu darbinieku un vadītāju (no 58). Fokusgrupas dalībnieku domas šajā jautājumā dalās: 5 dalībnieki uzskata, ka ir jāsniedz pašvaldības finansiāls atbalsts augstākās izglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem, 3 uzskata, ka ar šī pasākuma ieviešanu ir jānogaida. Izvērtējuma autoru viedoklis sakrīt ar sociālo dienestu vadītāju un darbinieku viedokli. Proti, pašvaldībai salīdzinot ar valsti, ir mazāka līdzdalība finansiālā atbalsta sniegšanai augstākās izglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem. Augstākās izglītības iegūšanai un pamatstudiju nodrošināšanai pamatā jābūt valsts kompetencei, savukārt, tālākizglītības jomai – pašvaldības kompetencē.
Sniegt valsts finansiālu atbalstu tālākizglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem (ziņojuma 2.1.9.nodaļa)	Valsts finansiālu atbalstu tālākizglītības iegūšanai atbalsta lielākā daļa intervēto sociālo dienestu darbinieku un vadītāju – kā perspektīvu to vērtē 51 sociālo 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), to atbalsta 10 fokusgrupas diskusijas

iegūšanai sociālajiem darbiniekiem (ziņojuma 2.1.9.nodaļa)	dalībnieki (no 10), no tiem 4 fokusgrupas diskusijas dalībnieki uzskata, ka ar pasākuma ieviešanu vēl jānogaida. Atbalsts tālākizglītības iegūšanai ir ļoti svarīgs virziens. Izvērtējuma ietvaros intervētie sociālo dienestu darbinieki un vadītāji šo pasākumu novērtē kā ļoti svarīgu arī tādēļ, ka tālākizglītības nodrošināšanu paredz normatīvie akti. Vēl jo vairāk tālākizglītības aktualitāti pastiprina arī tas, ka pamatā tā ir vērsta uz atbalstu nozarē strādājošiem. Izvērtējuma autori uzskata, ka tieši šī grupa - nozarē strādājošie speciālisti atbalsta ziņā ir prioritārā grupa. Kā parāda dati par sociālā darba speciālistu darba stāžu konkrētajā sociālajā dienestā, liela daļa sociālajā dienestā strādā 6-10 gadus (skaitliski otra lielākā grupa). Tālākizglītības sistēma ir viens no ietvariem kā profesionāļiem, kuri daudzus gadus strādā sociālā darba jomā, pilnveidot zināšanas un sekot līdzi profesijas izaugsmei. Iespējamie finansiālā atbalsta virzieni tālākizglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem var būt dažādi, paredzot arī valsts/pašvaldības/indivīda resursu kombināciju. Ļoti svarīgs jautājums tālākizglītības jautājumu organizācijā, ir vajadzību apzināšana un 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 izglītību (izvērtējuma 1.starpziņojums, 21.tabula), 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. Šobrīd tālākizglītībai nav sasaistes ar karjeras attīstību. Tādēļ tālākizglītības sistēmas pilnveide ir jāskata ciešā saistībā ar citām motivācijas un izaugsmes shēmām, piemēram, atalgojuma sistēmu, sertifikācijas ieviešanu. 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 arī izglītības nodrošinājumam – mācībspēku, literatūras, dažādu pasākumu (konferences, darbnīcas, nometnes, u.c.), īpašu izglītības programmu atbalstam.
Reģionālo metodiskās vadības centru izveide atbalsta sniegšanai pašvaldību sociālajiem darbiniekiem (ziņojuma nodaļa) 2.1.7.	Par šāda pasākuma ieviešanu ir vairums sociālo dienestu vadītāju (14 par, 1 pret) un darbinieku (par 21, pret 3). Arī vairums (6) fokusa grupas dalībnieku šāda pasākuma ieviešanu atbalsta. Izvērtējuma autori uzskata, ka šāda pasākuma ieviešana būtu atbalstāma, tomēr, lemjot par šī pasākuma attīstības iespējām, būtu jāņem vērā divi aspekti: • informācijas saturs, kuru nepieciešams sociālo dienestu darbiniekiem saņemt tuvāk savai darba vietai, t.sk. metodiskais atbalsts, diskusijas, apmācības, „tīklošanās” starp dažādiem sociālajiem dienestiem un darbiniekiem, lai veicinātu informācijas apriti un labās prakses pārņemšanu; • institucionālais ietvars un pārvaldes struktūra, kura var visefektīvāk nodrošināt sociālo dienestu koordinācijas un attīstības vajadzības (turpmāk tiks analizēts izvērtējuma 3.ziņojumā).
Vienotas sociālā darba rezultātu novērtēšanas sistēmas izveide (ziņojuma nodaļa) 2.1.8.	Par šāda pasākuma ieviešanu ir vairums sociālo dienestu vadītāju (par 14, pret 2) un darbinieku (par 26, pret 3). Arī lielākais vairums fokusa grupas dalībnieku (7) šādu pasākumu atzīst par visperspektīvāko un pilnībā atbalsta tā ieviešanu. Kā minēts iepriekš, tad izvērtējuma autori arī uzskata šo pasākumu par perspektīvu, bet uzskata, ka nākotnē ir jādefinē divi šī pasākuma attīstības virzieni: • sociālā dienesta darbinieku darba rezultātu novērtēšana un sasaiste ar atalgojumu (skat. Ziņojuma 2.1.5.nodaļu); • sociālā darba kā pakalpojuma rezultātu novērtēšana. Faktori, kas jāņem vērā attīstot šos pasākumus: 1) Cilvēkresursu vadības un attīstības aspekti pašvaldībās kopumā, t.sk. sociālajos dienestos: • darba izpildes novērtēšanas sistēmas izstrāde, orientējot to uz individuālā darba snieguma un

	kopējās darba efektivitātes paaugstināšanu, un sasaiste ar motivācijas sistēmu, kas ietver arī atlīdzības sadaļu, lai nodrošinātu profesionālu darbinieku piesaisti un noturēšanu; • darbinieku darba rezultātu definēšanas un novērtēšanas sistēmas sasaiste ar sociālo darbinieku kompetenču izstrādi. 2) Sociālā darba rezultātu definēšanas un novērtēšanas sistēmas pilnveidošana, ņemot vērā: • teritoriālā principa attīstību pakalpojumu nodrošināšanā pašvaldībās. Šādas pieejas attīstība nodrošinātu integrētu starpnozaru skatījumu uz sociālā darba attīstību, ņemot vērā, ka sociālais darbs ir atkarīgs no tādu jomu kā nodarbinātība, izglītība, veselība politiku rezultātiem; • sociālā darba jomas pakalpojumu groza izstrādi un definēšanu atbilstoši apdzīvojuma līmeņiem; • vienotas pašvaldību pakalpojumu t.sk. sociālā darba kvalitātes/rezultātu mērīšanas sistēmas izstrāde.
--	---

Starpziņojuma 2.pielikumā ir sniegta tabula, kurā ir redzams izvērtējumā iekļauto sociālo dienestu vadītāju un darbinieku novērtējums visiem 16 pasākumiem. Sasummējot sociālo dienestu vadītāju un darbinieku vērtējumu „Perspektīvs, atbalstu” (novērtējuma balles „1” un „2”), ir identificēti 5 pasākumi, kuri ir saņēmuši skaitliski lielāko sociālo dienestu vadītāju un darbinieku atbalstu.

8. tabula. 5 perspektīvākie pasākumi, sociālo dienestu vadītāju (SDV), darbinieku (SD)viedoklis

Nr.p. k.	Pasākumi	Perspektīvs, atbalstu (1+2)		Atbilstu skaits kopā
		SD	SDV	
1.	Konsultatīvā atbalsta (supervīziju) nodrošināšana	34	19	53
2.	Sniegt valsts finansiālu atbalstu augstākās izglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem	32	19	51
3.	Sniegt valsts finansiālu atbalstu tālākizglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem	32	18	50

4.	Vienotu programmu/metodiku ieviešana darbam ar konkrētām klientu grupām (atkarīgie, ilgstošie sociālās palīdzības saņēmēji, pusaudzi, jaunieši u.c.) pašvaldību sociālajos dienestos	31	18	49
5.	Sniegt pašvaldības finansiālu atbalstu tālākizglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem	29	13	42

Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu darbiniekiem, informācijas pieprasījums

Nākamajā tabulā (9.tabula) ir redzami, kuri ir fokusgrupas dalībnieku visaugstāk novērtētie pasākumi. Šī ziņojuma 3.pielikumā ir fokusgrupas dalībnieku atbilžu apkopojums par visiem 16 pasākumiem.

9.tabula 5 perspektīvākie pasākumi, fokusgrupas dalībnieku viedoklis

Nr.p.k.	Pasākumi	Sniegto atbilžu skaits
1.	Sniegt valsts finansiālu atbalstu augstākās izglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem	10
2.	Konsultatīvā atbalsta (supervīziju) nodrošināšana sociālajiem darbiniekiem	9
3.	Vienotu programmu/metodiku ieviešana darbam ar konkrētām klientu grupām (atkarīgie, ilgstošie sociālās palīdzības saņēmēji, pusaudzi, jaunieši u.c.) pašvaldību sociālajos dienestos	9
4.	Sniegt valsts finansiālu atbalstu tālākizglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem	8
5.	Sociālā darba specializāciju ieviešana	7
	Visos dienestos ieviest vienotu sociālā darba rezultātu novērtēšanas sistēmu (t.sk. metodikas izstrāde)	7

Avots: izvērtējuma ietvaros notikusī fokusgrupas diskusija

Kā liecina dati, arī fokusgrupas dalībnieku viedoklis par 4 pasākumiem (konsultatīvā atbalsta (supervīziju) nodrošināšana; valsts finansiālais atbalsts augstākās izglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem; valsts finansiālais atbalsts tālākizglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem un vienotu programmu/metodiku ieviešana darbam ar konkrētām klientu grupām (atkarīgie, ilgstošie sociālās palīdzības saņēmēji, pusaudži, jaunieši u.c.) pašvaldību sociālajos dienestos) sakrīt ar sociālo dienestu vadītāju un darbinieku viedokli par šiem virzieniem kā perspektīvākajiem.

Apkopojot sociālo dienestu vadītāju, darbinieku un fokusgrupas diskusijas dalībnieku atbilžu skaitlisko sadalījumu par perspektīvākajiem pasākumiem, iezīmējas 5 prioritārie pasākumi:

1. Konsultatīvā atbalsta (supervīziju) nodrošināšana;
2. Sniegt valsts finansiālu atbalstu augstākās izglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem;
3. Sniegt valsts finansiālu atbalstu tālākizglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem
4. Vienotu programmu/metodiku ieviešana darbam ar konkrētām klientu grupām (atkarīgie, ilgstošie sociālās palīdzības saņēmēji, pusaudži, jaunieši u.c.) pašvaldību sociālajos dienestos.
5. Sniegt pašvaldības finansiālu atbalstu tālākizglītības iegūšanai sociālajiem darbiniekiem.

Izvērtējuma Gala ziņojumā tiks sniegts ietekmes novērtējums (ietekmes novērtējums pasākuma ieviešanas gadījumā un neieviešanas gadījumā, ietekmes novērtējums uz valsts un pašvaldību budžetiem) pieciem perspektīvākajiem LM piedāvātajiem pasākumiem sociālā darba kvalitātes pilnveidošanai un izvērtējuma autoru papildus identificētajiem iespējamiem rīcības virzieniem un pasākumiem. Izvērtējuma veicēju piedāvātie rīcības virzieni un pasākumi tiks atspoguļoti Rīcības plānā profesionāla sociālā darba attīstības veicināšanai 7 gadu periodā.

PIELIKUMI

1. pielikums - Papildinājums 2.1.8.nodaļai „Vienotas sociālā darba rezultātu novērtēšanas sistēmas izveide”
2. pielikums - Sociālo dienestu vadītāju un darbinieku atbilžu apkopojums par 16 pasākumiem
3. pielikums - Fokusgrupas dalībnieku atbilžu apkopojums par 16 pasākumiem
4. pielikums –Izmantotie avoti
5. pielikums – Interviju saraksts
6. pielikums - Sociālās palīdzības organizatoru un sociālo rehabilitētāju skaits un sociālo darba speciālistu kopējais skaits sociālajos dienestos 2010. un 2011.gadā