



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 RAKSTUROJUMU LATVIJĀ 2010./2011. GADĀ UN TĀ ANALĪZI

atbilstoši līgumam

Nr. 10 no 2012. gada 20. februāra

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

Izpildītājs:
SAFEGE Baltija

2012. gada 13. jūlijs
(Precizēts un papildināts saskaņā ar VK komentāriem 2012.gada 28.augustā)

SATURA RĀDĪTĀJS

IEVADS	4
1. IZMANTOTĀ METODOLOĢIJA	5
2. IZPĒTES REZULTĀTI UN KONSTATĒJUMI	16
2.1. Sociālo dienestu juridiskā statusa un organizatorisko struktūru veidi.....	16
2.2. Cilvēkresursi.....	36
2.2.1. Sociālo darbinieku sociāli demogrāfiskais portrets	36
2.2.2. Izglītība.....	39
2.3. Finanšu resursi.....	49
2.3.1. Sociālo dienestu finansējuma avoti.....	49
2.3.2. Finansējums sociālajai palīdzībai un sociālajiem pakalpojumiem	54
2.3.3. Sociālo dienestu administratīvie izdevumi.....	62
2.3.4. Sociālo dienestu darbinieku atalgojums.....	68
2.4. Sociālo dienestu darba organizācija.....	76
2.4.1. Sociālo dienestu darba plānošana	76
2.4.2. Sociālo dienestu funkcijas un sociālo darbinieku noslodze	91
2.4.3. Sociālā darba modeļi un sadarbība	104
2.4.4. Sociālo darbinieku kvalifikācijas celšana un supervīziju pieejamība.....	131
2.4.5. Sociālo dienestu darba uzraudzība un novērtēšana.....	147
2.4.6. Sociālā dienesta klientu novērtējums.....	157
3. SECINĀJUMI	165
3.1. Šķēršļi, kas traucē sociālajiem dienestiem veikt sociālā darba funkciju (normatīvie, finansiālie, cilvēkresursu, cita veida šķēršļi)	165
3.2. Sociālā darba attīstības tendences un izmaiņu cēloņi sociālajos dienestos	170
PIELIKUMI	178

Saīsinājumu saraksts

APF	algotie pagaidu sabiedriskie darbi
AS	akciju sabiedrība
Bc.	bakalaura
CAF	The Common Assessment Framework (Kopējā novērtējuma sistēma)
CSDD	Ceļu satiksmes drošības direkcija
ESF	Eiropas Sociālais fonds
GMI	garantētais minimālais ienākums
IeM	Iekšlietu ministrija
IKT	informācijas un komunikāciju tehnoloģijas
ISO	Starptautiskā Standartizācijas organizācija
IT	informācijas tehnoloģijas
IZM	Izglītības un zinātnes ministrija
LM	Labklājības ministrija
LN	lielie novadi (saīsinājums tiek lietots tikai atsevišķās vietās tekstā - 47., 49., 50., 107.lpp.)
LSK	Latvijas Sarkanais krusts
LU	Latvijas Universitāte
MK	Ministru kabinets
MN	mazie novadi (saīsinājums tiek lietots tikai atsevišķās vietās tekstā - 47., 49., 50., 107.lpp.)
Mg.	magistrs
N/A	nav atbildes
NPAIS	Nepilngadīgo personu atbalsta informatīvā sistēma
NVA	Nodarbinātības valsts aģentūra
NVO	nevalstiskās organizācijas
P/A	pašvaldības aģentūra
RP	republikas pilsētas (saīsinājums tiek lietots tikai atsevišķās vietās tekstā - 47., 49., 50., 107.lpp.)
SDĢ	sociālais darbs ar ģimeni (saīsinājums tiek lietots tikai atsevišķās vietās tekstā - 90.-93.lpp.)
SDPP	sociālais darbs ar pilngadīgām personām (saīsinājums tiek lietots tikai atsevišķās vietās tekstā - 90.-93.lpp.)
SOPA	Pašvaldības sociālās palīdzības administrēšanas informācijas sistēma
SP	sociālā palīdzība (saīsinājums tiek lietots tikai atsevišķās vietās tekstā -90.- 93.lpp.)
SPS	sociālo pakalpojumu sniedzēji (saīsinājums tiek lietots tikai atsevišķās vietās tekstā 151.lpp.)
SPO	sociālo pakalpojumu sniegšana/organizēšana (saīsinājums tiek lietots tikai atsevišķās vietās tekstā - 90.- 93.lpp.)
TS	tehniskā specifikācija
VDEĀVK	Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisija
VIIS	Valsts izglītības informācijas sistēma
VN	vidējie novadi (saīsinājums tiek lietots tikai atsevišķās vietās tekstā - 47., 49., 50., 107.lpp.)
VSAA	Valsts Sociālās apdrošināšanas aģentūra
VSDA	Vadības un sociālā darba augstskola „Attīstība”

IEVADS

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

Saskaņā ar Pasūtītāja prasībām „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi” sniedz informāciju par sociālā darba attīstības tendencēm Latvijā, balstoties uz 22 pašvaldību sociālo dienestu darbības novērtējumu, kuru atbilstoši izveidotajai metodoloģijai ir veicis Izpildītājs.

Ziņojumā tiek analizēti šādi aspekti:

- sociālo dienestu juridisko statusu un organizatorisko struktūru veidi, sociālo darbinieku sociāli demogrāfiskais portrets un izglītības līmenis;
- sociālo dienestu finansējums (finansējums sociālajai palīdzībai un sociālajiem pakalpojumiem, dienesta administratīvajiem izdevumiem, darbinieku atalgojumam);
- sociālo dienestu darba organizācija (darba plānošana, sociālo dienestu funkcijas un darbinieku noslodze, sociālā darba modeļi un sadarbība, sociālo darbinieku kvalifikācijas celšana, dienestu darba uzraudzība un novērtēšana);
- sociālā dienesta klientu novērtējums (klientu līdzdarbība, apmierinātība ar pakalpojumu, uzticēšanās sociālajam dienestam un sociālajiem darbiniekiem);
- atšķirības pilsētās un lauku teritorijās, ja pētījumā iegūtā informācija tādas parādīja;
- šķēršļi, kas kavē sociālos dienestus veikt sociālā darba funkciju.

Starpziņojuma **1.nodaļā** ir sniegts pārskats par izvērtējumā izmantotajām metodēm, **2.nodaļā** ir apkopoti izvērtējuma rezultāti un konstatējumi. **2.1.nodaļā** analizēta informācija par sociālo dienestu juridisko statusu un organizatorisko struktūru, **2.2.nodaļā** – par sociālo dienestu cilvēkresursiem, sociālo darbinieku izglītības līmeni. **2.3.nodaļā** analizēti dati par sociālo dienestu finanšu resursiem, to izlietojumu sociālajai palīdzībai, pakalpojumiem, administratīvajiem izdevumiem, analizētas atalgojuma atšķirības pētījumā iesaistītajos sociālajos dienestos. **2.4.nodaļā** ir apskatīta sociālo dienestu darba organizācija. Šajā nodaļā ir apkopota un analizēta informācija arī par darba plānošanu sociālajos dienestos, sociālo dienestu funkcijām un darbinieku noslodzi, sociālā darba modeļiem, sadarbību sociālā dienesta ietvaros, identificētas sadarbības problēmas pašvaldības ietvaros un starp institūcijām. Izvērtēta dienestu darba uzraudzība un novērtēšana, kā arī sniegts sociālā dienesta klientu novērtējums sociālo dienestu darbībai. **3.nodaļā** ir sniegti secinājumi par sociālā darba attīstības tendencēm, izmaiņu cēloņiem, kā arī identificēti normatīvie, finansiālie, cilvēkresursu un cita veida šķēršļi, kas traucē sociālajiem dienestiem veikt sociālā darba funkciju.

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 12.jūlijam.

Pateicamies visām izvērtējumā iesaistītajām pašvaldībām un sociālajiem dienestiem par sniegto informāciju un atbalstu izvērtējuma veikšanā!

1. IZMANTOTĀ METODOLOĢIJA

Mērķis un uzdevumi

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

Izvērtējuma **1.starpziņojuma** „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi” **mērķis** ir raksturot sociālā darba praksi pašvaldību sociālajā dienestā un sniegt sociālā darba analīzi cilvēkresursu, finanšu resursu, darba plānošanas, uzraudzības, novērtēšanas, sadarbības un administratīvi teritoriālā griezumā.

Saskaņā ar tehnisko specifikāciju (turpmāk tekstā TS) 1.starpziņojuma mērķa sasniegšanai tika izvirzīti sekojoši **uzdevumi**:

- raksturot situāciju sociālajos dienestos **cilvēkresursu** jomā – sniegt sociālo darbinieku sociāli demogrāfisko portretu un izglītības raksturojumu;
- raksturot un analizēt situāciju sociālo dienestu **finanšu resursu** jomā - sociālo dienestu finansējuma avoti, finansējuma struktūra administratīvo funkciju nodrošināšanai, sociālajai palīdzībai un sociālajiem pakalpojumiem, sociālo darbinieku atalgojums;
- raksturot un analizēt situāciju sociālo dienestu **darba organizācijas** jomā – funkcijas un darba plānošana, uzraudzība un novērtēšana, sociālā darba modeļi, sadarbība, sociālo darbinieku noslodze, kvalifikācijas celšana un supervīzijas;
- iezīmēt sociālā darba prakses attīstības tendences sociālajos dienestos un norādīt to izmaiņu cēloņus;
- identificēt esošos šķēršļus sociālā darba praksei sociālajos dienestos (normatīvos, finansiālos, cilvēkresursu u.c.).

Pārskata periods

Izvērtējuma 1.starpziņojumā „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi” veikts datu apkopojums un analīze par sociālā darba praksi sociālajos dienestos laika periodā **no 2009.gada līdz 2011.gadam**.

Datu apkopošanas un analīzes atskaites punkts ir 2009.gads, kad tika veikta administratīvi teritoriālā reforma. Administratīvi teritoriālās reformas rezultātā Latvijā tika izveidotas 118 vietējās pašvaldības - 109 novadi un 9 republikas pilsētas, 2010.gadā - 119 vietējās pašvaldības. Lielākajā daļā pašvaldību mainījās arī struktūra un darba kārtība. Arī pašvaldību sociālie dienesti piedzīvoja nozīmīgas reorganizācijas.

Izvēloties analizēt datus par agrāku laika periodu (līdz 2009.gadam), dati būtu savstarpēji grūti salīdzināmi, kā arī varētu rasties problēmas ar datu ieguvī no tām pašvaldībām, kuru sākotnējā administratīvi teritoriālā struktūra mainījās pēc Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likuma stāšanās spēkā. Tādēļ par datu analīzes laika periodu tika izvēlēts 2009.-2011.gads.

Sakarā ar atšķirīgām statistikas datu par sociālo dienestu darbu apkopošanas pieejām un formām ne visās ziņojuma sadaļās ir iekļauta analīze par 2009.gadu. Atšķirīgo datu ieguves pieeju dēļ analīzē 2009.gada dati ir izmantoti daļēji. Pamatā visās analīzes vienībās ir apkopoti, salīdzināti un analizēti 2010.gada un 2011.gada dati.

1.starpziņojuma struktūra

1.starpziņojums „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi” sastāv no trīs sadaļām. 1.sadaļā „Izmantotā metodoloģija” aprakstīta 1.starpziņojuma metodoloģija, sadaļā sniegto datu un to analīzes avoti, 1.starpziņojuma ietvaros veiktajā izpētē izmantotās metodes, izlase un izlases veidošanas principi.

2.sadaļu „Izpētes rezultāti un konstatējumi” veido vairākas apakšsadaļas.

2.1.apakšsadaļa „Sociālo dienestu juridiskā statusa un organizatorisko struktūru veidi” sniegta sociālo dienestu dažādo juridisko statusu un organizatorisko struktūru veidu klasifikācija. 2.2. apakšsadaļā „Cilvēkresursi” raksturots sociālo dienestu sociālo darbinieku sociāli demogrāfiskais portrets un izglītība.

2.3.apakšsadaļā „Finanšu resursi” analizēti sociālā dienesta finanšu resursi dažādos griezumos – sociālā dienesta finansējuma avoti, sociālo dienestu izdevumi administratīvo funkciju veikšanai, sociālajai palīdzībai un sociālajiem pakalpojumiem, kā arī sociālo darbinieku atalgojums.

2.4.apakšsadaļā „Sociālo dienestu darba organizācija” aprakstīta sociālo dienestu pieeja darba plānošanas, uzraudzības un novērtēšanas jautājumiem (t.sk. klientu novērtējums), analizētas sociālo dienestu funkcijas un modeļi sociālā darba prakses veikšanai, analizēta sociālo dienestu sadarbība ar citām institūcijām, situācija sociālo darbinieku kvalifikācijas celšanas un supervīziju jomā.

3.sadaļā „Secinājumi” identificēti šķēršļi, norādītas galvenās attīstības tendences un izmaiņu cēloņi.

Metodes un izlases pamatojums

Izvērtējuma 1.starpziņojuma „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi” mērķa sasniegšanai un uzdevumu īstenošanai izmantotas sekojošas metodes:

1.tabula
Izvērtējuma 1.starpziņojuma „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi” sagatavošanai izmantotās metodes

<i>Metode</i>	<i>Pamatojums</i>
Dokumentu un normatīvo aktu analīze	Dokumentu un normatīvo aktu analīze izmantota, lai veiktu sociālā darba prakses pašvaldību sociālajos dienestos izvērtējumu, iegūtu informāciju par sociālo dienestu juridisko statusu un struktūru, darbinieku izglītību, pašvaldībās izlietoto līdzekļu apjomu sociālajai palīdzībai un sociālajiem pakalpojumiem (TS 3.2.uzd.). Izvērtējuma 1.starpziņojuma „Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi” sagatavošanai izmantoti sekojoši dokumenti un normatīvie akti: <ul style="list-style-type: none">• 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);

- Attīstības plānošanas sistēmas likums/Latvijas Republikas likums. Pieņemts Latvijas Republikas Saeimā 08.05.2008., stājies spēkā 01.01.2009., ar grozījumiem, kas pieņemti līdz 16.06.2011//Latvijas Vēstnesis, 23.05.2008, Nr.80 (turpmāk Attīstības plānošanas sistēmas likums);
- Par pašvaldībām/ Latvijas Republikas likums. Pieņemts Latvijas Republikas Saeimā 19.05.1994, stājies spēkā 09.06.1994, ar grozījumiem, kas pieņemti līdz 15.12.2011.//Latvijas Vēstnesis, 24.05.1994., Nr.61 (turpmāk likums „Par pašvaldībām”);
- Publisko aģentūru likums/ Latvijas Republikas likums. Pieņemts Latvijas Republikas Saeimā 01.12.2009., stājies spēkā 01.01.2010.//Latvijas Vēstnesis, 18.12.2009. Nr.199 (turpmāk Publisko aģentūru likums);
- 03.06.2003 MK noteikumi Nr.291 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem”/Latvijas Republikas MK noteikumi. Pieņemti Latvijas Republikas Ministru kabinetā 03.06.2003., stājušies spēkā 07.06.2003, ar grozījumiem, kas pieņemti līdz 08.03.2011.//Latvijas Vēstnesis, 06.06.2003, Nr.85 (turpmāk 03.06.2003 MK noteikumi Nr.291 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem”);
- 11.08.2009. MK noteikumi Nr.889 "Grozījumi Ministru kabineta 2003.gada 3.jūnija noteikumos Nr.291 "Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem"" /Latvijas Republikas MK noteikumi. Pieņemti Latvijas Republikas Ministru kabinetā 11.08.2009., stājās spēkā 15.08.2009.//Latvijas Vēstnesis, 14.08.2009, Nr.129 (turpmāk 11.08.2009. MK noteikumi Nr. 889 "Grozījumi Ministru kabineta 2003.gada 3.jūnija noteikumos Nr.291 "Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem"");
- 23.03.2010. MK noteikumi Nr.279 "Grozījums Ministru kabineta 2003.gada 3.jūnija noteikumos Nr.291 "Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem""/Latvijas Republikas MK noteikumi. Pieņemti Latvijas Republikas Ministru kabinetā 23.03.2010., stājās spēkā 27.03.2010//Latvijas Vēstnesis, 26.03.2010., Nr.49 (turpmāk 23.03.2010. MK noteikumi Nr.279 "Grozījums Ministru kabineta 2003.gada 3.jūnija noteikumos Nr.291 "Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem"");
- 26.05.2009. MK noteikumi Nr.484 „Noteikumi par valsts mērķdotāciju apmēru un nosacījumiem sociālo darbinieku amatalgu paaugstināšanai”/ Latvijas Republikas MK noteikumi. Pieņemti Latvijas Republikas Ministru Kabinetā 26.05.2009., stājās spēkā 10.06.2009.//Latvijas Vēstnesis 09.06.2009. Nr.89 (turpmāk 26.05.2009. MK noteikumi Nr.484 „Noteikumi par valsts mērķdotāciju apmēru un nosacījumiem sociālo darbinieku amatalgu paaugstināšanai”);
- 18.05.2010. MK noteikumu Nr.461 "Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora

	<p>lietošanas un aktualizēšanas kārtību" 1.pielikums „Profesiju klasifikators”/ Latvijas Republikas MK 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);</p> <ul style="list-style-type: none"> • reģionu plānošanas dokumenti sociālo pakalpojumu attīstībai (Rīgas plānošanas reģiona sociālo pakalpojumu programma alternatīviem sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumiem 2010.-2016.gadam, Kurzemes plānošanas reģiona sociālo pakalpojumu attīstības programma 2011.-2018.gadam, Zemgales plānošanas reģiona sociālo pakalpojumu attīstības programma 2010.-2016.gadam, Latgales plānošanas reģiona sociālo pakalpojumu attīstības programma 2010.-2017.gadam, Vidzemes reģiona sociālo pakalpojumu attīstības programma 2010.-2017.gadam); • izvērtējumā iekļauto sociālo dienestu nolikumi.
<p>Statistikas datu analīze</p>	<p>Statistikas datu apkopošanai un analīzei tika izmantoti valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkumi par 2009., 2010. un 2011.gadu. 2011.gada pārskats ir provizoriskais datu kopsavilkums, kurš saņemts no LM 22.06.2012. Statistikas datu analīzē izmantoti arī no LM 24.07.2012. saņemtie dati „Informācija par pašvaldības Sociālā dienesta sociālajiem darbiniekiem 2011.gadā”.</p> <p>Šī starpziņojuma izstrādes laikā LM veic no pašvaldības sociālajiem dienestiem saņemto statistikas pārskatu par 2011.gadu loģiskās kontroles, kuru rezultātā dati vēl tiek precizēti.</p> <p>Pārskatu kopsavilkumi tiek veidoti, balstoties uz pašvaldību sociālo dienestu aizpildītām datu pieprasījumu formām (statistikas pārskatu veidlapām), kuras tiek izstrādātas un apstiprinātas atbilstoši MK 06.04.2010. noteikumos Nr.338 „Noteikumi par valsts statistikas pārskatiem sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības jomā” noteiktajam.</p> <p>Pārskatu kopsavilkumi par 2009. un 2010.gadu ir publiski pieejami LM mājaslapā¹.</p>
<p>Izvērtējuma ietvaros veikta izpēte, izmantojot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • padziļinātas daļēji 	<p>Izpētes pamatojums - lai iegūtu nepieciešamo informāciju 1.starpziņojuma mērķa sasniegšanai, ir nepieciešami papildus dati, kuru iegūšana un apkopošana šobrīd netiek veikta. Ar kvalitatīvo metožu palīdzību tika iegūta padziļināta un pilnīgāka informācija, piemēram, gadījumos, kad bija nepieciešams noskaidrot mērķa grupas viedokli un attieksmi. Padziļinātai statistisko datu analīzei tika izstrādāta īpaša informācijas pieprasījuma forma tādu statistisko datu ieguvei, kas nav atrodamā valsts statistikas</p>

¹ Valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību pilsētā/novadā” kopsavilkums par 2009.gadu, pieejams LM mājaslapā: <http://www.lm.gov.lv/text/1728>; valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2010.gadu, pieejams LM mājaslapā: <http://www.lm.gov.lv/text/2003>;

strukturētas tiešas intervijas

• īpaši izstrādātu informācijas pieprasījumu formu pašvaldību sociālajiem dienestiem

• ekspertu intervijas

ikgadējo pārskatu „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā ...gadā” kopsavilkumos, kurus sociālie dienesti aizpilda un katru gadu nosūta LM (piemēram, par atalgojumu, klientu lietu skaitu).

Izpētes veikšanai tika izmantotas sekojošas metodes:

- 1) padziļinātas daļēji strukturētas tiešas intervijas ar sekojošām mērķa grupām:
 - sociālo dienestu vadītājiem;
 - sociālo dienestu sociālajiem darbiniekiem, kuri strādā ar klientiem;
 - pašvaldību vadītājiem (vai to vietniekiem) vai domes Sociālo lietu komiteju (komisiju) vadītājiem (vai to vietniekiem);
 - pašvaldību sociālo dienestu klientiem.

Intervijās iegūtā informācija tika izmantota, lai raksturotu un analizētu sociālā darba praksi pašvaldību sociālajos dienestos laika periodā no 2009.-2011.gadam.

Katrai mērķa grupai tika sagatavots atšķirīgs interviju jautājumu saraksts (starpziņojuma 1.pielikums, 2.pielikums, 3.pielikums, 4.pielikums);

- 2) specifisku statistisko datu ieguve un analīze, izmantojot īpašu izvērtējuma ietvaros izstrādātu statistikas datu informācijas pieprasījuma formu (starpziņojuma 5.pielikums), kuru aizpildīja izvērtējumā iekļautie 22 sociālie dienesti;
- 3) lai iegūtu detalizētu informāciju par atsevišķiem 1.starpziņojumā analizētajiem jautājumiem, tika veiktas 7 ekspertu intervijas ar LM pārstāvjiem (intervijas jautājumu saraksts – starpziņojuma 6.pielikums).

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).

Tabulā Nr.2 un Nr.3 redzams izvērtējumā iekļauto sociālo dienestu skaits atkarībā no piederības plānošanas reģionam un apdzīvotas vietas tipam, kā arī pašvaldību nosaukumi.

2. tabula
Izlases kritēriji

Kritērijs: apdzīvotās vietas tips	Izvērtējumam izvēlēto pilsētu, novadu skaits	Pilsētu, novadu ar attiecīgo iedzīv. skaitu, skaits Latvijā 2011.gadā²
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 veikts vēl divu novadu – 1 lielā novada un 1 vidēji lielā novada – sociālo dienestu sociālā darba prakses novērtējums. Izlasē iekļautās pilsētas un novadi (4.tabula) ir saskaņoti ar LM.

3. tabula
Piedāvātās pilsētas un novadi izvērtējuma veikšanai

Kritērijs	Skaitis	Piedāvātie novadi
Republikas pilsētas	4	Rīga (R) ³ , 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)

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

Izlasē iekļautajos 22 pašvaldību sociālajos dienestos intervētas 4 mērķa grupas:

● sociālo dienestu vadītāji

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

Kopumā intervēti **22 sociālo dienestu vadītāji**.

² Centrālās Statistikas Pārvaldes dati par iedzīvotāju skaitu novados 01.01.2011., CSP statistisko datu krājums „Demogrāfija 2011”

³ Iekavās norādīts pilsētas/novada pārstāvētā plānošanas reģiona nosaukums: R-Rīgas, L-Latgales, Z-Zemgales, K-Kurzemes, V-Vidzemes plānošanas reģions

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

Intervējamo skaitu noteica novada un sociālā dienesta lielums. Mazajos novados tika intervēti 1 darbinieks, republikas nozīmes pilsētās, kā arī 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 intervēti **36 sociālo dienestu darbinieki**.

• **pašvaldību vadītāji (vai to vietnieki) vai domes Sociālo lietu komiteju (komisiju) vadītāji (vai to vietnieki)**

Pašvaldībās tika veiktas intervijas ar pašvaldību vadītājiem (vadītāju vietniekiem). Republikas nozīmes pilsētās pašvaldību vadītāju vietā tika intervēti pilsētas domes Sociālo lietu komiteju (komisiju) vadītāji vai vadītāju vietnieki. Ņemot vērā pašvaldību vadītāju aizņemtību, ne visi pašvaldību vadītāji interviju veikšanas laikā bija pieejami.

Kopumā intervēti **18 pašvaldību vadītāji, vietnieki/domju Sociālo lietu komiteju vadītāji, vietnieki**.

• **pašvaldību sociālo dienestu klienti**

Pētījuma ietvaros tika veiktas intervijas ar **35 sociālo dienestu klientiem** 14 pētījumā iesaistītajos (Rīgas, Daugavpils pilsētu, Dobeles, Daugavpils, Saldus, Gulbenes, Ogres, Aizkraukles, Cēsu, Kandavas, Preiļu, Jaunjelgavas, Skrīveru un Mālpils novadu) sociālajos dienestos. 8 sociālajos dienestos (Jelgavas, Liepājas pilsētu, Brocēnu, Grobiņas, Raunas, Cesvaines, Vārkavas, Durbes novadu sociālajos dienestos) klienti netika intervēti, jo interviju veikšanas brīdī sociālajos dienestos nebija sastopami vai arī atteicās sniegt interviju. Sociālo dienestu klientu izvēlei tika piemērota nejaušās izlases metode. Interviju jautājumi bija formulēti klientiem viegli saprotamā valodā. Intervijās ar klientiem ievērots informācijas konfidencialitātes princips un klientu anonimitāte.

Tabulā nr.4 ir sniegts kopējais sociālo darbinieku skaits izvērtējumā iekļautajos 22 sociālajos dienestos 2009.gadā, 2010.gadā un 2011.gadā. Šajā tabulā minētie dati par sociālo darbinieku (t.sk. sociālo darbinieku bez sociālo pakalpojumu sniedzējiem, kas ir sociālā dienesta struktūrvienība) kopējo skaitu ir izmantoti ziņojuma 2.4.4.nodaļas „Sociālo darbinieku kvalifikācijas celšana un supervīziju pieejamība” datu analizē.

4. tabula

Sociālo darbinieku skaits sociālajos dienestos

	2009	2010		2011	
	Darbinieku skaits, kuru funkcijās ietilpst sociālā darba organizēšana (neieskaitot sociālā dienesta struktūrvienību vadītājus, vietniekus un darbiniekus)	Sociālo darbinieku kopējais skaits	Sociālo darbinieku (t.sk. sociālie darbinieki bez sociālo pakalpojumu sniedzējiem, kas ir sociālā dienesta struktūrvienība) skaits	Sociālo darbinieku kopējais skaits	Sociālo darbinieku (t.sk. sociālie darbinieki bez sociālo pakalpojumu sniedzējiem, kas ir sociālā dienesta struktūrvienība) skaits
Pilsētas	702	258	201	305	237

	Kopā:					
1	Daugavpils	111	42	27	44	27
2	Jelgava	33	12	12	23	13
3	Liepāja	166	37	17	39	20
4	Rīga	392	167	145	199	177
	Lieli novadi Kopā:	170	77	61	101	70
5	Daugavpils novads	35	2	2	3	3
6	Dobeles novads	47	22	17	41	17
7	Gulbenes novads	18	15	15	17	17
8	Ogres novads	45	24	20	23	16
9	Saldus novads	25	14	7	17	17
	Vidēji lieli novadi Kopā:	68	37	32	43	35
10	Aizkraukles novads	9	4	4	6	6
11	Brocēnu novads	5	2	2	2	2
12	Cēsu novads	20	6	6	6	6
13	Grobiņas novads	7	5	5	6	6
14	Jaunjelgavas novads	7	3	3	3	3
15	Kandavas novads	13	12	7	12	7
16	Preiļu novads	7	5	5	8	5
	Mazi novadi Kopā:	23	10	10	13	13
17	Cesvaines novads	4	2	2	2	2
18	Durbes novads	3	1	1	2	2
19	Mālpils novads	4	1	1	2	2
20	Raunas novads	4	2	2	2	2
21	Skrīveru novads	5	3	3	3	3
22	Vārkavas novads	3	1	1	2	2
	KOPĀ	963	382	304	462	355

Avots: Valsts statistikas pārskatu „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2009.gadu, 2010.gadu un 2011.gadu

2009.gada valsts statistikas pārskatos nav analizēts pašvaldības sociālo dienestu darbinieku skaits pēc profesijām. 2009.gada valsts statistikas pārskatu kopsavilkumā uzrādīts kopējais sociālo darbinieku skaits, kuru funkcijās ietilpst sociālā darba

organizēšana (neieskaitot sociālo dienestu struktūrvienību vadītājus, vietniekus un darbiniekus).

Izvērtējuma īstenošanas process

1.solis: Metodoloģijas un izvērtējuma instrumentārija izstrāde.

Interviju jautājumu ar identificētajām mērķa grupām (4 mērķa grupas) izstrāde (katrai mērķa grupai atsevišķs jautājumu saraksts – starpziņojuma 1.- 4.pielikums). Intervijās iekļautie jautājumi un saturs sastādīts atbilstoši TS.

Interviju jautājumu saraksts un apjoms tika saskaņots ar Pasūtītāju un precizēts atbilstoši Pasūtītāja sniegtajām norādēm.

Statistisko datu informācijas pieprasījuma formas (starpziņojuma 5.pielikums) izstrāde. Statistisko datu informācijas pieprasījuma saturs tika saskaņots ar Pasūtītāju un precizēts atbilstoši Pasūtītāja sniegtajām norādēm. Pēc saskaņošanas ar Pasūtītāju informācijas pieprasījums ar lūgumu to aizpildīt tika nosūtīts sociālajiem dienestiem elektroniskā veidā.

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

3.solis: Telefoniska un elektroniska (e-pasts) sazināšanās ar izlasē iekļauto pašvaldību vadību/sociālo dienestu vadītājiem par iespējamo interviju veikšanas laiku. Akceptēšanas gadījumā 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 vienošanās sniegt interviju spēkā esamību.

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.

Veicot kvalitatīvās informācijas tekstu analīzi, tika pielietota *kodu vienību konstruēšana*, pēc kuras tālāk informācija tika kategorizēta un interpretēta. Iegūtā informācija tika analizēta sadalījumā: republikas pilsētas / lieli novadi, kuros iedzīvotāju skaits ir virs 20000 / vidēji lieli novadi, kuros iedzīvotāju skaits ir 5000 līdz 20000 / mazi novadi, kuros iedzīvotāju skaits ir līdz 5000. Izvērtējumā tika identificētas un norādītas konstatētās sociālā darba atšķirības lauku un pilsētu teritorijās.

Jautājumos, kur bija pieejami dati (piem., dati par izlietoto pašvaldības finansējumu sociālajai palīdzībai un sociālajiem pakalpojumiem, sociālo darbinieku skaitu dienestos, kvalifikācijas celšanas kursu un supervīzijas pieejamību), tika veikta analīze par iepriekšējiem trim gadiem (2009.-2011.gads).

Finanšu resursu analīzē iekļauto sociālo dienestu skaits ir atkarīgs no datu pieejamības. Jautājumos, kuros dati ir pieejami valsts statistikas pārskatos (finansējums sociālajai palīdzībai un sociālajiem pakalpojumiem, administratīvie izdevumi), analīze ir veikta par visu 119 sociālo dienestu rādītājiem. Jautājumos, kuros dati tika iegūti ar izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītā informācijas pieprasījuma palīdzību (dienestu finansējums un tā avoti, darbinieku atalgojums), analīze ir veikta par 22 sociālo dienestu rādītājiem.

7. solis: Novērtēšana. Balstoties uz veikto datu apkopojumu un analīzi, eksperti veica secinājumus par konstatētajām problēmām pašvaldību sociālo dienestu darbā, sociālā darba atšķirībām dienestos lauku un pilsētu teritorijās, novērtēja dienestu attīstības tendences.

8. solis: ziņojuma izstrāde. Tika izstrādāts 1.starpziņojums par sociālā darba raksturojumu 2010./2011.gadā un tā analīzi. Ziņojums iesniegts Pasūtītājam. Nepieciešamības gadījumā tiks veikti precizējumi, papildinājumi un skaidrojumi. Pēc nepieciešamo komentāru iestrādes Pasūtītājam tiks iesniegts precizēts 1.starpziņojums un atbildes uz komentāriem.

Problēmas un ierobežojumi

Izpildītājs ir konstatējis vairākus ierobežojumus, kurus jāņem vērā, iepazīstoties ar 1.starpziņojuma saturu un datu analīzi.

- 1) **problēmas veikt 2009.gada, 2010.gada un 2011.gada datu salīdzinājumu.** Viens no 1.starpziņojuma datu ieguves avotiem bija valsts statistikas pārskatu „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkumi par 2009.gadu, 2010.gadu un 2011.gadu. Tā kā 2009.gada valsts statistikas pārskata veidlapa atšķiras no 2010.gada un 2011.gada datu pieprasījumu formām, vairākos datu analīzes griezumos salīdzinājumu nebija iespējams veikt. Tādēļ pamatā ir veikta datu salīdzināšana un analīze par 2010.gadu un 2011.gadu.
- 2) **nepilnības valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkumā par 2011.gadu.**

Analizējot 2011.gada valsts statistikas pārskata kopsavilkumu, vairākās datu pozīcijās tika konstatētas nepilnības. Piemēram, Babītes novada sociālā dienesta uzturēšanas izdevumi (42. kods) ir norādīti LVL 6 582 283, kamēr pareizais skaitlis ir LVL 65 822,83. Tāpat pilnībā trūkst datu par Jelgavas un Riebiņu novadu sociālo dienestu uzturēšanas izdevumiem.

Jāņem vērā, ka, saskaņā ar LM sniegto informāciju, 2011.gada dati ir provizoriski. Par šo jautājumu Izpildītājs informēja Pasūtītāju, kā arī notika atkārtota sarakste ar LM ar lūgumu precizēt datus. 1.starpziņojuma datu analīzē izmantota pēdējā LM atsūtītā valsts statistikas pārskata kopsavilkuma par 2011.gadu versija, kas

saņemta 22.06.2012., kā arī LM precizētie dati „Informācija par pašvaldības Sociālā dienesta sociālajiem darbiniekiem 2011.gadā”, kurus Izpildītājs no LM saņēma 24.07.2012.

Nemot vērā, ka uz 1.starpziņojuma nodošanas brīdi nebija pieejami korekti dati par izlietoto finansējumu un profesionālu sociālo darbinieku skaitu sociālajos dienestos 2011.gadā, paredzētā korelācija starp profesionālu sociālo darbinieku skaitu un dienesta izlietoto finansējumu sociālajai palīdzībai/sociālajiem pakalpojumiem tiks analizēta 3.starpziņojumā (1.starpziņojuma 2.3.2.nodaļas vietā).

3) problēmas ar 2009.gada un 2010.gada datu iegūvi. Sakarā ar administratīvi teritoriālo reformu un sociālo dienestu reorganizāciju laika posmā no 2009.-2010.gadam, atsevišķos gadījumos dati par periodu pirms reorganizācijas nav pieejami. Piemēram, Ogres novada sociālais dienests reorganizāciju piedzīvoja tikai 2011.gada sākumā, tādēļ informāciju par 2009.gada un 2010.gada datiem nevarēja sniegt. Līdzīga situācija ir arī Rīgas Sociālā dienesta un Gulbenes novada sociālā dienesta gadījumā (nav pieejami dati par 2009. gadu).

4) problēmas specifiskos analīzes griezumos, kas saistītas ar katras pašvaldības sociālā dienesta individuālu pieeju datu apkopošanai.

Piemēram, attiecībā uz lietu uzskaites sistēmu. Kandavas un Durbes novadu sociālajos dienestos ir atšķirīgas lietu uzskaites sistēmas gan savstarpēji, gan salīdzinājumā ar citu novadu dienestiem.

5) problēmas, kas saistītas ar atšķirībām Valsts statistikas pārskatu veidlapās 2009., 2010., 2011.gadā.

Piemēram, administratīvo izdevumu salīdzināšanu traucē tas, ka 2010.gadā valsts statistikas pārskatu veidlapā tika iekļauti arī izdevumi dienestu struktūrvienību uzturēšanai, savukārt, 2011.gadā – nē. Tādēļ administratīvo izdevumu izmaiņu tendences var novērtēt, salīdzinot 2009. un 2011.gada datus, neņemot vērā 2010. gada rādītājus.

Piemēram, valsts statistiskā pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” veidlapā un kopsavilkumā par 2010. un 2011.gadu, kuru aizpilda sociālo dienestu vadītāji, 1.2.sadaļā ar 1.2.1 apakš kodu tiek apzīmēta atšķirīga informācija – t.i., statistikas pārskata veidlapā „Sociālā darba speciālisti (bez sociālā dienesta vadītāja) ar augstāko izglītību – kopā”, savukārt kopsavilkumā ar šo kodu tiek atspoguļota informācija „Sociālā dienesta (bez sociālo pakalpojumu sniedzējiem institūcijās, kuras ir sociālā dienesta struktūrvienības) vadītāja un sociālā darba speciālistu izglītība n. gada beigās kopā”.

6) problēmas, kas saistītas ar sociālo dienestu atšķirīgo pieeju informācijas sniegšanā izvērtējuma ietvaros, izstrādātajam statistikas datu pieprasījumam (5.pielikums).

Piemēram, vairāki sociālie dienesti konkrētu mēneša darba algu vietā ir norādījuši to diapazonu vai kopējo gada algas fondu visiem attiecīgā amata darbiniekiem. Līdz ar to atsevišķu sociālo dienestu sniegtā informācijā šajā analīzes griezumā netiek izmantota, un izlases apjoms tika attiecīgi sašaurināts.

2. IZPĒTES REZULTĀTI UN KONSTATĒJUMI

2.1. Sociālo dienestu juridiskā statusa un organizatorisko struktūru veidi

Pašvaldību sociālajiem dienestiem saskaņā ar Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumu ir noteikta atbildība veikt sociālo darbu ar personām, ģimenēm un personu grupām. Lai konstatētu nepieciešamās izmaiņas sociālā darba organizācijā un sociālo pakalpojumu sniegšanā, tika analizēts izvērtējumā iekļauto sociālo dienestu juridiskais statuss un organizatoriskā struktūra - nolikums, struktūrshēma, pieejamā informācija sociālo dienestu un pašvaldību mājaslapās, apkopotas sociālo dienestu vadītāju sniegtās intervijas un pieprasītā informācija, analizēta informācija valsts informācijas sistēmā „Sociālo pakalpojumu sniedzēju reģistrs”, valsts statistikas pārskatā par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību pašvaldībā 2011.gadā.

Juridiskais statuss

Likums „Par pašvaldībām” nosaka, ka, *„pildot savas funkcijas, pašvaldībām likumā noteiktajā kārtībā ir tiesības veidot pašvaldību iestādes, dibināt biedrības vai nodibinājumus, kapitālsabiedrības, kā arī ieguldīt savus līdzekļus kapitālsabiedrībās”.*

Savukārt, Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums nosaka - *„lai nodrošinātu sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības sniegšanu un pakalpojumu administrēšanu, katra pašvaldība izveido pašvaldības iestādi — sociālo dienestu”.*

Publisko aģentūru likums nosaka, ka *„pašvaldības aģentūra ir pašvaldības izveidota budžeta finansēta pašvaldības iestāde, kurai ar pašvaldības saistošajiem noteikumiem ir noteikta kompetence pakalpojumu sniegšanas jomā”.*

Analizējot normatīvos aktus, konstatēts, ka ir iespējams sociālo dienestu veidot kā pašvaldības iestādi vai pašvaldības aģentūru.

Gan iestādes, gan pašvaldības aģentūras darbību regulē nolikums, bet pašvaldības aģentūras darbība ir pakļauta arī Publisko aģentūru likuma nosacījumiem, kurā ir pastiprināti iestādes tiesiskie pamati, atbildība – funkcijas un pienākumi, padotība, pārraudzība, iestādes vadība, struktūra, darbības plānošana un pārskatu par darbības rezultātiem sniegšanas kārtība, kas ne vienmēr ir iekļauti sociālā dienesta kā iestādes nolikumā, piemēram, darbības plānošana un pārskatu par darbības rezultātiem sniegšanas kārtība.

No izvērtējumā iesaistītajām 22 pašvaldībām 17 pašvaldības ir dibinājušas pašvaldības iestādi, 4 pašvaldības (Saldus novads, Cēsu novads, Kandavas novads un Mālpils novads) – izveidojušas pašvaldības aģentūru, viena pašvaldība (Brocēnu novads) līdz 21.03.2012. bija pašvaldības domes nodaļa, bet 21.03.2012. pašvaldībā tika pieņemts lēmums, ka sociālais dienests tiks veidots kā pašvaldības iestāde.

11 no intervētajiem sociālo dienestu vadītājiem intervijā apliecina, ka juridiskā statusa izvēle ir pašvaldības domes lēmums, pamatojoties uz Sociālo pakalpojumu un

sociālās palīdzības likuma normām. Savukārt trim pašvaldībām izvēlētais juridiskais statuss ir jau vēsturiski izveidojies, neskaidrojot īpašus ieguvumus un zaudējumus. Trīs mazo novadu sociālo dienestu vadītāji intervijā un informācijas pieprasījumā ir sevi *uzskatījušas* par pašvaldības domes struktūrvienībām. Analizējot šo pašvaldību sociālo dienestu nolikumus, valsts informācijas sistēmā „Sociālo pakalpojumu sniedzēju reģistrs” un mājaslapās pieejamo informāciju, konstatēts, ka šo pašvaldību sociālie dienesti ir pašvaldības iestādes. Iespējams, ka šo sociālo dienestu vadītājiem trūkst informācijas un izpratnes par iestādes juridisko statusu vai pašvaldības iestādes dibināšana ir pašvaldības domes iniciatīva, ievērojot likumu, bet sociālā dienesta autonomija sociālā darba, sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības sniegšanā un pakalpojumu administrēšanā ir ierobežota. Iespējams, ka pašvaldības iestāde ir dibināta tikai formāli – vadības mehānismi, lēmumu pieņemšanas procesi un darbības organizācija ir kā domes struktūrvienībai.

Nodrošinot sociālajam dienestam pilnvarotās funkcijas kā iestādei vai aģentūrai, 21 intervētais sociālo dienestu vadītājs šo funkciju nodrošināšanas modeli vērtē pozitīvi, jo:

„Pašvaldībā ir izveidota vienota sociālās palīdzības un sociālo pakalpojumu sniegšanas sistēma, attīstīta vide, noteikti mērķi un uzdevumi, lielāka iespēja iegūt finansējumus projektiem”, „Iegūta patstāvība”,

„Klients daudz ātrāk saņem palīdzību, mazāki birokrātiski šķēršļi”,

„Aģentūra definējusi sniedzamos pakalpojumus, kārtību, kā saņemt pakalpojumus un palīdzību, noteikusi pakalpojumu izmaksas”.

Organizatorisko struktūru veidi

Lai nodrošinātu gan sociālās un veselības politikas veidošanu pašvaldībā, gan sociālo pakalpojumu, sociālā darba un sociālās palīdzības sasniedzamību iedzīvotājiem, pašvaldības ir izveidojušas noteiktus organizatoriskus modeļus.

Rīgas pilsētas pašvaldība ir veidojusi *divlīmeņu vadību* – tas nozīmē, ka pašvaldība ir deleģējusi noteiktai institūcijai - Rīgas domes Labklājības departamentam - kompetenci sociālo pakalpojumu, sociālās palīdzības, veselības aprūpes un veselības veicināšanas nozarē, tai skaitā, vadlīniju, rīcības plānu, programmu projektu sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības jomā izstrādē, pakļautībā esošo iestāžu darbības nodrošināšanas pārraudzībā un kontrolē, metodoloģiskā vadībā un konsultatīvajā atbalstā sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības sniedzējiem, sociālo procesu izpētē, nepieciešamības pēc sociālajiem pakalpojumiem un sociālās palīdzības prognozē. Savukārt, Rīgas Sociālā dienesta kompetence ir veikt sociālo darbu ar personām, ģimenēm un personu grupām; sniegt sociālos pakalpojumus vai organizēt to sniegšanu ģimenēm ar bērniem, kurās ir bērna attīstībai nelabvēlīgi apstākļi, audžuģimenēm, aizbildņiem, personām, kuras aprūpē kādu no ģimenes locekļiem, invalīdiem, pensijas vecuma personām, personām ar garīga rakstura traucējumiem un citām personu grupām, kurām tas nepieciešams. Dienests ir Rīgas domes Labklājības departamenta pakļautības iestāde.

Divas pašvaldības – Jelgavas pilsēta un Daugavpils pilsēta – ir izveidojušas Sociālo lietu pārvaldi, kuras kompetencē ir gan īstenot pašvaldības sociālo, veselības aprūpes un veselības veicināšanas politiku, gan nodrošināt normatīvajos aktos noteiktos sociālos pakalpojumus, sociālo palīdzību un veikt sociālo darbu. Pārvaldes ir arī reģistrētas valsts informācijas sistēmā „Sociālo pakalpojumu sniedzēju reģistrs” kā sociālie dienesti.

Pārējo 19 pašvaldību sociālo dienestu kompetencē ir gan pašvaldības sociālās un veselības politikas īstenošana un veidošana, tai skaitā sociālo procesu izpēte un sociālo pakalpojumu, sociālās palīdzības un sociālā darba stratēģiskā plānošana, normatīvo aktu projektu izstrāde, gan sociālo pakalpojumu, sociālās palīdzības organizēšana un sniegšana, šo procesu pārraudzība un kontrole, kā arī metodoloģiskā vadība un konsultatīvais atbalsts sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības sniedzējiem. Kaut arī pašvaldība ir neliela, sociālās un veselības politikas veidošana ir svarīgs process pašvaldībā. Šobrīd pamatā tas ir deleģēts sociālajiem dienestiem vai to pilnībā uzņēmusies pašvaldība, ieklausoties sociālo dienestu viedoklī. Jautājums – vai sociālajos dienestos ir nepieciešamie darbinieki, un vai atbildīgie darbinieki ir kompetenti un zinoši šo procesu nodrošināšanai?

Izveidojot sociālo dienestu kā iestādi, pašvaldība nosaka iestādes padotību un pārraudzību.

Visās pašvaldībās, izņemot Rīgas pilsētas pašvaldību, padotība ir noteikta pašvaldībai, domei vai pašvaldības noteiktai amatpersonai - domes priekšsēdētājam vai izpilddirektoram. Rīgā šī pakļautība ir noteikta Rīgas domes izveidotai institūcijai – Labklājības departamentam, kurš arī veic pārraudzības funkciju. Daugavpils pilsētā, Kandavas novadā, Aizkraukles novadā un Skrīveru novadā pārraudzība ir noteikta Domes sociālo jautājumu vai Sociālo lietu un veselības aizsardzības komitejām.

Lai nodrošinātu iestādes darbību, sociālais dienests nodrošina grāmatvedības procesus. Analizējot iestāžu nolikumus, grāmatvedības procesu nodrošināšanai prakse ir dažāda:

1) procesi tiek nodrošināti centralizēti – grāmatvedība pašvaldībā tiek organizēta centralizēti, to veic pašvaldības struktūra - finanšu un grāmatvedības nodaļas vai departamenti – visos mazo pašvaldību sociālajos dienestos, Dobeles novadā, Daugavpils novadā, Gulbenes novadā, Aizkraukles novadā, Preiļu novadā;

2) procesi tiek nodrošināti centralizēti, bet sociālajā dienestā finanšu plānošanu nodrošina finanšu plānošanas un uzskaites nodaļa – Rīgas pilsētas pašvaldībā;

3) procesus nodrošina grāmatvedības personāls iestādē.

Sociālā dienesta darba organizācija pašvaldības dažādās teritorijās (tai skaitā lauku teritorijās)

Izvērtējumā tika analizēts, kā pašvaldības un sociālie dienesti ir organizējuši atbildīgās iestādes darbību, lai nodrošinātu sociālo pakalpojumu, sociālā darba un sociālās palīdzības pieejamību dažādās pašvaldības teritorijās pēc ģeogrāfiskā novietojuma, tai skaitā lauku teritorijās.

Teritoriālās reformas rezultātā novadi ir veidojušies, apvienojoties vairākām pašvaldībām, tai skaitā attālās no novada centra teritorijās. Arī republikas pilsētu platība ir liela – no 60.5 km² līdz 304 km². Sociālā dienesta sasniedzamība var būt apgrūtināša.

Iegūtā informācija atspoguļo, ka sociālie dienesti, lai nodrošinātu sociālā dienesta sniegto pakalpojumu pieejamību tuvāk klienta dzīvesvietai, ir izveidojuši teritoriālos atbalsta punktus.

No republikas pilsētām platības ziņā (304 km²) lielākā Latvijas pilsēta Rīga ir veidojusi sociālā dienesta nodaļas pilsētas rajonos, kas, savukārt, nodrošina pakalpojumu un speciālistu sasniedzamību teritoriālos centros. Darbība tiek nodrošināta 9 teritoriālajos centros. Arī Liepājas pilsēta nodrošina sociālā darba speciālistu sasniedzamību teritoriālajā punktā Karostā.

5., 6. un 7.tabulā ir attēlots lielo, vidējo un mazo novadu pašvaldību sociālo dienestu apkalpoto pilsētu un pagastu skaits, sociālā darba speciālistu skaits sociālajos dienestos (izņemot sociālā darba speciālistu skaitu sociālo pakalpojumu sniedzējos, ja sociālo pakalpojumu sniedzējs ir sociālā dienesta struktūrvienība) un sociālā darba speciālistu skaits teritoriālajos atbalsta punktos. Informācija iegūta, apkopojot izvērtējuma ietvaros no sociālajiem dienestiem informācijas pieprasījumā saņemtos datus par sociālā darba speciālistu skaitu bez sociālā dienesta vadītājiem, sociālajā dienestā 2012.gada 1.ceturksnī, analizējot sociālo dienestu nolikumus, struktūrshēmas un pieejamo informāciju par sociālo dienestu un pašvaldību mājas lapās. Nav iegūti un analizēti dati par sociālā darba speciālistu skaitu teritoriālajos atbalsta punktos 2009., 2010. un 2011.gadā.

Izvērtējumā iesaistītie visi **lielie novadi** (Dobeles novads, Daugavpils novads, Saldus novads, Gulbenes novads un Ogres novads) ir nodrošinājuši sociālā dienesta teritoriālo (atbalsta) punktu darbību pagasta centros vai vairāku apvienoto pagastu teritorijā. Punktos ir pieejams sociālā darba speciālists, kura kompetencē ir organizēt vai sniegt sociālā darba un citus sociālos pakalpojumus un sociālo palīdzību.

Piemērs:

Ogres novada sociālais dienests ir izveidojis četrus sociālā dienesta sociālos centros, kuros tiek nodrošināta sociālā dienesta nolikumā deleģētā kompetence un atbildība gan darba organizēšanā un nodrošināšanā, gan pārraudzībā, gan rezultātu apkopošanā attiecīgo pagastu teritorijās:

- Ogres sociālais centrs – Ogres pilsētā, Ogresgala pagastā;
- Madlienas sociālais centrs – Madlienas, Ķeipenes un Krapes pagastos;
- Suntažu sociālais centrs – Suntažu un Lauberes pagastos;
- Taurupes sociālais centrs - Taurupes, Mazozolu un Meņģeles pagastos.

5. tabula
Sociālā darba speciālistu skaits sociālajos dienestos un teritoriālajos atbalsta punktos lielo pašvaldību sociālajos dienestos

Novads	Pilsēta	Pagastu skaits	Sociālā darba speciālisti sociālajā dienestā	Sociālā darba speciālisti teritoriālos atbalsta punktos
Dobele	1	10	20	11
Daugavpils	0	19	26	26
Saldus	1	15	26	21
Gulbene	1	13	19	12
Ogre	1	9	24	11

Avots: izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītais informācijas pieprasījums, Dobeles, Daugavpils, Saldus, Gulbenes, Ogres pašvaldību mājaslapas, sociālo dienestu nolikumi, struktūrshēmas

Vidēji lielo novadu sociālo dienestu sociālā darba speciālistu skaits teritoriālajos atbalsta punktos attiecībā pret sociālā darba speciālistiem sociālajā dienestā ir

atkarīgs no apkalpoto pagastu skaita un pagastu ģeogrāfiskā novietojuma - pagasts ir pilsētai piegulošā lauku teritorija.

6. tabula

Sociālā darba speciālistu skaits sociālajos dienestos un teritoriālajos atbalsta punktos vidējo pašvaldību sociālajos dienestos

Novads	Pilsēta	Pagastu skaits	Sociālā darba speciālisti sociālajā dienestā	Sociālā darba speciālisti teritoriālos atbalsta punktos
Aizkraukle	1	1	8	1
Brocēni	1	4	6	4
Cēsis	1	1	10	2
Grobiņa	1	4	7	3
Jaunjelgava	1	5	6	5
Kandava	1	6	13	5
Preiļi	1	4	6	3

Avots: izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītais informācijas pieprasījums, Aizkraukles, Brocēnu, Cēsu, Grobiņas, Jaunjelgavas, Kandavas, Preiļu novadu mājaslapas, sociālo dienestu nolikumi, struktūrshēmas

Mazo novadu pašvaldībās ir nodrošināta sociālā darba speciālista pieņemšana teritoriālajos atbalsta punktos konkrētos pieņemšanas laikos vai pašvaldība ir tik maza, bez pagastiem, ar nelieliem apdzīvotiem centriem, ka nav nepieciešams veidot teritoriālos atbalsta punktus un nodrošināt sociālā darba speciālista darbu konkrētā punktā.

7. tabula

Sociālā darba speciālistu skaits mazo novadu sociālajos dienestos un teritoriālajos atbalsta punktos

Novads	Pilsēta	Pagastu skaits	Sociālā darba speciālisti sociālajā dienestā	Sociālā darba speciālisti teritoriālos atbalsta punktos
Cesvaine	1	0	2	0
Durbe	1	4	3	1
Mālpils	0	1	3	0
Rauna	0	2	3	1
Skrīveri	0	1	3	0
Vārkava	0	3	3	0

Avots: izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītais informācijas pieprasījums, Cesvaines, Durbes, Mālpils, Raunas, Skrīveru, Vārkavas novadu mājaslapas, sociālo dienestu nolikumi, struktūrshēmas

Lai nodrošinātu speciālistu, arī sociālā darbinieka konsultācijas un sociālos pakalpojumus teritorijās, kurās atsevišķu speciālistu algošana ir nelietderīga vai neiespējama, tiek nodrošināts mobilās vienības pakalpojums, tas nozīmē - nepieciešamie speciālisti (sociālais darbinieks, psihologs, ergoterapeits u.c.) izbrauc konkrētās (plānotās) dienās, pēc vajadzības, lai risinātu no centra attālās teritorijas iedzīvotāju vajadzības (Saldus novada modelis).

Sociālo pakalpojumu nodrošināšanas modeļi

Saskaņā ar Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumu pašvaldības sociālā dienesta uzdevumos ir sniegt sociālos pakalpojumus vai organizēt to sniegšanu ģimenēm ar bērniem, kurās ir bērna attīstībai nelabvēlīgi apstākļi, audžuģimenēm, aizbildņiem, personām, kuras aprūpē kādu no ģimenes locekļiem, invalīdiem, pensijas vecuma personām, personām ar garīga rakstura traucējumiem un citām personu grupām, kurām tas nepieciešams.

Izvērtējumā tika analizēts, kādus sociālo pakalpojumu nodrošināšanas modeļus ir izvēlējušās pašvaldības, lai pašvaldības iedzīvotājs saņemtu savām vajadzībām atbilstošus sociālos pakalpojumus.

Veidojot sociālos dienestus, pašvaldības ir izmantojušas dažādus organizatoriskos modeļus:

1) izveidojušas sociālos pakalpojumu sniedzējus kā sociālā dienesta struktūrvienības

Veidojot sociālos pakalpojumus kā struktūrvienību, administrēšanas procesi tiek nodrošināti ar sociālā dienesta kapacitāti – ir vienota grāmatvedība, lietvedība, juridiskā palīdzība, metodiskais atbalsts, saimniecisko jautājumu organizēšana.

17 izvērtējumā iesaistītie sociālie dienesti sociālos pakalpojumus ir veidojuši kā sociālā dienesta pakalpojumus. Tabulās apkopota informācija par pakalpojumu klāstu, kuru darbības nodrošināšana ir sociālā dienesta struktūrvienību kompetencē.

8. tabula
Sociālo dienestu struktūrvienību sniegtie sociālie pakalpojumi republikas pilsētās

Pašvaldība	Pakalpojumi kā sociālā dienesta struktūrvienība
Daugavpils pilsēta	Aprūpes mājās pakalpojums Naktspatversmes pakalpojums Patversmes pakalpojums Dienas aprūpes centra pakalpojums personām ar garīga rakstura traucējumiem Sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas dienas centra pakalpojums redzes invalīdiem, invalīdiem ar fiziska rakstura traucējumiem, pensijas vecuma personām Grupu dzīvokļa pakalpojums Ģimenes atbalsta centra/patversmes pakalpojums Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālā rehabilitācijas pakalpojums institūcijā bērniem
Jelgavas pilsēta	Aprūpes mājās pakalpojums Bērnu un ģimenes atbalsta centra pakalpojums (nodrošina sociālā dienesta pakalpojumu) Dienas aprūpes centrs personām ar garīga rakstura traucējumiem Dienas aprūpes centra pakalpojums dažādām mērķgrupām-personām ar garīga rakstura traucējumiem, pensijas vecuma personām, trūcīgām ģimenēm ar skolas vecuma bērniem, ģimenēm ar skolas vecuma bērniem, kurās ir bērna attīstībai nelabvēlīgi apstākļi Grupu dzīvokļa pakalpojums

	Sociālā darba pakalpojums personām, kas atkarīgas no psihoaktīvām vielām (Atkarību profilakses centrā) Higiēnas centra pakalpojums (neregistrēts pakalpojums)
Liepājas pilsēta	Aprūpes mājās pakalpojums Grupu dzīvokļa pakalpojums Naktspatversmes pakalpojums Patversmes pakalpojums bērniem Dienas aprūpes centrs personām ar garīga rakstura traucējumiem HIV/AIDS un atkarību profilakses pakalpojumi personām, kas atkarīgas no psihoaktīvām vielām, personām, kas cieš no HIV/AIDS, kā arī šo personu līdzatkarīgajiem Asistenta pakalpojums personām ar garīga rakstura traucējumiem, redzes invalīdiem, dzirdes invalīdiem, invalīdiem ar fiziska rakstura traucējumiem Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā bērniem Sociālo pakalpojumu sniedzēju reģistrā neregistrētie pakalpojumi: Pensionāru dienas centru (2) pakalpojums Sociālās dzīvojamās mājas (4) pakalpojums Veco ļaužu dzīvojamās mājas pakalpojums
Rīgas pilsēta	Dienas aprūpes centrs personām ar demenci („Ozolaine”) Sociālās rehabilitācijas pakalpojums dzīvesvietā (dienas centrā „Vecmīlgrāvis”) invalīdiem ar fiziska rakstura traucējumiem, pensijas vecuma personām, bērniem no sociālā riska ģimenēm Sociālās rehabilitācijas pakalpojums dienas centrā bērniem bāreņiem un bez vecāku gādības palikušiem bērniem, bērniem, kas atkarīgi no psihoaktīvām vielām, bērniem un jauniešiem ar uzvedības traucējumiem („Čiekurs”) Sociālās rehabilitācijas pakalpojums dienas centros bērniem un jauniešiem (2) („Pirmais stāvs”, „Skudrupūznis”) Sociālās rehabilitācijas pakalpojums dienas centros krīzes situācijā nonākušām personām, pensijas vecuma personām, bezdarbniekiem (2) („Rīdzene”, „Kengarags”) Sociālās rehabilitācijas pakalpojums dienas centrā dažādām mērķgrupām visa vecuma un dzimuma personām („Kamene”) Sociālās rehabilitācijas pakalpojums dienas centros (2) dažādām mērķgrupām pilngadīgām personām („Ābeļzieds” un „Ābeļzars”) Sociālās rehabilitācijas pakalpojums dienas centros personām ar garīga rakstura traucējumiem, krīzes situācijā nonākušām personām, dzirdes invalīdiem, pensijas vecuma personām, bezdarbniekiem („Kastanis”) Psihosociālā rehabilitācija atbalsta centrā personām ar parādsaistībām

Avots: provizorisks valsts statistikas pārskats „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu, valsts informācijas sistēma „Sociālo pakalpojumu sniedzēju reģistrs”, informācija pašvaldību/sociālo dienestu mājaslapās

9.tabula

Sociālo dienestu struktūrvienību sniegtie sociālie pakalpojumi lielajos novados

Pašvaldība	Pakalpojumi kā sociālā dienesta struktūrvienība
Daugavpils novads	Aprūpes mājās pakalpojums (Naujenes pagastā, Demenes pagastā) Dienas aprūpes centra pakalpojums krīzes situācijā nonākušām personām, invalīdiem ar fiziska rakstura traucējumiem, veciem ļaudīm (Naujenes pagasts) Neregistrētie pakalpojumi: Sociālā riska ģimeņu centra pakalpojums „Paspārne” Demenes pagastā
Dobeles novads	Aprūpes mājās pakalpojums, dienas aprūpes centri personām ar garīgas attīstības traucējumiem, dienas aprūpes centra pirmspensijas un pensijas vecuma cilvēkiem pakalpojums Grupu dzīvokļa pakalpojums Sociālās rehabilitācijas un krīzes centra pakalpojumi atbalsta centrā ģimenēm Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā bērniem
Gulbenes novads	Nav reģistrētu pakalpojumu
Saldus novads	Aprūpes mājās pakalpojums Ģimenes atbalsta dienas centra pakalpojums Dienas centra pakalpojums teritoriālajos atbalsta punktos visu vecumu, abu dzimumu, dažādu klientu grupām (6)

Avots: provizorisks valsts statistikas pārskats „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu, valsts informācijas sistēma „Sociālo pakalpojumu sniedzēju reģistrs”, informācija pašvaldību/sociālo dienestu mājaslapās

10. tabula

Sociālo dienestu struktūrvienību sniegtie sociālie pakalpojumi vidēji lielajos novados

Pašvaldība	Pakalpojumi kā sociālā dienesta struktūrvienība
Aizkraukles novads	Nav reģistrētu pakalpojumu
Brocēnu novads	Nav reģistrētu pakalpojumu
Cēsu novads	Aprūpes mājās pakalpojums Sociālās rehabilitācijas pakalpojums dienas centrā personām ar garīga rakstura traucējumiem, redzes invalīdiem, dzirdes invalīdiem, invalīdiem ar fiziska rakstura traucējumiem, personām ar smagiem funkcionāliem traucējumiem <u>Pakalpojumi reģistrācijas procesā:</u> Naktspatversme Speciālā transporta pakalpojums Dienas centra pakalpojums bērniem un jauniešiem Rehabilitācijas pakalpojums pirmsskolas vecuma bērniem ar funkcionālās attīstības traucējumiem Sociālās rehabilitācijas pakalpojums ģimenes atbalsta centrā Atkarības profilakses kabineta pakalpojums personām, kas

	atkarīgas no psihoaktīvām vielām <u>Neregistrētie pakalpojumi:</u> Veļas mazgāšanas pakalpojums Īslaicīgas sociālās aprūpes pakalpojums institūcijā Zupas virtuves pakalpojums Sabiedriskās pirts pakalpojums
Grobiņas novads	Aprūpes mājās pakalpojums
Jaunjelgavas novads	<u>Neregistrēts pakalpojums:</u> Dienas un krīzes centra pakalpojums (Sociālās aprūpes un krīzes centrs „Vigante”)
Kandavas novads	Aprūpes mājās pakalpojums Sociālā rehabilitācija personām ar garīga rakstura traucējumiem; personām, kas atkarīgas no psihoaktīvām vielām; krīzes situācijā nonākušām personām; invalīdiem ar fiziska rakstura traucējumiem; redzes invalīdiem; dzirdes invalīdiem; pensijas vecuma personām; slimiem cilvēkiem ar ģimenes ārsta norīkojumu Dienas aprūpes centra pakalpojums personām ar garīga rakstura traucējumiem, invalīdiem ar fiziska rakstura traucējumiem, pensijas vecuma personām
Ogres novads	Dienas aprūpes centrs personām ar garīga rakstura traucējumiem Krīzes centra pakalpojums personām, kas cietušas no prettiesiskām darbībām Dienas aprūpes centra pakalpojums ielu bērniem, sociāla riska ģimeņu bērniem, kuriem ir nepieciešama vieta, kur saturiski pavadīt brīvo laiku
Preiļu novads	Aprūpes mājās pakalpojums Sociālās rehabilitācijas pakalpojums dienas centrā personām ar garīga rakstura traucējumiem; personām, kas atkarīgas no psihoaktīvām vielām; invalīdiem ar fiziska rakstura traucējumiem; pensijas vecuma personām; pirmspensijas vecuma personām; nepilnām ģimenēm; jaunajām māmiņām Krīzes centra pakalpojums personām, kas cietušas no prettiesiskām darbībām; krīzes situācijā nonākušām personām

Avots: provizoriskais valsts statistikas pārskats „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu, valsts informācijas sistēma „Sociālo pakalpojumu sniedzēju reģistrs”, informācija pašvaldību/sociālo dienestu mājaslapās

11.tabula

Sociālo dienestu struktūrvienību sniegtie sociālie pakalpojumi mazajos novados

Pašvaldība	Pakalpojumi kā sociālā dienesta struktūrvienība
Cesvaines novads	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem
Durbes novads	<u>Neregistrēts pakalpojums:</u> Aprūpes mājās pakalpojums
Mālpils novads	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem Plāno uzsākt aprūpes mājās pakalpojumu
Raunas novads	Aprūpes mājās pakalpojums
Skrīveru novads	Dienas aprūpes centra pakalpojums invalīdiem ar fiziska rakstura traucējumiem; pensijas vecuma personām;

	personām ar dažāda rakstura invaliditāti; sociālā riska ģimenēm; sociālās atstumtības riskam pakļautām personām
Vārkavas novads	Nav reģistrētu pakalpojumu

Avots: provizorisks valsts statistikas pārskats „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētās pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu, valsts informācijas sistēma „Sociālo pakalpojumu sniedzēju reģistrs”, informācija pašvaldību/sociālo dienestu mājaslapās

Apkopotā informācijā parāda:

- sociālā dienesta kā iestādes atbildības, pārraudzības, vadīto darbinieku apjomu;
- sociālā darba veikšanai pieejamos resursus.

Tātad, no vienas puses - jo vairāk sociālo pakalpojumu izveidoti kā sociālā dienesta struktūrvienības un nodrošināta to darbība, jo sociālajā dienestā palielinās administratīvās funkcijas – finanšu un personāla resursu pārvaldība, dokumentu aprītes nodrošināšana. No otras puses - pašvaldības sociālā dienestā sociālā darba veikšanai ir pieejami un vienmēr izmantojami resursi pašvaldības iedzīvotāju sociālo problēmu risināšanai.

Arī sociālo dienestu vadītāji minējuši ieguvumus no šī modeļa:

*„Pašvaldības sniegtajiem pakalpojumiem ir jābūt, jo ir ekonomiski izdevīgāki”,
„(..)”pērkot” pakalpojumu, ir jārēķinās ar „peļņas attieksmi””.*

Daudzas pašvaldības sociālos pakalpojumus pēdējo gadu laikā ir izveidojušas, iegūstot ESF projektu līdzekļus (Dobeles novads, Saldus novads, Cēsu novads, Skrīveru novads), bet ir bažas par šo pakalpojumu nodrošināšanu, beidzoties projekta finansējumam.

2) Sociālos pakalpojumus nodrošina pašvaldības iestāde, kurai ir deleģēta atbildība kāda konkrēta sociālā pakalpojuma sniegšanā pašvaldības iedzīvotājiem

12., 13., 14. un 15.tabulās apkopota informācija par sociālo pakalpojumu klāstu republikas pilsētās, lielajos novados, vidēji lielajos novados un mazajos novados, kuru nodrošināšanai pašvaldības ir izveidojušas iestādi un deleģējušas atbildību konkrētā pakalpojuma nodrošināšanā.

12.tabula
Sociālie pakalpojumi, kurus sniedz pašvaldības izveidotas iestādes republikas pilsētās

Pašvaldība	Pakalpojumus nodrošina pašvaldības iestāde
Daugavpils pilsēta	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem
Jelgavas pilsēta	Naktspatversmes pakalpojums Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā bērniem Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem
Rīgas pilsēta	Patversmes pakalpojums vīriešiem Patversmes pakalpojums sievietēm Sociālās rehabilitācijas institūcija (patversmes dienas

	centrs) bezpajumtniekiem un maznodrošinātām personām Sociālās rehabilitācijas pakalpojums bērnu un jauniešu centrā bērniem bāreņiem un bez vecāku gādības palikušiem bērniem, bērniem no sociālā riska ģimenēm, kuriem ir sociālās uzvedības traucējumi Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem (3) Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā bērniem (6) Krīzes centra pakalpojums krīzes situācijā nonākušām personām
--	---

Avots: provizorisks valsts statistikas pārskats „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu, valsts informācijas sistēma „Sociālo pakalpojumu sniedzēju reģistrs”, informācija pašvaldību/sociālo dienestu mājaslapās

13.tabula

Sociālie pakalpojumi, kurus sniedz pašvaldības izveidotas iestādes lielajos novados

Pašvaldība	Pakalpojumus nodrošina pašvaldības iestāde
Daugavpils novads	Dienas aprūpes centra pakalpojums invalīdiem ar fiziska rakstura traucējumiem un pensijas vecuma personām Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem (SAC „Višķi”) Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums personām ar garīga rakstura traucējumiem (sociālo pakalpojumu centrs „Pīlādzis”) Mātes un bērna atbalsta centrā pakalpojums krīzes situācijā nonākušām personām Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā bērniem (Naujenes bērnu nams) Neregistrēts pakalpojums: Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem (pansija „Atvasara”)
Dobeles novads	Nav reģistrētu pakalpojumu
Gulbenes novads	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā bērniem Patversmes pakalpojums bērniem
Saldus novads	Dienas aprūpes centra personām ar garīga rakstura traucējumiem pakalpojums Krīzes centra pakalpojums personām, kas cietušas no prettiesiskām darbībām, personām, kas nonākušas krīzes situācijā Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem

Avots: provizorisks valsts statistikas pārskats „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu, valsts informācijas sistēma „Sociālo pakalpojumu sniedzēju reģistrs”, informācija pašvaldību/sociālo dienestu mājaslapās

14.tabula

Sociālie pakalpojumi, kurus sniedz pašvaldības izveidotas iestādes vidēji lielajos novados

Pašvaldība	Pakalpojumus nodrošina pašvaldības iestāde
Aizkraukles novads	Nav reģistrētu pakalpojumu
Brocēnu novads	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā visa vecuma personām
Cēsu novads	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem
Grobiņas novads	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem
Jaunjelgavas novads	Nav reģistrētu pakalpojumu
Kandavas novads	Krīzes centra pakalpojums personām, kas cietušas no prettiesiskām darbībām; krīzes situācijā nonākušām personām
Ogres novads	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā bērniem
Preiļu novads	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem (2)

Avots: provizoriskais valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu, valsts informācijas sistēma „Sociālo pakalpojumu sniedzēju reģistrs”, informācija pašvaldību/sociālo dienestu mājaslapās

15.tabula

Sociālie pakalpojumi, kurus sniedz pašvaldības izveidotas iestādes mazajos novados

Pašvaldība	Pakalpojumus nodrošina pašvaldības iestāde
Cesvaines novads	Nav reģistrētu pakalpojumu
Durbes novads	Nav reģistrētu pakalpojumu
Mālpils novads	Nav reģistrētu pakalpojumu
Raunas novads	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem
Skrīveru novads	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem
Vārkavas novads	Nav reģistrētu pakalpojumu

Avots: provizoriskais valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu, valsts informācijas sistēma „Sociālo pakalpojumu sniedzēju reģistrs”, informācija pašvaldību/sociālo dienestu mājaslapās

Apkopotā informācija liecina, ka kā atsevišķās iestādes tiek veidoti sociālie pakalpojumi ar izmitināšanu - ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem vai bērniem, krīzes centra pakalpojumi, patversmju/naktspatversmju pakalpojumi, kuri prasa lielāku finanšu un personāla resursu vadību.

Šādu organizatorisko modeli izmanto 14 pašvaldības.

Ja sociālie pakalpojumi pašvaldībā tiek nodrošināti, deleģējot atbildību pašvaldības iestādei kāda konkrēta sociālā pakalpojuma sniegšanā iedzīvotājiem, tad:

- pašvaldībā tiek proporcionāli sadalītas administratīvās funkcijas (finanšu un personāla resursu vadība, dokumentu aprītes nodrošināšana) atbildīgajām iestādēm;

- saglabājas pašvaldības iedzīvotājiem un sociālā darba veikšanai nepieciešamo resursu pieejamība.

3) Pašvaldība „pērk” sociālos pakalpojumus no citiem pakalpojuma sniedzējiem

Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums paredz, ka „pašvaldības, kuras nav izveidojušas nepieciešamos sociālo pakalpojumu sniedzējus, slēdz līgumus ar citiem sociālo pakalpojumu sniedzējiem savā teritorijā vai ar citām pašvaldībām par minēto sociālo pakalpojumu sniegšanu un samaksu. Šie sociālie pakalpojumi pilnībā vai daļēji tiek finansēti no pašvaldības budžeta.”

No izvērtējumā iesaistītajām pašvaldībām šādu funkciju nodrošināšanas modeli ir izvēlējušās 12 pašvaldības.

16., 17., 18. un 19. tabulās apkopota informācija par sociālo pakalpojumu klāstu republikas pilsētās, lielajos novados, vidēji lielajos novados un mazajos novados, kuru nodrošināšanai pašvaldības „pērk” sociālos pakalpojumus no citiem pakalpojuma sniedzējiem.

16.tabula
Sociālie pakalpojumi, kurus pašvaldība ”pērk” no citiem pakalpojuma sniedzējiem republikas pilsētās

Pašvaldība	„Pirktie” pakalpojumi	Institūciju skaits	Pakalpojuma saņēmēju skaits/personas
Daugavpils pilsēta	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā bērniem	1	5
Jelgavas pilsēta	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem	7	174
	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā bērniem	1	1
Liepājas pilsēta	Aprūpes mājās pakalpojums	1	9
	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem	1	20
	Sociālās rehabilitācijas pakalpojums redzes invalīdiem	1	26
	Sociālās rehabilitācijas pakalpojums dzirdes invalīdiem	1	10
	Citi sociālie pakalpojumi	12	282
Rīgas pilsēta	Aprūpes mājās pakalpojums	5	3191
	Drošības pogas pakalpojums	1	311
	Pavadoņa- asistenta pakalpojums	2	192
	Apmaksātas siltās pusdienas mājās	1	1085
	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem	12	948
	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā bērniem	8	219

	Patversmes/naktspatversmes pakalpojums	4	1936
	Dienas aprūpes centra pakalpojums personām ar garīga rakstura traucējumiem	9	307
	Dienas aprūpes centra pakalpojums personām ar fiziska rakstura traucējumiem	2	171
	Dienas aprūpes centra pakalpojums bērniem ar invaliditāti	4	219
	Dienas aprūpes centra pakalpojums pensijas vecuma personām	2	58
	Pārējie dienas centri	4	125

Avots: provizorisks valsts statistikas pārskats „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu

17.tabula

Sociālie pakalpojumi, kurus pašvaldība "pērķ" no citiem pakalpojuma sniedzējiem lielajos novados

Pašvaldība	„Pirktie” pakalpojumi	Institūciju skaits	Pakalpojuma saņēmēju skaits/personas
Daugavpils novads	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem	1	1
Dobeles novads	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem	1	34
Gulbenes novads	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem	9	7
	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem un bērniem	1	2
Saldus novads	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem	4	45

Avots: provizorisks valsts statistikas pārskats „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu

No minētajām 12 pašvaldībām 7 pašvaldībās sociālie pakalpojumi ir gan sociālā dienesta struktūrvienība, gan pašvaldība „pērķ” pakalpojumu no pakalpojuma sniedzēja. Savukārt 5 vidējās un mazās pašvaldības, lai nodrošinātu sociālo pakalpojumu pieejamību iedzīvotājiem, ir izvēlējušās pēdējo modeli („pērķ” pakalpojumu).

18. tabula

Sociālie pakalpojumi, kurus pašvaldība "pērķ" no citiem pakalpojuma sniedzējiem vidēji lielajos novados

Pašvaldība	„Pirktie” pakalpojumi	Institūciju skaits	Pakalpojuma saņēmēju skaits/personas
Aizkraukles novads	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem	2	22
	Krīzes centra sniegtie sociālie	1	4

	pakalpojumi		
	Citi sociālie pakalpojumi	3	13
Brocēnu novads	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem	3	16
	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā bērniem	1	9
	Krīzes centra sniegtie sociālie pakalpojumi	1	5
	Dienas aprūpes centra pakalpojums personām ar garīga rakstura traucējumiem	1	3
	Citi sociālie pakalpojumi	2	6
Cēsu novads	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem	2	13
	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā bērniem	1	4
	Citi sociālie pakalpojumi	1	76
Grobiņas novads	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem	2	25
	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā bērniem	3	4
Jaunjelgavas novads	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem	3	18
	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā bērniem	4	12
	Sociālās rehabilitācijas pakalpojums no prettiesiskām darbībām cietušiem bērniem	2	6
Kandavas novads	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem	1	1
Preiļu novads	Aprūpes mājās pakalpojums	11	23
	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem	1	3
Ogres novads	Apmaksātas siltās pusdienas mājās	1	48
	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem	7	23
	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā bērniem	1	8

Avots: provizorisks valsts statistikas pārskats „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu

19. tabula

Sociālie pakalpojumi, kurus pašvaldība "pērk" no citiem pakalpojuma sniedzējiem mazajos novados

Pašvaldība	„Pirktie” pakalpojumi	Institūciju skaits	Pakalpojuma saņēmēju skaits/personas
Durbes novads	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem	1	14
Cesvaines novads	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem	3	4
	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā bērniem	1	1
Mālpils novads	Nepērk pakalpojumus		
Raunas novads	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem	3	4
Skrīveru novads	Aprūpes mājās pakalpojums	1	5
	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā bērniem	1	4
Vārkavas novads	Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem	4	8

Avots: provizoriskais valsts statistikas pārskats „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu

Apkopotā informācija liecina, ka sociālie pakalpojumi, kurus pašvaldība „pērk”, ir:

- ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem vai bērniem, kuru veidošana, uzturēšana un nodrošināšana ir dārgs process un kurš nepieciešams mazam skaitam pašvaldības iedzīvotāju.

No izvērtējumā iesaistītajām pašvaldībām šādu funkciju nodrošināšanas modeli izmanto 21 pašvaldība.

Šī modeļa ieguvumus raksturo citāti no sociālo dienestu vadītāju intervijām:

„Kvalitatīvie ieguvumi, jo pakalpojuma kvalitāti nodrošina pakalpojuma sniedzējs”;

„Maziem novadiem iestādes uzturēšana izmaksā dārgāk nekā pirkt pakalpojumu”;

„Mazā novadā nav telpu un finanšu resursu sociālo pakalpojumu izveidei”.

Kā šķēršļi sociālo pakalpojumu attīstībai mazajos novados tiek minēti:

- nepietiekama pašvaldības izpratne par sociālo pakalpojumu nepieciešamību,
- nav pieejami kvalificēti speciālisti,
- dārgas transporta izmaksas apsekojumu mājās un aprūpes mājās pakalpojumu nodrošināšanai,
- trūkst mobilo pakalpojumu, kas varētu risināt pakalpojumu pieejamības problēmu lauku iedzīvotājiem.

Apkopotā informācija par sociālo pakalpojumu nodrošināšanas modeļiem pašvaldībās parāda ne tikai dažādos organizatoriskos modeļus, bet arī sniegto un nodrošināto sociālo pakalpojumu atšķirības republikas pilsētās, lielajās, vidēji lielajās un mazajās pašvaldībās:

- republikas pilsētās un lielajos novados pieejamo un nodrošināto sociālo pakalpojumu klāsts ievērojami pārsniedz vidēji lielo un mazo novadu pieejamo un nodrošināto pakalpojumu klāstu;
- mazajos novados tiek nodrošināts tikai pats minimums sociālo pakalpojumu sniegšanā – aprūpe mājās un ilgstoša sociālā aprūpe un sociālā rehabilitācija institūcijā bērniem un pieaugušajiem. Iespējams, mazās pašvaldībās klientu skaits, kuriem ir nepieciešams pakalpojums, ir par mazu, lai pašvaldība veidotu jaunus alternatīvus sociālos pakalpojumus, pašvaldības rīcībā nav informācijas par citu pašvaldību piedāvātajiem sociālajiem pakalpojumiem vai pakalpojums ir par dārgu un par tālu no dzīvesvietas, lai to pirktu no citas pašvaldības. Tomēr sociālo pakalpojumu trūkums un sociālo darbinieku specializācijas trūkums mazo novadu sociālajos dienestos būtiski ierobežo profesionāla sociālā darba ar klientiem veikšanu;
- republikas pilsētās un lielajos novados pieejamo un nodrošināto sociālo pakalpojumu saturs ir vairāk vērsts uz specializāciju ar noteiktām klientu grupām, turpretī mazajos novados un novados ar lauku teritorijām pakalpojumi ir vairāk multifunkcionāli – piemēram, dienas centrs, kas pieejams dažādām mērķgrupām.

Sociālā darba un sociālās palīdzības nodrošināšanas organizatoriskie modeļi

Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā noteikts, ka sociālā dienesta uzdevums ir veikt sociālo darbu ar personām, ģimenēm un personu grupām.

Pētot sociālo dienestu organizatoriskos modeļus pašvaldībās, konstatēts, ka sociālajos dienestos sociālais darbs tiek organizēts dažādos veidos:

- sociālajos dienestos sociālais darbs tiek nošķirts no sociālās palīdzības, izveidojot sociālās palīdzības nodaļas vai amatus, piemēram, sociālās palīdzības organizators, kuru kompetencē ir sociālās palīdzības organizēšana un sniegšana (visas republikas pilsētas);
- sociālajos dienestos sociālais darbs daļēji tiek nošķirts no sociālās palīdzības, tas nozīmē, ka novadu centros darbs tiek nošķirts, bet lauku teritorijās sociālā darba veicēja pienākumos ir gan sociālais darbs ar personu grupām, gan sociālās palīdzības organizēšana un sniegšana (lielajos novados, daļā vidēji lielo novadu);
- sociālajos dienestos sociālais darbs netiek nošķirts no sociālās palīdzības, tas nozīmē, ka sociālā darbinieka kompetencē ir gan sociālais darbs ar personu grupām, gan sociālās palīdzības organizēšana un sniegšana (daļā vidēji lielo novadu, mazajos novados);
- daļā sociālo dienestu, kuros sociālais darbs ir nošķirts no sociālās palīdzības, sociālo darbu organizē sociālā dienesta nodaļas atbilstoši mērķgrupām, tai skaitā sociālo pakalpojumu nodaļas, jo sociālajos dienestos, kur sociālie pakalpojumi ir sociālā dienesta struktūrvienības, pakalpojuma sniedzēji arī veic sociālo darbu ar personu, ģimeni vai personu grupām. 20.tabulā ir apkopoti dažādi sociālo dienestu organizatoriskie modeļi sociālā darba nodrošināšanai, tas nozīmē, ka iestādes nolikumā ir noteikts, ka izveidotā nodaļa nodrošina sociālo darbu. Tabulā norādītas arī citas iestādes izveidotās

nodaļas, kas norāda uz sociālās palīdzības un sociālo pakalpojumu funkciju nodalīšanu no sociālā darba.

20. tabula
Sociālā darba, sociālās palīdzības
un sociālo pakalpojumu organizācija sociālajos dienestos

<u>Daugavpils Sociālo lietu pārvalde</u>	Sociālās palīdzības nodaļa Sociālo pakalpojumu nodaļa ģimenēm ar bērniem Sociālo pakalpojumu nodaļa veciem ļaudīm un invalīdiem Sociālo pakalpojumu nodaļa pilngadīgām personām
<u>Jelgavas Sociālo lietu pārvalde</u>	Sociālās palīdzības administrēšanas nodaļa Sociālo pakalpojumu nodaļa Sociālo pakalpojumu nodaļas sektors ģimenēm ar bērniem Sociālo pakalpojumu nodaļas sociālās rehabilitācijas sektors
<u>Liepājas pilsētas domes sociālais dienests</u>	Bērnu un ģimenes atbalsta centrs Sociālās palīdzības daļa Ģimenes atbalsta daļa
<u>Rīgas Sociālais dienests</u>	Sociālo pakalpojumu daļa Sociālās palīdzības nodaļa Sociālā darba nodaļa
<u>Daugavpils novada sociālais dienests</u>	Sociālās palīdzības daļa Atbalsta nodaļa ģimenēm ar bērniem Sociālo pakalpojumu daļa
<u>Gulbenes novada sociālais dienests</u>	Sociālās palīdzības nodaļa Sociālo pakalpojumu nodaļa
<u>Saldus novada p/a „Sociālais dienests”</u>	Bērnu un ģimenes nodaļa Sociālās rehabilitācijas nodaļa Sociālās aprūpes nodaļa
<u>Ogres novada sociālais dienests</u>	Sociālās palīdzības nodaļa Atbalsta nodaļa ģimenēm ar bērniem Sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas nodaļa
<u>Cēsu novada p/a „Sociālais dienests”</u>	Informācijas un pabalstu nodaļa Sociālās aprūpes nodaļa Ģimenes atbalsta nodaļa Atbalsta nodaļa pilngadīgām personām
<u>Kandavas novada sociālais dienests</u>	Informācijas un pabalstu nodaļa Mājas aprūpes nodaļa Sociālās rehabilitācijas nodaļa Ģimenes atbalsta nodaļa Dienas nodaļa
<u>Mālpils novads</u>	Sociālās palīdzības un sociālā darba nodaļa

Avots: Rīgas Sociālā dienesta, Jelgavas sociālo lietu pārvaldes, Daugavpils sociālo lietu pārvaldes, Liepājas sociālā dienesta, Aizkraukles, Brocēnu, Cēsu, Grobiņas, Jaunjelgavas, Kandavas, Preiļu, Dobeles, Daugavpils, Saldus, Gulbenes, Ogres Cescvaines, Durbes, Mālpils, Raunas, Skrīveru, Vārkavas novadu mājaslapas, sociālo dienestu nolikumi, struktūrshēmas

Daļā, galvenokārt, vidēji lielo un mazo novadu sociālajos dienestos sociālo darbu nodrošina sociālie darbinieki, kas ir tiešā pakļautībā dienestu vadītājiem vai vadītāju vietniekiem (Dobeles novada sociālais dienests, Aizkraukles novada sociālais dienests, Preiļu novada sociālais dienests, Cescvaines novada sociālais dienests, Durbes novada

sociālais dienests, Raunas novada sociālais dienests, Skrīveru novada sociālais dienests, Vārkavas novada sociālais dienests, Jaunjelgavas sociālais dienests, Grobiņas novada sociālais dienests).

* nav informācijas par Brocēnu novadu, jo līdz interviju veikšanas brīdim sociālais dienests ir darbojies kā pašvaldības domes struktūrvienība.

Apkopotā informācija liecina, ka:

- republikas pilsētu, pārsvarā visu lielo novadu, divu vidēji lielo un viena mazā novada sociālie dienesti sociālā darba veikšanai ir veidojuši atbilstošas nodaļas, tai skaitā paredzot, ka sociālo darbu veic arī pakalpojuma nodaļas attiecīgi speciālisti;
- viena lielā novada, pārējo vidēji lielo un mazo novadu sociālajos dienestos sociālo darbu nodrošina sociālie darbinieki, kas ir tiešā pakļautībā sociālo dienestu vadītājiem vai vadītāju vietniekiem.

Secinājumi:

Sociālo dienestu juridiskā statusa izvēle neietekmē sociālo dienestu funkciju nodrošināšanu, atšķiras darbības plānošanas, novērtēšanas un atskaitīšanās kārtība, jo pašvaldības aģentūras darbības un pārvaldības nosacījumi ir ietverti Publisko aģentūru likumā, turpretī iestādes nolikumu izstrādā un apstiprina tikai novada pašvaldības dome.

Iespējams, ka mazo novadu sociālo dienestu vadītājiem trūkst informācijas un izpratnes par iestādes juridisko statusu vai pašvaldības iestādes dibināšana ir pašvaldības domes iniciatīva, ievērojot likumu, bet sociālā dienesta autonomija sociālā darba, sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības sniegšanā un pakalpojumu administrēšanā ir ierobežota vai pašvaldības iestāde ir dibināta tikai formāli – vadības mehānismi, lēmumu pieņemšanas procesi un darbības organizācija ir kā domes struktūrvienībai.

Lielākajā daļā novadu sociālās un veselības politikas veidošana ir deleģēta sociālajiem dienestiem vai to pilnībā uzņēmusies pašvaldība, ieklausoties sociālo dienestu viedoklī. Sociālajos dienestos ir nepieciešami kompetenti un zinoši darbinieki šo procesu nodrošināšanai.

Sociālo dienestu organizatoriskā struktūra ir veidota dažādi atkarībā no pašvaldības lieluma, ģeogrāfiskā novietojuma, iedzīvotāju vajadzībām. Sociālie dienesti, lai nodrošinātu sociālā dienesta sniegto pakalpojumu pieejamību tuvāk klienta dzīvesvietai, ir izveidojuši teritoriālos atbalsta punktus.

Arī sociālo pakalpojumu nodrošināšana ir organizēta dažādi, atkarībā no pašvaldības lieluma, iedzīvotāju vajadzībām un pašvaldībā pieejamiem resursiem:

- sociālo pakalpojumu sniedzēji kā sociālo dienestu struktūrvienība(-s), kas nodrošina sociālā darba veikšanai izmantojamus resursus pašvaldības iedzīvotāju sociālo problēmu risināšanai, bet palielina sociālo dienestu administratīvās funkcijas – finanšu un personāla resursu pārvaldību, dokumentu aprites kārtības nodrošināšanu;
- sociālo pakalpojumu nodrošināšana, deleģējot atbildību pašvaldības iestādei kāda konkrēta sociālā pakalpojuma sniegšanā iedzīvotājiem. Pašvaldībā tiek proporcionāli sadalītas administratīvās funkcijas atbildīgajām iestādēm; saglabājas pašvaldības iedzīvotājiem un sociālā darba veikšanai nepieciešamo resursu pieejamība. Pašvaldības ir deleģējušas sociālo pakalpojumu nodrošināšanu

iestādei, kuru nodrošināšana prasa lielāku finanšu resursu pārvaldību lielākam skaitam pakalpojuma saņēmēju;

- sociālie pakalpojumi, kurus pašvaldība „pērk”, galvenokārt, ir sociālie pakalpojumi, kuru veidošana, uzturēšana un nodrošināšana ir dārgs process un nepieciešams mazam skaitam pašvaldības iedzīvotāju;
- republikas pilsētās un lielajos novados pieejamo un nodrošināto pakalpojumu klāsts ievērojami pārsniedz vidēji lielo un mazo novadu pieejamo un nodrošināto pakalpojumu klāstu;
- mazajos novados tiek nodrošināts tikai pats minimums sociālo pakalpojumu sniegšanā – aprūpe mājās⁴ un ilgstoša sociālā aprūpe un sociālā rehabilitācija institūcijā bērniem un pieaugušajiem. Kā šķēršļi sociālo pakalpojumu attīstībai mazajos novados tiek minēta nepietiekama pašvaldības izpratne par sociālo pakalpojumu nepieciešamību, dārgas transporta izmaksas apsekojumu mājās un aprūpes mājās pakalpojumu nodrošināšanai, kvalificētu speciālistu trūkums, mobilo pakalpojumu trūkums, kas varētu risināt pakalpojumu pieejamības problēmu lauku iedzīvotājiem.

Republikas pilsētu un lielo novadu pašvaldības ir nošķīrušas sociālās palīdzības organizēšanu un sociālo darbu.

Republikas pilsētu, lielo novadu pašvaldības un daļa vidēji lielo pašvaldību sociālo dienestu sociālā darba nodrošināšanai ir izveidojuši mērķgrupām un funkcijām atbilstošas nodaļas, daļā vidēji lielo un mazo novadu sociālo dienestu sociālo darbu nodrošina darbinieki, kuri ir tiešā pakļautībā sociālā dienesta vadītājam vai vadītāja vietniekam.

Sociālajos dienestos, kuros sociālo pakalpojumu sniedzēji ir sociālā dienesta struktūrvienības, pakalpojuma sniedzēji veic arī sociālo darbu ar personu, ģimeni vai personu grupām.

⁴ 2011.gadā aprūpes mājās pakalpojums no izvērtējumā iekļautajiem mazajiem novadiem tika nodrošināts tikai Skrīveru novadā.

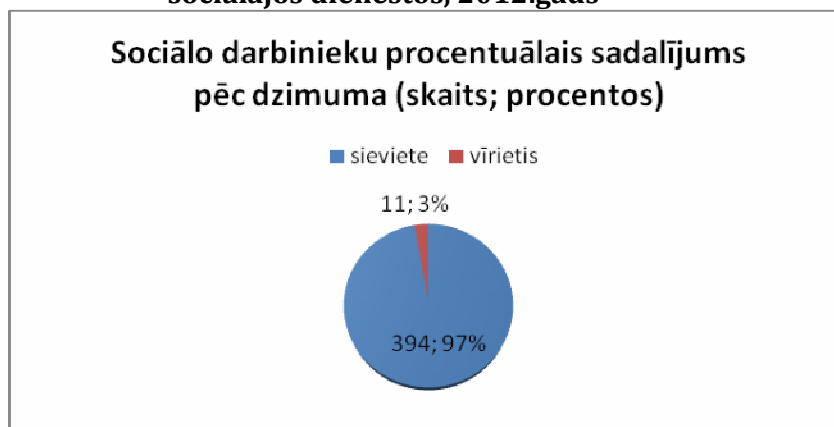
2.2. Cilvēkresursi

2.2.1. Sociālo darbinieku sociāli demogrāfiskais portrets

Informācija iegūta, apkopojot 22 sociālo dienestu sniegtos datus izvērtējuma ietvaros veiktajam informācijas pieprasījumam. Informācija par sociālo darbinieku skaitu un sociāli demogrāfisko portretu sociālajos dienestos ir sniegta par 2012.gadu.

1. attēls

Sociālo darbinieku sadalījums pēc dzimuma 22 izvērtējumā iesaistītajos sociālajos dienestos, 2012.gads



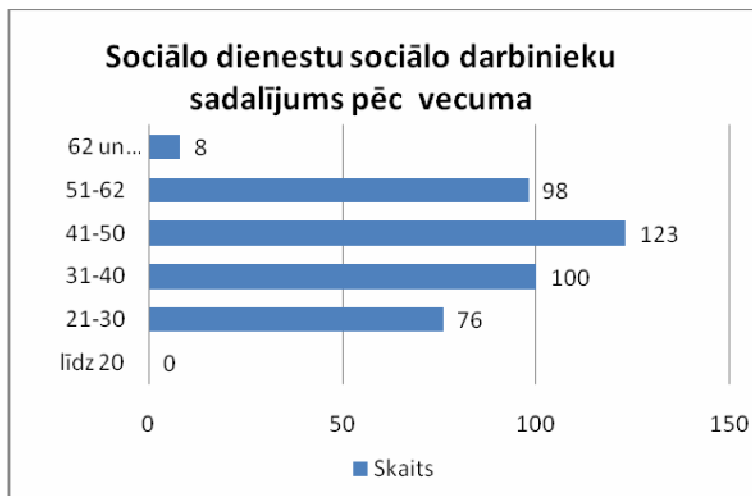
Avots: izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītais informācijas pieprasījums

394 jeb 97 % no izvērtējumā iesaistīto sociālo dienestu sociālajiem darbiniekiem ir sievietes. Tikai 11 jeb 3 % no izvērtējumā iesaistīto sociālo dienestu sociālajiem darbiniekiem ir vīrieši.

2.attēlā ir atspoguļots sociālo dienestu sociālo darbinieku skaitliskais sadalījums pēc vecuma.

2. attēls

Sociālo darbinieku sadalījums pēc vecuma 22 izvērtējumā iesaistītajos sociālajos dienestos, 2012.gads



Avots: izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītais informācijas pieprasījums

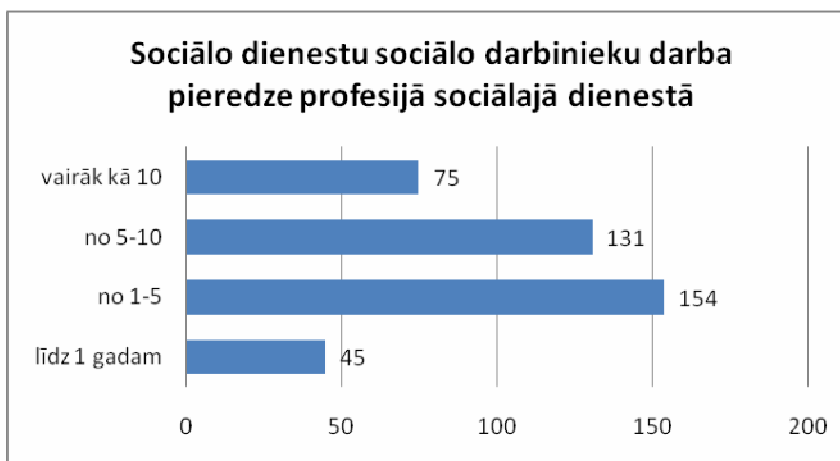
Izvērtējumā iegūtā informācija liecina, ka no 405 sociālajiem darbiniekiem:

- 123 darbinieki ir vecumā no 41- 50 gadiem;
- 100 darbinieki – vecumā no 31- 40gadiem;
- 98 darbinieki- vecumā no 51- 62 gadiem;
- 76 darbinieki- vecumā no 21- 30 gadiem;
- 8 darbinieki- vecumā no 62 gadiem un vairāk.

3.attēlā ir atspoguļots sociālo darbinieku darba stāžs profesijā konkrētajā sociālajā dienestā.

3. attēls

Sociālo darbinieku darba pieredze profesijā sociālajā dienestā 22 izvērtējumā iesaistītajos sociālajos dienestos, 2012.gads



Avots: izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītais informācijas pieprasījums

No 405 sociālajiem darbiniekiem:

- 154 darbiniekiem darba pieredze profesijā sociālajā dienestā ir no 1 līdz 5 gadiem;
- 131 darbiniekam - no 5 līdz 10 gadiem;
- 75 darbiniekiem – vairāk nekā 10 gadu darba pieredze profesijā sociālajā dienestā;
- 45 darbiniekiem – mazāk nekā viena gada darba pieredze profesijā sociālajā dienestā.

Informācija par sociālo darbinieku darba stāžu sociālā darba jomā tika iegūta, veicot intervijas. Kopumā tika intervēti 36 sociālo dienestu darbinieki.

Intervēto darbinieku darba stāžs sociālā darba jomā:

- 0-1 gads - 1 darbinieks;
- 2-5 gadi- 12 darbinieki;
- 6 – 10 gadi - 7 darbinieki;
- 10 un vairāk – 16 darbinieki.

No apkopotās informācijas ir secināms, ka lielākajai daļai (16 no 36) intervēto sociālo darbinieku darba stāžs sociālā darba jomā ir 10 un vairāk gadi. Otra skaitliski lielākā (12 no 36) intervēto sociālo darbinieku grupa ir ar darba stāžu 2 - 5 gadi. Tikai viens no intervētajiem sociālajiem darbiniekiem bija ar darba stāžu līdz vienam gadam.

Darba stāžs konkrētajā sociālajā dienestā:

- 0 -1 gadi - 4 darbinieki;
- 2 - 5 gadi -14 darbinieki;
- 6 – 10 gadi – 6 darbinieki;
- 10 un vairāk gadi - 12 darbinieki.

Lielākā daļa intervēto darbinieku (14 no 36) konkrētajā sociālajā dienestā bija nostrādājuši 2-5 gadus. 10 un vairāk gadus sociālajā dienestā bija nostrādājuši 12 darbinieki no 36 intervētajiem.

Secinājumi

Izvērtējumā iegūtā informācija par 22 sociālo dienestu sociālo darbinieku sociāli demogrāfisko portretu liecina, ka:

- 97% sociālajos dienestos strādājošo sociālo darbinieku ir sievietes, lielais sieviešu dzimuma pārsvars rada profesijas feminizāciju. Būtu jādomā, kā nozarei varētu piesaistīt vairāk vīriešu;
- skaitliski lielākā daļa darbinieku ir vecumā no 41-50 gadiem, nākamā skaitliski lielākā daļa darbinieku ir vecumā no 31-40 gadiem;
- sociālo darbinieku skaits pensijas vecumā (62 un vairāk gadi) ir ļoti mazs (tikai 8 darbinieki no 405). Tas varētu būt izskaidrojams ar faktu, ka pirmās augstākās izglītības programmas sociālajā darbā Latvijā parādījās tikai 1991.gadā;
- skaitliski lielākās daļas sociālo darbinieku darba stāžs profesijā konkrētajā sociālajā dienestā ir 1-5 gadi;
- sociālo darbinieku esošais resurss sociālajos dienestos – salīdzinoši jauns (vecums no 31-40) - tas nozīmē, lielisku auditoriju jaunu zināšanu un tehnoloģiju apguvē. Ieguldījums šo cilvēkresursu attīstībā sniegs atdevi ilgtermiņā.

2.2.2. Izglītība

Prasības sociālo darbinieku izglītībai ir noteiktas Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 41.pantā ir noteikts, ka „tiesības veikt sociālo darbu ir personām, kas ieguvušas otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā”.

Lai apkopotu informāciju par sociālo dienestu darbinieku, kuri veic tiešos sociālā dienesta uzdevumus un pienākumus, izglītību, analīzei tika izmantoti LM apkopoto valsts statistikas pārskatu „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkumi trīs gadu periodā no 2009.- 2011.gadam. Pārskata periodā tika mainītas informācijas uzkrāšanas veidlapas, tādēļ ne visi dati ir savstarpēji salīdzināmi. Piemēram, 2009.gada statistikas pārskatos sociālā darba speciālistu ar augstāko izglītību kopējā skaitā tiek iekļauti arī sociālo dienestu vadītāji, bet 2010.gada un 2011.gada pārskatos informācija par sociālā dienesta vadītāju skaitu ar atbilstošu augstāko izglītību tiek iekļauta atsevišķi. Ziņojuma pielikumā (pielikums Nr.7) ir iekļauta tabula, kurā ir norādīta metodika izmantoto pārskata perioda datu apkopošanā. Informācijas apkopošanas laikā tika atklāta nepilnība valsts statistiskā pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” 2010.gada un 2011.gada veidlapā un datu kopsavilkumā, jo veidlapā, kuru aizpilda sociālo dienestu vadītāji, 1.2. sadaļā ar 1.2.1 apakš kodu tiek apzīmēta informācija „**Sociālā darba speciālisti (bez sociālā dienesta vadītāja) ar augstāko izglītību – kopā**, savukārt kopsavilkumā ar šo kodu tiek atspoguļota informācija **Sociālā dienesta (bez sociālo pakalpojumu sniedzējiem institūcijās, kuras ir sociālā dienesta struktūrvienības) vadītāja un sociālā darba speciālistu izglītība n. gada beigās kopā**”. Apkopotā informācija ir balstīta uz pieņēmumu, ka 2010.gada un 2011.gada valsts statistikas pārskatos 1.2.1.kodā nav iekļauta informācija par dienestu vadītāju izglītību un izvērtējuma veicēji, apkopojot datus, 1.2.1 kodā iekļauto informāciju ir papildinājuši ar datiem par dienestu vadītāju skaitu ar augstāko izglītību. Ņemot vērā konstatētās nepilnības valsts statistikas pārskatos iekļautos datus, šajā nodaļā netiek salīdzināta informācija par sociālā darba speciālistu ar augstāko izglītību skaitu ar sociālā darba speciālistu kopskaitu.

Izvērtējuma veicēju apkopotā informācija liecina, ka, lai gan kopējais sociālā dienesta (bez sociālo pakalpojumu sniedzējiem institūcijās, kuras ir sociālā dienesta struktūrvienības) vadītāju un sociālā darba speciālistu skaits ar augstāko izglītību pārskata periodā ir samazinājies, tomēr to personu, kurām ir otrā līmeņa profesionālā augstākā vai akadēmiskā izglītība sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā, īpatsvars ir pieaudzis no 63% 2009.gadā līdz 74% 2011.gadā. 64% no visiem 119 sociālo dienestu vadītājiem ir ar otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā. Tas nozīmē, ka šie dienestu vadītāji papildus administratīvajiem pienākumiem savā dienestā var veikt arī sociālā darbinieka pienākumus.

21.tabula

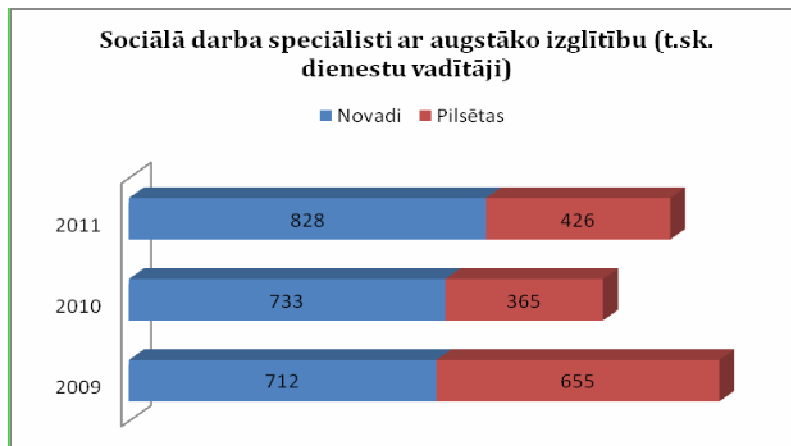
Sociālo dienestu (bez sociālo pakalpojumu sniedzējiem institūcijās, kuras ir sociālā dienesta struktūrvienības) vadītāju un sociālā darba speciālistu izglītība pārskata periodā (2009.-2011.)

Nosaukums	Gads	2009		2010		2011	
		Personas	Skaitis	%	Skaitis	%	Skaitis
Sociālā darba speciālisti ar augstāko izglītību		1367	100	1098	100	1254	100
No tiem:	ar otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā <i>t.sk. sociālo dienestu vadītāji:</i>	854 <i>n/a</i>	63	778 76	71	927 75	74
	ar pirmā līmeņa profesionālo augstāko izglītību	388	28	162	15	165	13
	ar otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību citā profesijā <i>t.sk. sociālo dienestu vadītāji:</i>	125 <i>n/a</i>	9	158 39	14	162 39	13

Avots: valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību pilsētā/novadā” kopsavilkumi par 2009.gadu un 2010.gadu, provizorisks valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu⁵

4.attēlā un ziņojuma 8.pielikumā ir apkopota informācija par sociālo dienestu (bez sociālo pakalpojumu sniedzējiem institūcijās, kuras ir sociālo dienestu struktūrvienības) vadītāju un sociālā darba speciālistu izglītību pārskata periodā dalījumā pa republikas pilsētām un novadiem.

⁵ Saņemts no LM 22.06.2012.



Avots: valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību pilsētā/novadā” kopsavilkumi par 2009.gadu un 2010.gadu, provizorisks valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu

Apkopotā informācija (21.tabula, 4.attēls un 8.pielikums) liecina, ka pārskata periodā sociālajos dienestos valstī kopumā:

- 1) sociālā darba speciālistu ar augstāko izglītību (t.sk. sociālo dienestu vadītāju) kopējais skaits ir samazinājies no 1367 personām 2009.gadā līdz 1254 personām 2011.gadā. Ievērojams personu skaita samazinājums 2010.gadā, salīdzinot ar 2009.gadu, varētu būt skaidrojams nevis ar personu skaita samazinājumu, bet gan ar izmaiņām valsts statistikas pārskatā un informācijas apkopošanas metodikā, jo 2009.gadā pārskatos tika apkopota informācija par darbiniekiem, kuru funkcijās ietilpst sociālā darba organizēšana un veikšana (t.sk. sociālā dienesta un tā struktūrvienību vadītāji, vietnieki un sociālā darba speciālisti);
- 2) ir pieaudzis to darbinieku skaits (t.sk. sociālo dienestu vadītāju), kuru izglītība ir atbilstoša normatīvajos aktos noteiktajam - sociālā darba speciālisti ar otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā - no 854 personām 2009.gadā līdz 927 personām 2011.gadā;
- 3) par 4% ir pieaudzis kopējais sociālā darba speciālistu ar otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību citā profesijā skaits - no 125 personām 2009.gadā līdz 162 personām 2011.gadā;
- 4) par 15% ir samazinājies sociālā darba speciālistu skaits ar pirmā līmeņa profesionālo augstāko izglītību;
- 5) kopumā ir samazinājies to speciālistu, kuriem ir profesionālā vidējā izglītība vai vispārējā vidējā izglītība skaits - no 297 personām 2009.gadā līdz 84 personām 2011.gadā. Jānorāda, ka 2011.gadā visi iepriekšminētie speciālisti iegūst profesionālo augstāko izglītību - 12 personas iegūst pirmā līmeņa profesionālo augstāko izglītību, 62 personas iegūst otrā līmeņa profesionālo

augstāko vai akadēmisko izglītību sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā. Tādējādi 2011.gadā vairāk netiek konstatēta neviena persona ar profesionālo vidējo izglītību sociālās aprūpes jomā, kura neturpina iegūt pirmā vai otrā līmeņa profesionālo augstāko izglītību;

- 6) ir vērojams sociālā darba speciālistu (t.sk. sociālo dienestu vadītāju) ar augstāko izglītību pieaugums novados - no 52% 2009.gadā līdz 66% 2011.gadā, bet republikas pilsētās sociālā darba speciālistu (t.sk. sociālo dienestu vadītāju) ar augstāko izglītību skaits pārskata periodā ir samazinājies no 48% līdz 34% salīdzinājumā ar kopējo darbinieku skaitu ar šādu izglītību;
- 7) novados par 14% ir pieaudzis sociālā darba speciālistu (t.sk. sociālo dienestu vadītāju) ar otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā skaits;
- 8) republikas pilsētās pārskata periodā sociālā darba speciālistu (t.sk. sociālo dienestu vadītāju) ar otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā skaits ir samazinājies par 14%;
- 9) 2010.gadā no 115 sociālo dienestu vadītājiem 66% bija otrā līmeņa profesionālā augstākā vai akadēmiskā izglītība sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā, bet 34% otrā līmeņa profesionālā augstākā vai akadēmiskā izglītība citā profesijā. Tā kā par 2009.gadu šādi dati nav pieejami, tad nav iespējams izdarīt secinājumus par tendencēm sociālā dienesta vadītāju izglītībā pārskata periodā. Jānorāda, ka 2011.gadā tendence saglabājas līdzīgi kā 2010.gadā.

Informācijas apkopošanai par personām ar augstāko izglītību sociālajā darbā un akadēmiskā vai otrā līmeņa profesionālā augstākā sociālā darba izglītību izvērtējuma izlasē iekļautajās 22 pašvaldībās bija tādi paši ierobežojumi, kā apkopojot šo informāciju par republikas pilsētām un novadiem valstī kopā. Respektīvi, 2009.gada valsts statistikas pārskatu veidlapas ir atšķirīgas no 2010. un 2011.gada veidlapām, tāpēc dati pārskata periodā nav pilnībā savstarpēji salīdzināmi.

22.tabula

Sociālo dienestu vadītāju un sociālā darba speciālistu izglītība Republikas pilsētas/lielie novadi/vidēji lielie novadi/mazie novadi

Institūcijas nosaukums	2009		2010		2011	
	Kopā darbinieki ar augstāko izglītību sociālajā darbā ⁶	Akadēmiskā vai otrā līmeņa profesionālā augstākā sociālā darba	Sociālo dienestu vadītāju un sociālā darba speciālistu ar augstāko	Ar otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību sociālajā darbā vai	Sociālo dienestu vadītāju un sociālā darba speciālistu ar augstāko	Ar otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību sociālajā darbā vai

⁶ Darbinieki, kuru funkcijās ietilpst sociālā darba organizēšana un veikšana (dienesta un tā struktūrvienību vadītāji, vietnieki un sociālā darba speciālisti)

		izglītība	izglītību skaits ⁷	karitatīvajā sociālajā darbā	izglītību skaits	karitatīvajā sociālajā darbā
Republikas pilsētas	582	408	303	275	356	313
t.sk. sociālo dienestu vadītāji	n/a	n/a	4	3	4	2
Lielie novadi	105	60	75	45	81	60
t.sk. sociālo dienestu vadītāji	n/a	n/a	5	3	4 ⁸	3
Vidēji lieli novadi	38	20	48	30	53	34
t.sk. sociālo dienestu vadītāji	n/a	n/a	7	3	7	4
Mazie novadi	12	8	18	11	20	13
t.sk. sociālo dienestu vadītāji	n/a	n/a	6	4	6	4

Avots: valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību pilsētā/novadā” kopsavilkumi par 2009.gadu un 2010.gadu, provizoriskais valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu

Apkopotā informācija (22.tabula) atbilstoši izvērtējumā iekļauto pašvaldību izlasei liecina, ka **republikas pilsētās** pārskata periodā ir samazinājies gan kopējais sociālā darba speciālistu ar augstāko izglītību skaits no 582 darbiniekiem (t.sk. sociālo dienestu vadītāji) ar augstāko izglītību 2009.gadā līdz 356 darbiniekiem (t.sk. sociālo dienestu vadītāji) ar augstāko izglītību 2011.gadā, gan sociālā darba speciālistu (t.sk. dienestu vadītāji) ar otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā skaits no 408 darbiniekiem (t.sk. sociālo dienestu vadītāji) 2009.gadā līdz 313 darbiniekiem (t.sk. sociālo dienestu vadītāji) 2011.gadā. Jānorāda, ka šāda situācija varētu būt skaidrojama nevis ar darbinieku skaita samazināšanos, bet ar pārskata periodā ieviestajām izmaiņām statistikas pārskatu veidlapās.

⁷ Bez sociālo pakalpojumu sniedzējiem institūcijās, kuras ir sociālā dienesta struktūrvienības

⁸ No provizoriskā valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkuma par 2011.gadu nav iespējams izdarīt secinājumus par Gulbenes novada sociālā dienesta vadītāja izglītību

Lielajos novados kopējais darbinieku skaits ar augstāko izglītību ir samazinājies no 105 personām 2009.gadā līdz 81 personai 2011.gadā. Lai gan kopējais sociālā darba speciālistu ar atbilstošu izglītību skaits lielajos novados ir samazinājies, tomēr proporcionāli tas ir pieaudzis salīdzinājumā ar sociālā darba speciālistu ar augstāko izglītību skaitu - no 57% 2009.gadā līdz 74% 2011.gadā.

Vidēji lielajos novados ir vērojams gan sociālā darba speciālistu ar augstāko izglītību skaita pieaugums - no 38 personām 2009.gadā līdz 53 personām 2011.gadā, gan sociālā darba speciālistu ar otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību skaita pieaugums - no 20 personām 2009.gadā līdz 34 personām 2011.gadā (21. tabula). Sociālā darba speciālistu ar augstāko izglītību, kas atbilst normatīvajos aktos noteiktajam regulējumam, īpatsvars ir pieaudzis no 52% 2009.gadā līdz 64% 2011.gadā.

Arī **mazajos novados** ir vērojama tendence pieaugt sociālā darba speciālistu skaitam ar augstāko izglītību - no 12 personām 2009.gadā līdz 20 personām 2011.gadā. Absolūtos skaitļos ir pieaudzis arī to sociālā darba speciālistu skaits, kuriem izglītība atbilst normatīvajos aktos noteiktajam regulējumam - no 8 personām 2009.gadā līdz 13 personām 2011.gadā.

22.tabulā apkopotā informācija liecina, ka kopumā 13 no 22 izlasē iekļautajiem sociālo dienestu vadītājiem ir ar otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā. 2011.gadā šāda izglītība bija 2 no 4 **republikas pilsētu** sociālo dienestu vadītājiem, 3 no 5 **lielo novadu** sociālo dienestu vadītājiem, 4 no 7 **vidēji lielo** novadu sociālo dienestu vadītājiem un 4 no 6 **mazo novadu** sociālo dienestu vadītājiem.

Sociālo dienestu vadītāji, novērtējot izmaiņas pēdējo trīs gadu laikā sociālā darba izglītības jomā, norāda, ka dažas augstskolas ātri reagē uz pieprasījuma izmaiņām un šobrīd piedāvā programmas, kuras ļauj īsā laikā specializēties un apgūt attiecīgo izglītību, tomēr kā negatīvais faktors tiek minēta sociālā darba izglītības kvalitāte, jo augstskolas piedāvā apgūt teorētiskās zināšanas, bet augstskolu absolventi nav sagatavoti praktiskajam darbam.

Kā norāda kāda mazā novada pašvaldības sociālā dienesta vadītāja, tad

- *„praksē pierādījies, ka darbinieks, kam ir daudzu gadu pieredze, bet nav sociālā darbinieka izglītības, nav mazāk kompetents kā cilvēks bez darba pieredzes ar izglītību (teorētiskajām zināšanām)”.*

Mazo un vidēji lielo novadu sociālo dienestu vadītāji kā negatīvo faktoru, kurš ietekmē sociālā darba izglītības pieejamību, min finansējuma trūkumu. Aptaujātie vadītāji norāda uz mācību maksas un sociālā darbinieka atalgojuma nesamērīgumu, kas neļauj darbiniekiem pašiem līdzfinansēt savu studiju maksu.

Deviņu sociālo dienestu vadītāji sociālā darba studiju programmu absolventu sagatavotību sociālā darba praksei vērtē labi vai ļoti labi (t.sk. viena republikas pilsēta, trīs lieli novadi, divi vidēji lieli novadi un trīs mazie novadi). Viduvēji absolventu sagatavotību vērtē divu republikas pilsētu, piecu vidēji lielo un trīs mazo novadu sociālo dienestu vadītāji. Slikti vai ļoti slikti šo aspektu vērtē vienas republikas pilsētas un divu lielo novadu sociālo dienestu vadītāji.

Intervētie sociālo dienestu vadītāji norāda uz šādu zināšanu un prasmju trūkumu, kuras absolventiem trūkst praktiskā darba veikšanai:

Republikas pilsētas

- „Trūkst zināšanu likumdošanā⁹, pārāk šaurs skatījums uz lietām, neredz kopsakarības.”
- „Trūkst zināšanu esošajā sociālo jautājumu likumdošanā un praktiskas saskarsmes prasmes ar klientiem. Trūkst ieinteresētības, spējas redzēt savu profesionālo vietu.”

Lielie novadi:

- „Ļoti teorētiska sagatavotība, pietrūkst praktiskā darba iemaņu.”
- „Trūkst prasmes strādāt ar klientu.”
- „Liela atšķirība starp tikko beigušiem un jaunajiem beidzējiem¹⁰. Pašlaik krītas izglītības līmenis. Absolventi neredz lietu kārtību, nosaka problēmu, bet nezina, kā risināt gadījumu, nezina iestāžu funkcijas. Pietrūkst elastīgas domāšanas. Līdz šim vislabāk sagatavoja „Attīstība”.¹¹

Vidēji lieli novadi:

- „Vajadzētu būt testēšanai, vai cilvēks ir piemērots sociālā darba profesijai, jo izglītība nenodrošina to, ka cilvēks var veikt sociālo darbu.”
- „Trūkst praktiskā darba iemaņu darbā ar gadījumu.”
- „Trūkst praktisko iemaņu, cilvēciskā faktora. Sociālo darbu nevar iemācīties, tas nāk ar dzīves pieredzi. Vairāk jābūt darba prakšu vietām, vajag paredzēt piemaksu prakšu vadītājiem.”
- „Trūkst prakses, piemēru, ir novecojusi informācija (normatīvie akti).”

Mazie novadi:

- „Nav zināšanu par lietvedību. Sociālā darba prakse nav tik kvalitatīva, cik tai vajadzētu būt.”
- „Sliktas praktiskās zināšanas.”
- „Ir teorētiskas zināšanas, kas nesasaucas ar praksi. „Iziet praksi” augstskolā ir pārāk viegli.”

Apkopojot informāciju par absolventu zināšanu un prasmju trūkumu, visbiežāk sociālo dienestu vadītāji min praktiskā darba iemaņu trūkumu, prasmi strādāt ar klientu, iejūtību un nepilnīgas normatīvo aktu zināšanas.

Aicināti novērtēt, vai pastāv būtiskas atšķirības starp dažādām studiju programmām, kuras ir beiguši absolventi, kas strādā sociālajā dienestā, viennozīmīgi ar „jā” vai „nē” varēja atbildēt tikai desmit sociālo dienestu vadītāji („jā” atbildēja seši sociālo

⁹ Šeit un turpmāk citātos ar vārdu „likumdošana” tiek saprasti normatīvie akti

¹⁰ Šeit un turpmāk citātos ar vārdu „beidzēji” tiek saprasti augstskolu absolventi

¹¹ Šeit un turpmāk: Vadības un sociālā darba augstskola „Attīstība”

dienestu vadītāji, „nē”- četri). Atbildi „grūti pateikt” sniedza 12 sociālo dienestu vadītāji. Sociālo dienestu vadītāju viedoklis par dažādu augstskolu programmām, kuras absolventi ir beiguši, ir šāds:

Republikas pilsētas:

- Uzskata, ka zema izglītības kvalitāte ir Baltijas Krievu institūtā¹², pozitīvi vērtē LU.

Lielie novadi:

- „Attīstībā” ir uz problēmām balstīta sociālā darba izglītība, bet „Attīstības” studenti ir ar pārāk augstu pašpārliecību.”
- „Dienestā strādā tikai „Attīstības” studenti/beidzēji – nevar pateikt salīdzinoši”.
- „Kristīgajā akadēmijā¹³ karitatīvais sociālais darbs – labi strādā pansionātos, grūti, ja nestrādā ar vienu grupu. Līdz šim vislabākā bija „Attīstība”.”

Vidēji lieli novadi:

- „LU vairāk akadēmiskā izglītība, vairāk praktiska „Attīstībā”.”
- „Krasu atšķirību nav, varbūt „Attīstība” spēcīgāka.”
- „Jā, iepriekš bija atšķirība starp Liepāju¹⁴ un „Attīstību”. „Attīstībā” bija vairāk prakses, dziļāka analīze, bija daudz viespasniedzēju. Tagad nevar pateikt, jo „Attīstības” beidzēji vairs nestrādā.”

Mazie novadi:

- „Atsevišķas augstskolas ļoti minimāli pasniedz par gadījumu vadīšanu. Ļoti atšķiras divgadīgās un četrgadīgās apmācību programmas.”
- „Grūti pateikt, jo dienestā visi darbinieki (izņemot vadītāju) ir „Attīstības” beidzēji.”

Kopumā sociālo dienestu vadītāju viedoklis par dažādu augstskolu programmām liecina, ka izvērtējumā iekļautajos dienestos lielāks skaits darbinieku ir Vadības un sociālā darba augstskolas „Attīstība” absolventi, tādēļ salīdzinošus secinājumus par dažādu augstskolu programmām izdarīt nav iespējams.

23.tabula
Galvenās problēmas pašreizējā sociālā darba izglītības jomā

Republikas pilsētu/novadu dalījums	Augstākā izglītība
Republikas pilsētas	Pārāk liels piedāvājums. Nepieciešams celt profesijas prestižu.
	Sociālā darba izglītība ir dārga. Nepieciešams domāt par valsts finansējumu tiem, kas mācās, bet, kad pabeidz, lai vismaz 5 gadus nostrādā sociālā sfērā.
	Ļoti dārga izglītība, jābūt valsts pasūtījumam (bezmaksas izglītībai). Daudzi nevar atļauties iegūt izglītību. Ja izvēlas studēt magistrantūrā, neizvēlas sociālo darbu.

¹² Augstskolas nosaukums tagad – Baltijas psiholoģijas un menedžmenta augstskola

¹³ Latvijas Kristīgā akadēmija

¹⁴ Liepājas Universitāte

	Nav pietiekama sasaiste ar reālo sociālo darbu. Dažkārt mācību maksa nav adekvāta.
Lielie novadi	„Mīcās” uz vietas; visu laiku „sēž” uz esošiem pakalpojumiem, maz inovatīvu lietu. Ja students raksta darbu par specifisku tēmu/klientu grupu, komisija neļauj izpausties, jo komisijā „sēž” pedagogi, kas ir tālu stāvoši cilvēki no sociālās jomas. To vajadzētu noregulēt.”
	Varētu būt daļēji finansēta no valsts, daļēji maksā pats cilvēks. Ja valsts finansē, tad nepieciešams noteikt noteiktu gadu skaitu, kas cilvēkam ir jānostrādā profesijā.
	Pazeminās kvalitāte, dažādas programmas.
Vidēji lieli novadi	„Ja cilvēks pelna 300 Ls, cik viņš var veltīt izglītībai?” Pārāk augsta mācību maksa.
	Būtu nepieciešama vienošanās ar augstskolām, kas sūta uz dienestiem praksē studentus - par prakses vadīšanu augstskolai jānovada dienesta darbiniekiem kāda apmācība.
	Trūkst budžeta vietu.
	Prakses pieredzi jāsāk ātrāk.
	Dārga.
	Studiju maksas ir ļoti augstas, citiem pašvaldību darbiniekiem neprasa specifisku izglītību, bet sociālajiem prasa. Tādēļ to vajadzētu finansēt no valsts.
Mazie novadi	Maģistra studijas sociālajā darbā ir pilna laika klātienē. Strādājošs cilvēks nevar savienot darbu un studijas maģistrantūrā. Mācību maksa ļoti liela, neatbilstoša sociālā darbinieka atalgojumam.
	Neatbilstība praktiskajam darbam.
	Pašvaldība mācības augstskolā nesedz.
	Ļoti dārga.

Avots: Izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu vadītājiem

Novērtējot galvenās problēmas sociālā darba augstākās izglītības jomā (skat. 23.tabulu), kā galvenie šķēršļi tiek minēti augstās studiju maksas un valsts atbalsta trūkums augstākās izglītības apguves nodrošināšanā. Sociālo dienestu vadītāji norāda arī uz nepieciešamību domāt par valsts budžeta līdzekļu izmantošanas efektivitāti, paredzot valsts finansējuma sasaisti ar noteikta laika strādāšanu sociālajā sfērā pēc studiju beigšanas. Viena sociālā dienesta vadītājs arī akcentē jautājumu par šai profesijai izvirzītajām specifiskajām izglītības prasībām salīdzinājumā ar citiem pašvaldību darbiniekiem, kam šādas prasības netiek izvirzītas. Atsevišķu sociālo dienestu vadītāji norāda uz izglītības programmu kvalitāti, kā trūkumus minot reālo sasaisti ar sociālā darba praksi un jaunu inovatīvu metožu izmantošanu.

Secinājumi

Pārskata periodā ir pieaudzis personu, kurām ir otrā līmeņa profesionālā augstākā vai akadēmiskā izglītība sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā, skaits sociālajos dienestos.

Ir vērojams sociālā darba speciālistu ar augstāko izglītību pieaugums novados, bet samazinājums republikas pilsētās salīdzinājumā ar kopējo darbinieku skaitu ar šādu izglītību.

Izvērtējuma izlasē iekļauto pašvaldību sociālajos dienestos ir vērojamas šādas tendences sociālā darba speciālistu izglītības jomā:

- gan **republikas pilsētās**, gan **lielajos novados** pārskata periodā ir samazinājies gan kopējais sociālā darba speciālistu ar augstāko izglītību skaits, gan to sociālā darba speciālistu, kuriem izglītība atbilst normatīvajos aktos noteiktajam, skaits. Tomēr proporcionāli ir pieaudzis kopējais sociālā darba speciālistu ar atbilstošu izglītību skaits pret sociālā darba speciālistu ar augstāko izglītību skaitu kopā.
- **vidēji lielajos novados** un **mazajos novados** ir vērojams gan sociālā darba speciālistu ar augstāko izglītību skaita pieaugums, gan sociālā darba speciālistu ar otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā skaita pieaugums.
- kopumā 13 no 22 izlasē iekļautajiem sociālo dienestu vadītājiem ir otrā līmeņa profesionālā augstākā vai akadēmiskā izglītība sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā. Jānorāda, ka īpaši aktuāli tas ir vidēji lielo un mazo novadu gadījumā, kur 2011.gadā šāda izglītība bija 4 no 7 **vidēji lielo** novadu sociālo dienestu vadītājiem un 4 no 6 **mazo novadu** sociālo dienestu vadītājiem, jo šajos novados sociālā dienesta vadītāji papildus dienesta vadītāja pienākumiem var pildīt sociālā darbinieka pienākumus.

Sociālo dienestu vadītāji, raksturojot izmaiņas pēdējo trīs gadu laikā sociālā darba izglītības jomā, norāda, ka dažas augstskolas ātri reaģē uz pieprasījuma izmaiņām un šobrīd piedāvā programmas, kuras ļauj īsā laikā specializēties un apgūt attiecīgo izglītību, tomēr kā negatīvais faktors tiek minēta sociālā darba izglītības kvalitāte, jo augstskolas piedāvā apgūt teorētiskās zināšanas, bet augstskolu beidzēji nav sagatavoti praktiskajam darbam (trūkst praktiskā darba iemaņu, prasmes strādāt ar klientu, zināšanu normatīvajos aktos un iejūtības).

Kā galvenās problēmas sociālā darba augstākās izglītības jomā tiek minēta augstā studiju maksa, valsts atbalsta trūkums augstākās izglītības apguves nodrošināšanā, šai profesijai izvirzītās specifiskās izglītības prasības, izglītības sasaistes trūkums ar reālo sociālā darba praksi un jaunu inovatīvu metožu izmantošanu.

Salīdzinošus secinājumus par dažādu sociālā darba augstskolu programmām izdarīt nav iespējams, jo izvērtējumā iekļautajos sociālajos dienestos lielākais skaits darbinieku ir Vadības un sociālā darba augstskolas „Attīstība” absolventi.

2.3. Finanšu resursi

2.3.1. Sociālo dienestu finansējuma avoti

Šajā nodaļā tiek analizēts 22 izvērtējuma izlasē iekļauto sociālo dienestu saņemtais finansējuma apjoms laikā no 2009. līdz 2011.gadam sadalījumā pa tā avotiem: pašvaldības budžets, valsts budžets, ES finansējums un ieņēmumi no maksas pakalpojumiem.

Sociālajiem dienestiem nosūtītajos informācijas pieprasījumos netika lūgts norādīt, kādu tieši sociālās palīdzības pabalstu vai sociālo pakalpojumu sniegšanai ir izlietots saņemtais valsts budžeta finansējums.

Tomēr ir iespējams izdarīt vispārīgus secinājumus par valsts finansējuma izlietojumu. Sākotnēji sociālajiem dienestiem tika lūgts norādīt saņemto valsts finansējumu tikai sociālajai palīdzībai (GMI un dzīvokļa pabalstiem). 2012.gada jūnija beigās un jūlija sākumā sociālajiem dienestiem tika nosūtīti papildus informācijas pieprasījumi, kuros tika lūgts norādīt kopējo saņemto valsts finansējumu, t.i., gan sociālajai palīdzībai, gan sociālajiem pakalpojumiem.

Salīdzinot šīs divas datu kopas, var secināt, ka saņemtā valsts finansējuma izlietojums sociālajos dienestos ir atšķirīgs, tomēr dominē finansējuma izlietojums GMI un dzīvokļa pabalstiem (vidēji 70-100% no kopējā saņemtā valsts finansējuma).

Analīzē izmantotie dati ir iegūti, apkopojot informācijas pieprasījumu, kuri tika nosūtīti izvērtējuma izlasē iekļautajiem sociālajiem dienestiem, datus. 24.tabulā „Sociālo dienestu finansējums” ir apkopoti visi iegūtie dati.

Visi sociālie dienesti ir sagrupēti četrās kategorijās:

- republikas pilsētas (RP);
- lielle novadi (LN);
- vidēji lielle novadi (VN);
- mazie novadi (MN).

Šāds iedalījums tiek izmantots turpmākajā finanšu resursu analīzē, arī gadījumos, kad tiek analizēti visi 119 Latvijas sociālie dienesti. Finanšu analīze visos gadījumos ir veikta Latvijas latos (LVL).

Vairākos izvērtējuma izlasē iekļautos sociālos dienestos 2009. vai 2010.gadā ir notikusi reorganizācija, kā rezultātā dati par periodu pirms reorganizācijas nav pieejami.

24.tabulā ir apkopoti dati par 22 sociālo dienestu kopējo finansējumu sadalījumā pa teritoriālajām kategorijām, kā arī izdalīts finansējums no pašvaldību budžeta un valsts budžeta.

24.tabula
22 sociālo dienestu kopējais finansējums, LVL, 2009.-2011. gads

Kategorija	2009	2010	2011
Republikas pilsētas ¹⁾	9 449 907	33 232 229	41 858 525
Lielie novadi	1 754 167	3 863 547	5 615 069
Vidēji lieli novadi	2 514 338	3 751 715	3 946 495
Mazie novadi	733 230	804 264	819 937
Kopā, LVL	14 451 641	41 651 755	52 240 025
Tajā skaitā:			
no pašvaldību budžeta	13 198 778	33 883 686	41 909 153
no valsts budžeta	698 003	6 685 601	9 053 723

Avots: izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītais informācijas pieprasījums

Piezīmes: 1) 2009.gadā nav iekļauts Rīgas pilsētas sociālā dienesta saņemtais finansējums;

2) 2009.gadā nav iekļauts Ogres un Gulbenes novadu sociālo dienestu saņemtais finansējums, 2010.gadā nav iekļauts Ogres novada sociālā dienesta saņemtais finansējums

Kopējā finansējuma datu analīzes veikšanu apgrūtinā to trūkums par atsevišķu sociālo dienestu pirms reorganizācijas perioda finansējumu: Rīgas pilsētas (nav datu par 2009.gadu), Gulbenes novada (nav datu par 2009. gadu), Ogres novada (nav datu par 2009. un 2010.gadu), tomēr, arī izslēdzot šo dienestu datus no analīzes, tendence ir skaidra – kopējais finansējums visās dienestu kategorijās pārskata periodā ir pieaudzis.

25. tabula

Sociālo dienestu finansējums no pašvaldības un valsts budžeta, ES struktūrfondiem un maksas pakalpojumiem, LVL, 2009.-2011. gads

Kategorija	Pilsēta / novads	Kopā			Finansējuma avoti											
					Pašvaldības budžets			Valsts budžets			ES struktūrfondi			Maksas pakalpojumi		
		2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
RP	Daugavpils	2 778 488	3 317 289	3 962 285	2 689 895	2 949 213	3 512 053	45 015	326 899	404 857	0	0	0	43 578	41 177	45 375
	Jelgava	1 804 538	2 235 389	2 659 894	1 734 493	1 880 420	2 179 372	60 524	345 768	443 179	1 000	0	23 800	8 521	9 201	13 543
	Liepāja	4 866 881	4 771 776	4 876 262	4 568 797	3 989 311	4 023 356	103 478	634 406	673 870	28 000	0	30 525	166 606	148 059	148 511
	Rīga	-	22 907 775	30 360 084	-	19 103 617	24 746 411	-	3 804 158	5 599 078	-	0	0	-	0	14 595
LN	Daugavpils	421 541	1 051 968	1 219 682	370 085	420 993	541 300	7 530	111 502	164 456	43 926	519 474	513 926	0	0	0
	Dobele	1 058 060	1 314 149	1 367 968	1 039 091	1 076 098	1 132 713	16 942	191 571	181 753	0	388 688	45 468	2 027	7 612	8 034
	Gulbenes	8 626	706 541	777 012	-	565 605	576 656	8 626	139 587	191 282	-	-	7 496	-	1 349	1 578
	Ogres	-	-	1 296 351	-	-	1 127 915	-	-	162 346	-	-	0	-	-	6 090
	Saldus	265 940	790 889	954 056	229 344	630 082	732 893	4 260	138 864	180 120	18 149	111 388	27 242	14 187	10 805	13 801
VN	Aizkraukles	508 526	616 726	636 361	498 361	536 814	541 756	10 165	79 912	94 605	0	0	0	0	0	0
	Brocēnu	114 449	135 453	189 868	114 449	135 453	189 868	1 668	6 517	0	0	0	0	0	0	0
	Cēsu	556 643	683 814	725 026	465 709	579 892	597 761	3 916	74 129	72 428	57 185	2 598	28 039	29 833	27 195	26 798
	Grobiņas	319 445	413 436	378 687	305 362	353 427	306 811	14 083	60 009	71 876	0	0	0	0	0	0
	Jaunjelgavas	116 815	357 882	346 232	115 605	320 957	305 474	1 210	36 925	39 402	0	0	0	0	0	1 356
	Kandavas	629 566	1 118 884	1 104 007	258 475	339 834	384 426	319 160	595 000	597 523	47 953	163 551	107 244	3 978	20 499	14 814
	Preiļu	267 227	419 004	566 314	255 119	357 417	387 328	9 411	58 634	75 836	0	0	99 220	2 697	2 953	3 930
MN	Cesvaines	232 579	268 266	266 186	148 167	240 071	229 159	84 412	28 195	37 027	0	0	0	0	0	0
	Durbes	61 234	71 069	77 859	61 055	69 498	76 049	179	1 571	1 810	0	0	0	0	0	0
	Mālpils	171 476	136 930	179 875	88 000	58 000	88 140	2 487	4 881	6 339	0	0	0	80 989	74 049	85 396
	Raunas	34 937	38 879	48 604	32 212	23 596	27 283	2 725	15 283	21 322	0	0	0	0	0	0
	Skrīveru	161 064	183 585	171 051	153 609	163 929	151 273	1 323	16 015	15 999	0	0	0	6 232	3 941	4 279
	Vārkavas	71 841	105 235	75 862	70 950	89 459	51 156	891	15 776	18 616	0	0	0	0	0	6 090

Piezīme: ar „-” apzīmētie dati nav pieejami attiecīgā sociālā dienesta reorganizācijas dēļ.

Avots: izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītais informācijas pieprasījums

26.tabulā ir apkopoti dati par 2011.gadā 22 sociālo dienestu saņemto finansējumu tikai no pašvaldības un valsts budžetiem. Šajā tabulā nav iekļauts finansējums no ES struktūrfondiem un maksas pakalpojumiem, jo:

- ES finansējumam ir neregulārs raksturs;
- ieņēmumi no maksas pakalpojumiem ir atkarīgi no konkrētā sociālā dienesta rīcībā esošās infrastruktūras, kas būtiski atšķiras novadu starpā, un padara to datus savstarpēji nesalīdzināmus.

Papildus finansējuma apjomam, šajā tabulā ir norādīts katra sociālā dienesta 2011.gadā izskatīto klientu lietu skaits, kā arī aprēķināts sociālā dienesta saņemtā finansējuma izlietojums uz vienu klienta lietu.

26. tabula
22 sociālo dienestu finansējums uz vienu klienta lietu, LVL, 2011. gads

Kate- gorija	Pilsēta/novads	Kopā	Pašvaldības finansējums	Valsts finansējums	Lietu skaits	Kopējais finansējums uz 1 lietu
RP	Daugavpils	3 916 910	3 512 053	404 857	5 328	735,16
	Jelgava	2 622 551	2 179 372	443 179	7 315	358,52
	Liepāja	4 697 226	4 023 356	673 870	13 641	344,35
	Rīga	30 345 489	24 746 411	5 599 078	55 423	547,53
LN	Daugavpils	705 756	541 300	164 456	5 286	133,51
	Dobeles	1 314 466	1 132 713	181 753	2 008	654,61
	Gulbenes	767 938	576 656	191 282	2 179	352,43
	Ogres	1 290 261	1 127 915	162 346	2 449	526,85
	Saldus	913 013	732 893	180 120	3 113	293,29
VN	Aizkraukles	636 361	541 756	94 605	1 573	404,55
	Brocēnu	189 868	189 868	0	798	237,93
	Cēsu	670 189	597 761	72 428	1 307	512,77
	Grobiņas	378 687	306 811	71 876	1 351	280,30
	Jaunjelgavas	344 876	305 474	39 402	1 574	219,11
	Kandavas	981 949	384 426	597 523	14 610	67,21
	Preiļu	463 164	387 328	75 836	142	3 261,72
MN	Cesvaines	266 186	229 159	37 027	321	829,24
	Durbes	77 859	76 049	1 810	77	1 011,15
	Mālpils	94 479	88 140	6 339	167	565,74
	Raunas	48 604	27 283	21 322	140	347,17
	Skrīveru	167 272	151 273	15 999	436	383,65
	Vārkavas	69 772	51 156	18 616	150	465,15

Avots: izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītais informācijas pieprasījums

Kā redzams, sociālo dienestu saņemtais finansējums uz vienu izskatīto klienta lietu būtiski atšķiras.

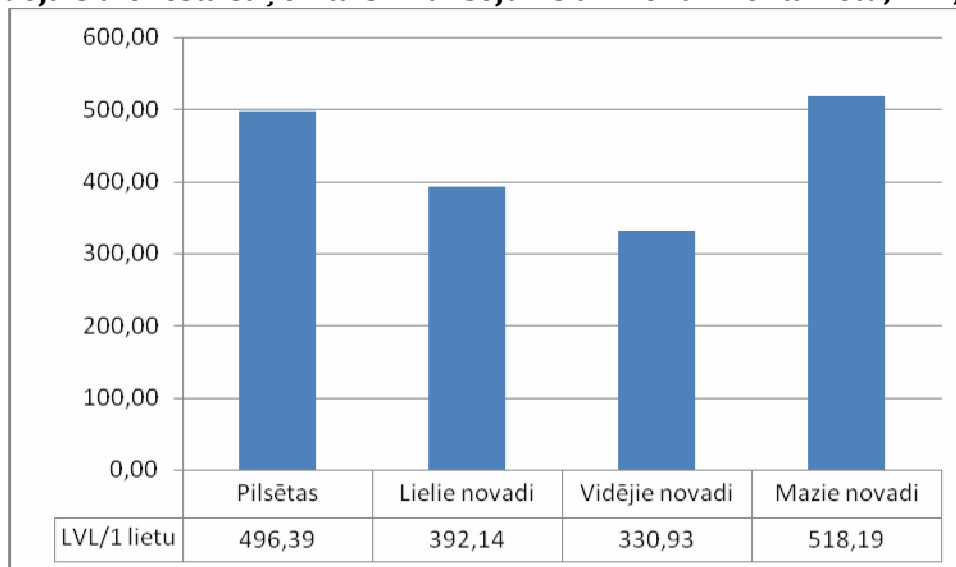
Tomēr, analizējot šos datus, jāņem vērā, ka nepastāv vienāda lietu uzskaites sistēma visos sociālajos dienestos. Piemēram, Kandavas, Preiļu un Durbes novadu sociālajos dienestos ir acīmredzami atšķirīgas klientu lietu uzskaites sistēmas gan savstarpēji, gan salīdzinājumā ar citu novadu sociālajiem dienestiem. Tas neļauj šo sociālo dienestu saņemtā finansējuma apjomu uz vienu klienta lietu salīdzināt ar citu novadu sociālo dienestu attiecīgo rādītāju.

Jāatzīmē, ka arī pārējo sociālo dienestu uzrādītais lietu skaits nesniedz viennozīmīgu priekšstatu par faktisko klientu daudzumu - kā jau minēts, katrs sociālais dienests organizē lietu uzskaiti pēc saviem ieskatiem. Vislielākais lietu skaits tiek reģistrēts sociālajos dienestos, kuros par katru gadījumu tiek izveidota jauna lieta, proti, uz vienu klientu var būt neierobežots skaits lietu. Ievērojami mazāks lietu skaits pie līdzvērtīga klientu daudzuma ir sociālajos dienestos, kuros katram klientam tiek izveidota atsevišķa lieta, kas pēc nepieciešamības, rodoties jauniem gadījumiem ar konkrēto klientu, tiek papildināta ar jauniem sējumiem, bet jauna lieta par katru gadījumu netiek ieviesta. Vismazāk lietu tiek reģistrēts sociālajos dienestos, kuros lietas tiek izveidotas tikai par „nopietnākajiem” gadījumiem. Piemēram, ja ierodas klients tikai pēc sociālās palīdzības, tiek saņemts iesniegums un izmaksāts pabalsts, tad lieta netiek ieviesta.

Tādēļ 5.attēlā, kurā ir salīdzināts vidējais saņemtais finansējums uz vienu klienta lietu, nav ņemti vērā dati par Kandavas, Preiļu un Durbes, kā arī Daugavpils novadu sociālajiem dienestiem (nav zināms izskatīto lietu skaits).

5. attēls

Vidējais dienesta saņemtais finansējums uz vienu klienta lietu, LVL, 2011. gads



Avots: izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītais informācijas pieprasījums

2.3.2. Finansējums sociālajai palīdzībai un sociālajiem pakalpojumiem

Šajā nodaļā tiek analizēts visu 119 sociālo dienestu izlietotais pašvaldību finansējums sociālajai palīdzībai un sociālajiem pakalpojumiem. Analīzē izmantoti valsts statistikas pārskatu kopsavilkumi par 2009.¹⁵, 2010.¹⁶ un 2011.¹⁷ gadu.

Ziņojuma pielikumā Nr. 9 „Valsts statistikas 2009., 2010. un 2011. gada pārskatu veidlapu atbilstošo kodu vērtību identificēšana” ir norādīti valsts statistikas pārskatu pozīciju kodi, no kuriem ir iegūti šajā analīzē izmantotie dati.

Republikas pilsētas

27.tabulā ir sniegti dati par deviņu republikas pilsētu sociālo dienestu izlietotajiem pašvaldības budžeta līdzekļiem sociālajai palīdzībai un pakalpojumiem laikā no 2009. līdz 2011.gadam, kā arī norādīts katrā finansējuma virzienā izlietoto līdzekļu īpatsvars (līdzekļi sociālajai palīdzībai + līdzekļi sociālajiem pakalpojumiem = 100%).

27. tabula
Republikas pilsētu sociālo dienestu pašvaldības budžeta līdzekļu izlietojums, LVL,
2009.- 2011.gads

Pilsēta	Sociālā palīdzība			Sociālie pakalpojumi		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Daugavpils	1 806 613	1 945 315	2 180 493	581 403	1 795 065	1 382 084
Jelgava	1 057 617	1 470 604	1 607 352	1 014 823	979 485	1 013 177
Jēkabpils	646 490	716 122	735 306	323 267	580 096	551 387
Jūrmala	1 023 399	945 164	994 459	1 413 162	1 216 846	1 402 942
Liepāja	2 236 906	2 623 167	2 274 191	1 387 011	1 447 993	1 489 930
Rēzekne	786 715	1 041 969	1 361 489	983 220	972 196	1 146 607
Rīga	13 234 765	15 525 177	20 035 594	13 174 743	9 535 600	12 755 006
Valmiera	449 091	541 250	564 211	154 044	493 206	592 494
Ventspils	1 277 806	962 893	1 178 118	793 457	720 997	775 466
Kopā, LVL	22 519 402	25 771 661	30 931 213	19 825 130	17 741 484	21 109 093
Īpatsvars	53%	59%	59%	47%	41%	41%

Avots: valsts statistikas pārskatu „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību pilsētā/novadā” kopsavilkumi par 2009. un 2010.gadu; provizoriskais valsts statistikas pārskats „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu

¹⁵ „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību pilsētā/novadā 2009.gadā”, pieejams LM mājaslapā: <http://www.lm.gov.lv/text/1728>, skatīts: 13.06.2012.

¹⁶ „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā 2010.gadā”, pieejams LM mājaslapā: <http://www.lm.gov.lv/text/2003>, skatīts: 13.06.2012.

¹⁷ Provizoriskais „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā 2011.gadā”, saņemts no LM 22.06.2012.

Tabulas dati liecina, ka sociālajai palīdzībai izlietoto līdzekļu apjoms pārskata periodā ir strauji pieaudzis, turpretī līdzekļu apjoms sociālajiem pakalpojumiem ir pieaudzis salīdzinoši nebūtiski. Tā rezultātā sociālajiem pakalpojumiem izlietoto līdzekļu īpatsvars ir samazinājies.

Lielie novadi

28.tabulā sniegti dati par lielo novadu sociālo dienestu izlietotajiem pašvaldības budžeta līdzekļiem sociālajai palīdzībai un pakalpojumiem laikā no 2009. līdz 2011.gadam, kā arī norādīts katrā finansējuma virzienā izlietoto līdzekļu īpatsvars.

28. tabula
Lielo novadu sociālo dienestu pašvaldības budžeta līdzekļu izlietojums, LVL, 2009.-2011.gads

Novads	Sociālā palīdzība			Sociālie pakalpojumi		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Bauskas novads	185 826	461 106	419 083	609 241	230 458	462 060
Daugavpils novads	227 179	379 152	474 125	157 371	727 622	795 963
Dobeles novads	422 069	608 674	543 647	395 887	410 735	396 459
Gulbenes novads	259 392	390 864	487 754	144 221	159 010	207 398
Jelgavas novads	288 451	403 539	533 608	153 480	89 584	464 410
Kuldīgas novads	323 834	502 625	561 108	91 965	196 244	193 833
Ķekavas novads	249 050	169 789	161 031	26 646	215 902	267 076
Madonas novads	264 908	468 521	469 687	336 390	432 189	481 483
Ogres novads	486 337	752 448	734 340	232 618	243 284	254 250
Rēzeknes novads	424 102	942 792	1 288 482	551 633	585 758	737 527
Salaspils novads	350 220	357 627	289 993	254 666	90 302	118 666
Saldus novads	273 955	460 373	539 230	55 895	424 352	289 502
Talsu novads	296 364	588 563	784 973	227 490	249 152	349 463
Tukuma novads	343 216	515 589	536 395	322 830	340 786	524 301
Kopā, LVL	4 394 903	7 001 663	7 823 455	3 560 333	4 395 378	5 542 392
Īpatsvars	55%	61%	59%	45%	39%	41%

Avots: valsts statistikas pārskatu „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību pilsētā/novadā” kopsavilkumi par 2009. un 2010.gadu; provizoriskais valsts statistikas pārskats „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu

Pārskata periodā ir būtiski pieaudzis gan sociālai palīdzībai, gan pakalpojumiem izlietoto līdzekļu apjoms, tomēr sociālajiem pakalpojumiem izlietoto līdzekļu īpatsvars ir samazinājies.

Vidēji lieli novadi

29.tabulā „Vidēji lielo novadu sociālo dienestu līdzekļu izlietojums” sniegti dati par vidēji lielo novadu sociālo dienestu izlietotajiem pašvaldības budžeta līdzekļiem sociālajai

palīdzībai un pakalpojumiem laikā no 2009. līdz 2011. gadam, kā arī norādīts katrā finansējuma virzienā izlietoto līdzekļu īpatsvars.

29.tabula
Vidēji lielo novadu sociālo dienestu pašvaldības budžeta līdzekļu izlietojums, LVL,
2009.-2011.gads

Novads	Sociālā palīdzība			Sociālie pakalpojumi		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Aizkraukles nov.	400 130	498 941	497 692	54 013	56 877	52 094
Aizputes novads	140 535	215 333	267 198	58 721	59 174	65 053
Alojas novads	44 854	119 544	116 219	68 923	471 190	456 016
Alūksnes novads	248 687	490 976	422 916	125 604	345 660	323 840
Amatas novads	63 196	122 400	142 496	52 555	104 061	92 445
Auces novads	76 396	228 560	292 682	18 117	72 107	64 143
Ādažu novads	96 546	76 928	84 171	42 644	124	7 789
Babītes novads	130 824	191 624	189 434	36 202	29 461	34 319
Baldones novads	86 250	121 778	113 987	54 728	60 256	53 093
Balvu novads	240 992	281 199	332 430	899 130	775 873	770 579
Brocēnu novads	67 261	65 371	63 971	9 136	47 836	44 725
Burtnieku nov.	131 261	187 162	217 770	19 871	28 607	30 961
Carnikavas nov.	88 713	48 195	79 775	9 167	28 507	47 944
Cēsu novads	141 471	268 333	263 029	109 770	104 045	103 281
Dagdas novads	88 865	203 500	216 300	132 195	368 200	76 395
Engures novads	118 208	68 672	61 370	22 345	21 921	24 161
Garkalnes nov.	113 616	86 018	103 071	33 648	29 403	28 597
Grobiņas novads	119 083	181 397	237 857	62 299	49 812	58 373
Iecavas novads	138 869	179 120	174 349	46 751	61 769	33 466
Ikšķiles novads	26 945	73 571	63 633	20 145	35 389	46 037
Ilūkstes novads	110 257	130 312	169 042	64 269	67 134	70 163
Inčukalna nov.	164 850	279 180	281 742	584 449	68 633	90 221
Jaunjelgavas nov.	63 210	120 349	129 269	39 596	39 791	103 806
Jēkabpils novads	46 925	91 233	106 524	45 177	91 635	81 691
Kandavas nov.	80 930	144 293	160 401	184 166	221 939	173 407
Kārsavas novads	81 161	137 355	193 535	87 387	134 487	146 246
Kocēnu novads	106 327	117 296	123 660	22 579	31 715	44 047
Kokneses novads	57 338	91 351	105 997	61 876	67 398	74 360
Krāslavas nov.	321 776	309 726	333 484	157 266	279 058	358 110
Krimuldas nov.	45 782	65 959	79 072	198 466	91 980	95 003
Krustpils novads	99 506	248 353	267 124	23 817	105 129	103 893
Ķeguma novads	85 265	126 697	127 366	105 487	74 605	80 415
Lielvārdes nov.	139 193	339 246	241 368	27 633	68 666	56 649
Limbažu novads	153 591	362 465	464 562	289 597	214 998	228 079

Novads	Sociālā palīdzība			Sociālie pakalpojumi		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Līvānu novads	157 347	373 958	435 819	78 055	52 746	78 655
Ludzas novads	196 064	300 019	308 322	87 761	348 042	350 118
Mārupes novads	462 289	133 018	170 960	75 711	99 675	91 529
Olaines novads	435 660	473 490	543 942	265 555	236 726	232 557
Ozolnieku nov.	85 493	255 221	252 260	36 514	2 049	2 026
Pļaviņu novads	62 208	109 543	109 759	87 120	73 998	69 587
Preiļu novads	123 181	184 271	226 193	24 360	53 429	87 919
Priekules novads	72 105	132 434	166 979	28 220	15 769	11 831
Priekuļu novads	89 300	156 509	130 940	77 372	87 352	83 001
Riebiņu novads	64 586	105 688	119 338	67 517	76 864	2 940
Ropažu novads	113 066	165 476	179 438	70 701	53 698	64 860
Rūjienas novads	87 712	174 123	173 344	168 200	28 631	33 733
Salacgrīvas nov.	69 812	110 784	103 136	118 674	81 537	86 697
Saulkrastu nov.	122 214	87 195	99 863	67 514	63 683	80 080
Siguldas novads	185 902	281 095	357 883	228 778	147 864	175 638
Skrundas novads	68 934	101 466	118 508	12 481	12 992	15 390
Smiltenes nov.	116 458	111 408	122 015	57 968	80 142	58 174
Stopiņu novads	148 346	137 171	173 112	33 675	20 664	22 339
Valkas novads	123 279	307 423	360 155	109 807	185 343	207 418
Vecumnieku nov.	58 201	118 124	102 305	221 277	110 223	199 053
Ventspils novads	124 870	232 895	288 540	54 720	42 981	28 411
Viļakas novads	91 513	159 359	170 708	143 733	134 052	144 416
Viļānu novads	95 196	217 023	267 762	49 000	18 510	59 412
Kopā, LVL	7 272 549	10 700 130	11 704 775	5 932 441	6 334 412	6 305 183
Īpatsvars	55%	63%	65%	45%	37%	35%

Avots: valsts statistikas pārskatu „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību pilsētā/novadā” kopsavilkumi par 2009. un 2010.gadu; provizoriskais valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu

Sociālajai palīdzībai izlietoto līdzekļu apjoms pārskata periodā ir strauji pieaudzis, turpretī līdzekļu apjoms sociālajiem pakalpojumiem ir pieaudzis nebūtiski. Tā rezultātā sociālajiem pakalpojumiem izlietoto līdzekļu īpatsvars ir ievērojami samazinājies.

Mazie novadi

30.tabulā sniegti dati par mazo novadu sociālo dienestu izlietotajiem pašvaldības budžeta līdzekļiem sociālajai palīdzībai un pakalpojumiem laikā no 2009. līdz 2011.gadam, kā arī norādīts katrā finansējuma virzienā izlietoto līdzekļu īpatsvars.

30. tabula

Mazo novadu sociālo dienestu pašvaldības budžeta līdzekļu izlietojums, LVL, 2009.-2011.gads

Novads	Sociālā palīdzība			Sociālie pakalpojumi		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Aglonas novads	45 824	106 460	130 188	16 010	257 409	264 534
Aknīstes novads	43 367	64 168	86 989	21 129	81 576	72 353
Alsungas novads	4 657	10 052	10 118	6 453	72 438	7 032
Apes novads	32 760	52 336	61 705	35 200	49 449	227 172
Baltinavas nov.	28 614	22 002	16 468	11 886	17 840	16 039
Beverīnas nov.	47 857	51 515	51 523	2 325	1 755	12 167
Cesvaines nov.	22 570	50 069	60 374	98 240	103 423	95 399
Ciblas novads	25 116	26 401	44 116	14 103	21 766	9 326
Dundagas nov.	35 438	51 367	32 304	82 885	86 962	79 386
Durbes novads	19 847	6 581	12 125	13 570	12 547	15 656
Ērgļu novads	40 218	62 343	60 802	5 277	285 698	321 343
Jaunpiebalgas n.	22 464	35 335	37 050	13 146	10 302	9 211
Jaunpils novads	31 067	102 616	91 894	12 212	13 256	12 610
Līgatnes novads	42 201	44 097	81 915	39 211	32 233	26 888
Lubānas novads	24 807	35 107	44 498	18 666	124 969	12 160
Mazsalacas nov.	61 477	81 514	75 884	15 857	29 005	32 002
Mālpils novads	28 557	28 891	52 332	15 479	83 861	96 117
Mērsraga novads ¹⁸	-	-	21 809	-	-	17 537
Naukšēnu nov.	23 751	38 455	39 905	7 305	10 525	5 917
Neretas novads	51 576	85 279	96 927	49 238	77 866	47 624
Nīcas novads	25 987	45 189	63 645	6 520	9 447	8 914
Pārgaujas nov.	72 053	79 457	90 132	21 722	23 129	19 995
Pāvilostas nov.	24 183	28 694	29 819	11 466	9 303	19 053
Raunas novads	26 368	39 849	54 742	30 698	22 583	25 386
Rojas novads	20 409	64 677	37 305	21 706	70 096	6 052
Rucavas novads	18 887	35 476	37 083	4 232	5 738	9 097
Rugāju novads	36 344	69 225	88 756	44 626	83 080	60 914
Rundāles novads	26 932	51 677	60 302	0	25 763	25 746
Salas novads	28 717	32 895	40 775	23 218	40 957	71 568
Sējas novads	38 762	31 476	32 722	5 134	4 745	13 713
Skrīveru novads	67 622	69 161	63 659	31 042	43 437	34 517
Strenču novads	37 135	62 220	143 742	13 561	8 931	16 773
Tērvetes novads	40 392	40 338	35 516	18 698	33 399	48 866
Vainodes novads	17 955	39 330	71 303	19 890	28 156	43 547
Varakļānu nov.	29 760	73 231	74 036	63 776	88 654	103 815

¹⁸ Mērsraga novads tika izveidots 2011. gada sākumā, tādēļ dati par 2009. un 2010. gadu nav pieejami

Novads	Sociālā palīdzība			Sociālie pakalpojumi		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Vārkavas novads	16 780	44 916	47 958	2 478	3 489	5 225
Vecpiebalgas n.	26 036	40 749	53 974	8 998	12 323	14 880
Viesītes novads	64 286	104 089	100 903	22 754	82 129	50 397
Zilupes novads	32 807	35 083	47 745	30 450	51 361	49 375
Kopā, LVL	1 283 583	1 942 321	2 283 042	859 161	2 019 602	2 008 305
Īpatsvars	60%	49%	53%	40%	51%	47%

Avots: valsts statistikas pārskatu „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību pilsētā/novadā” kopsavilkumi par 2009. un 2010.gadu; provizoriskais valsts statistikas pārskats „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu

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

31.tabulā ir apkopoti dati par visu kategoriju sociālo dienestu sociālajai palīdzībai un pakalpojumiem izlietoto pašvaldības budžeta līdzekļu apjomu, tā izmaiņām laikā no 2009. līdz 2011.gadam un īpatsvaru.

31.tabula
Sociālajai palīdzībai un sociālajiem pakalpojumiem izlietotie pašvaldības budžeta līdzekļi, LVL, 2009.-2011.gads

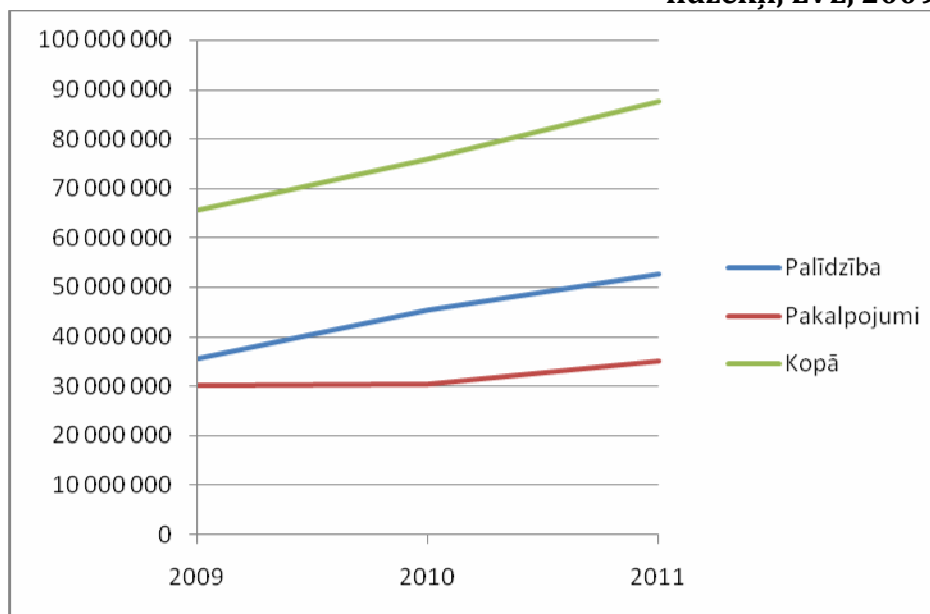
	Sociālā palīdzība			Sociālie pakalpojumi		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Līdzekļi, LVL:						
Republikas pilsētas	22 519 402	25 771 661	30 931 213	19 825 130	17 741 484	21 109 093
Lielie novadi	4 394 903	7 001 663	7 823 455	3 560 333	4 395 378	5 542 392
Vidēji lielle novadi	7 272 549	10 700 130	11 704 775	5 932 441	6 334 412	6 305 183
Mazie novadi	1 283 583	1 942 321	2 283 042	859 161	2 019 602	2 008 305
Kopā	35 470 436	45 415 775	52 742 485	30 177 064	30 490 876	34 964 973
Pieaugums¹⁹	-	28%	16%	-	1%	15%
Īpatsvars:						
Republikas pilsētas	53%	59%	59%	47%	41%	41%
Lielie novadi	55%	61%	59%	45%	39%	41%
Vidēji lielle novadi	55%	63%	65%	45%	37%	35%
Mazie novadi	60%	49%	53%	40%	51%	47%
Kopā	54,0%	59,8%	60,1%	46,0%	40,2%	39,9%

¹⁹ Salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu

Avots: valsts statistikas pārskatu „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību pilsētā/novadā” kopsavilkumi par 2009. un 2010.gadu; provizoriskais valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu

6. attēlā ir attēlota sociālajai palīdzībai un pakalpojumiem izlietoto līdzekļu dinamika.

6. attēls
Sociālajai palīdzībai un sociālajiem pakalpojumiem izlietotie pašvaldības budžeta līdzekļi, LVL, 2009.-2011. gads



Avots: valsts statistikas pārskatu „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību pilsētā/novadā” kopsavilkumi par 2009. un 2010.gadu; provizoriskais valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu

2010.gadā sociālajai palīdzībai izlietoto līdzekļu apjoms pieauga par gandrīz trešdaļu, turpretī līdzekļi sociālajiem pakalpojumiem palika praktiski nemainīgi, 2009.gada līmenī. Tā rezultātā, līdzekļu sociālajai palīdzībai īpatsvars pieauga no 54% līdz gandrīz 60%. 2011.gadā līdzekļi sociālajiem pakalpojumiem ir būtiski pieauguši, tomēr šis pieaugums joprojām bija mazāks gan procentu izteiksmē, gan, īpaši, naudas izteiksmē, kā līdzekļiem sociālajai palīdzībai. Tas noveda pie tālāka, lai arī nebūtiska, sociālajiem pakalpojumiem izlietoto līdzekļu īpatsvara samazinājuma.

Šāda tendence ir novērojama visos sociālajos dienestos, izņemot tos, kuri darbojas mazajos novados. Tajos ir novērojama pretēja tendence, proti, sociālajai palīdzībai izlietoto pašvaldības budžeta līdzekļu īpatsvars kopš 2009.gada, kad tas bija augstāks nekā citos novados un republikas pilsētās (60%), ir sarucis par septiņiem procentpunktiem līdz 53%, kamēr citur tas ir pieaudzis par četriem līdz desmit procentpunktiem līdz vidēji 61%.

Lielākais sociālajiem pakalpojumiem izlietoto līdzekļu īpatsvars 2011. gadā bija:

- republikas pilsētās - Jūrmalā (59%);
- lielajos novados – Daugavpils novadā (63%);

- vidēji lielajos novados – Alojās novadā (80%);
- mazajos novados - Ērgļu novadā (84%).

Mazākais sociālajiem pakalpojumiem izlietoto līdzekļu īpatsvars 2011. gadā bija:

- republikas pilsētās – Jelgavā, Daugavpilī un Rīgā (38%);
- lielajos novados – Kuldīgas un Ogres novados (26%);
- vidēji lielajos novados – Ozolnieku novadā (1%);
- mazajos novados – Strenču un Vārkavas novadā (10%).

Šajā nodaļā veiktā analīze liecina, ka 2011.gadā vairāk nekā 60% no kopējiem sociālajai palīdzībai un sociālajiem pakalpojumiem izlietotajiem pašvaldības budžeta līdzekļiem tiek novirzīti sociālās palīdzības pasākumiem. To atzīst un negatīvi novērtē arī aptaujāto sociālo dienestu pārstāvji, runājot intervijās par to, ko viņi savos dienestos gribētu attīstīt, darīt savādāk.

„Ir nepietiekošs pakalpojumu apjoms” (vidējais novads).

„Pārdalītu naudu no pabalstiem pakalpojumiem” (republikas pilsēta).

„Paplašinātu sociālo pakalpojumu klāstu, samazinātu sociālajai palīdzībai” (vidējais novads).

Šādai situācijai ir vairāki iemesli. Daudzos sociālajos dienestos to nosaka finansējuma trūkums, kā rezultātā līdzekļi tiek prioritāri novirzīti sociālajai palīdzībai, līdzekļus sociālajiem pakalpojumiem atvēlot pēc pārpalikuma principa.

„Pašlaik finansējuma trūkuma dēļ tiek pievērsts maz uzmanības sociālajiem pakalpojumiem, pašvaldībām pietrūkst finansējuma esošo pakalpojumu uzturēšanai” (lielais novads).

„Finansējums nepietiekams. 1/6 daļa no iedzīvotājiem ir trūcīgie, vajadzīgs finansējums sociālo pakalpojumu organizēšanai (vajag mājas aprūpes pakalpojumus, dzīvokļu fondam naudas nav vispār” (mazais novads).

Tomēr ir pietiekami liels skaits sociālo dienestu, kuri izvērtējumā veiktajās intervijās ir atzinuši, ka to finansējums ir pietiekams, kamēr statistikas dati parāda, ka vienalga lielākā daļa (60% līdz pat 90%) līdzekļu tajos tiek novirzīti sociālajai palīdzībai.

Tātad, pastāv arī citi iemesli, kas nosaka līdzekļu sadali starp sociālo palīdzību un sociālajiem pakalpojumiem. Izvērtējumā iesaistītie sociālie dienesti ir minējuši šādus iemeslus: spēkā esošie normatīvie akti, nepietiekama darbinieku motivācija, nepietiekams atalgojums, nepietiekams sociālo darbinieku skaits.

„Sociālo darbinieku atalgojumu samazināts, bet darba apjoms, sarežģītība pieaug” (republikas pilsēta).

„Vajadzētu finansēt sociālo darbinieku izglītību” (vidēji lielais novads).

„Vairāk līdzekļu darbinieku motivēšanai – alga, veselības apdrošināšana, drošība. Darbinieki tik piekusuši, darbinieki paši pabalstu saņēmēji” (republikas pilsēta).

„Gribētu vairāk sociālos darbiniekus” (vidēji lielais novads).

Vairāku sociālo dienestu pārstāvji norāda, ka būtu vēlams sistēmiski noteikt minimālo līdzekļu īpatsvaru, kas jānovirza sociālajiem pakalpojumiem.

„Būtu labāk, ja valsts līmenī noteiktu, cik % ir jābūt pakalpojumiem, cik - citiem izdevumiem” (mazais novads).

2.3.3. Sociālo dienestu administratīvie izdevumi

Šajā nodaļā tiek apskatīti visu 119 sociālo dienestu no pašvaldības budžeta finansētie administratīvie jeb uzturēšanas izdevumi laikā no 2009. līdz 2011.gadam. Analīzē izmantoti LM dati no valsts statistikas pārskatiem (skat. atsauci uz datu avotiem 2.3.2 nodaļā).

Administratīvo izdevumu salīdzināšanu starp gadiem traucē tas, ka 2010.gadā tajos tika iekļauti arī izdevumi sociālo dienestu struktūrvienību uzturēšanai, bet 2011.gadā – nē. Tādēļ administratīvo izdevumu izmaiņu tendences tiek novērtētas, salīdzinot datus analīzes perioda sākumā un beigās, t.i. 2009. un 2011. gadā, neņemot vērā 2010. gada rādītājus.

Republikas pilsētas

32.tabulā sniegti dati par deviņu republikas pilsētu sociālo dienestu uzturēšanai izlietotajiem pašvaldības budžeta līdzekļiem laikā no 2009. līdz 2011.gadam.

32. tabula
Republikas pilsētu sociālo dienestu administratīvie izdevumi, LVL, 2009.-2011.gads

Pilsēta	2009	2010	2011
Daugavpils	343 373	1 861 432	477 469
Jēkabpils	348 137	343 091	256 506
Jelgava	238 138	479 009	398 947
Jūrmala	270 924	217 018	235 537
Liepāja	614 657	1 797 404	1 706 956
Rēzekne	198 167	1 141 240	1 364 634
Rīga	3 546 485	2 419 158	2 936 673
Valmiera	80 922	73 391	87 035
Ventspils	314 947	858 154	260 622
Kopā, LVL:	5 955 750	9 189 897	7 724 379

Avots: valsts statistikas pārskatu „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību pilsētā/novadā” kopsavilkumi par 2009. un 2010.gadu; provizoriskais valsts statistikas pārskats „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu

Administratīvo izdevumu segšanai izlietotie līdzekļi laikā no 2009. līdz 2011.gadam ir pieauguši par 30%.

Lielie novadi

33.tabulā sniegti dati par lielo novadu sociālo dienestu uzturēšanai izlietotajiem pašvaldības budžeta līdzekļiem laikā no 2009. līdz 2011.gadam.

33. tabula

Lielo novadu sociālo dienestu administratīvie izdevumi, LVL, 2009.-2011.gads

Novads	2009	2010	2011
Bauskas novads	231 455	357 172	200 897
Daugavpils novads	198 168	29 244	31 006
Dobeles novads	170 235	566 161	224 918
Gulbenes novads	135 992	190 675	210 869
Jelgavas novads ²⁰	77 550	198 155	-
Kuldīgas novads	234 308	148 027	164 108
Ķekavas novads	120 295	138 187	142 146
Madonas novads	171 568	196 722	203 076
Ogres novads	211 134	359 348	242 050
Rēzeknes novads	7 991	192 185	221 020
Salaspils novads	108 171	124 689	146 071
Saldus novads	201 391	314 628	618 724
Talsu novads	181 434	284 796	330 408
Tukuma novads	242 931	295 679	307 646
Kopā, LVL	2 292 623	3 395 667	3 042 940

Avots: valsts statistikas pārskatu „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību pilsētā/novadā” kopsavilkumi par 2009. un 2010.gadu; provizoriskais valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu

Administratīvo izdevumu segšanai izlietotie līdzekļi laikā no 2009. līdz 2011.gadam ir pieauguši par 33%. Ja būtu norādīti Jelgavas novada dati, tad pieaugums varētu būt aptuveni 39%.

Vidēji lieli novadi

34.tabulā sniegti dati par vidēji lielo novadu sociālo dienestu uzturēšanai izlietotajiem pašvaldības budžeta līdzekļiem laikā no 2009. līdz 2011.gadam.

²⁰ 2011. gada provizoriskajā statistikas pārskatā nav norādīti Jelgavas novada dati

34. tabula

Vidēji lielo novadu sociālo dienestu administratīvie izdevumi, LVL, 2009.- 2011.gads

Novads	2009	2010	2011
Aizkraukles novads	88 548	95 168	133 343
Aizputes novads	29 856	50 917	57 719
Alojas novads	21 498	39 118	43 414
Alūksnes novads	105 640	149 440	156 286
Amatas novads	74 281	125 657	48 053
Auces novads	55 611	72 127	68 978
Ādažu novads	70 374	74 547	59 831
Babītes novads	61 873	49 044	65 823
Baldones novads	33 133	47 017	48 501
Balvu novads	127 350	163 778	203 636
Brocēnu novads	20 431	20 973	39 902
Burtnieku novads	71 372	69 408	77 707
Carnikavas novads	1 245	72 137	46 767
Cēsu novads	106 805	252 765	318 981
Dagdas novads	59 949	93 780	90 493
Engures novads	44 129	37 441	43 577
Garkalnes novads	36 343	40 603	37 122
Grobiņas novads	122 617	118 572	136 444
Iecavas novads	72 965	86 160	77 677
Ikšķiles novads	15 736	28 500	41 415
Ilūkstes novads	38 854	65 643	81 257
Inčukalna novads	86 383	210 559	214 619
Jaunjelgavas novads	11 030	41 751	63 348
Jēkabpils novads	36 259	39 755	55 801
Kandavas novads	21 410	255 269	100 446
Kārsavas novads	37 186	75 833	44 823
Kocēnu novads	42 584	74 797	61 832
Kokneses novads	22 274	57 219	40 267
Krāslavas novads	114 441	94 101	109 242
Krimuldas novads	23 531	28 140	44 868
Krustpils novads	30 880	48 076	58 842
Ķeguma novads	37 476	95 566	49 961
Lielvārdes novads	236 729	115 170	10 689
Limbažu novads	82 181	124 539	181 400
Līvānu novads	50 407	62 460	67 406
Ludzas novads	93 719	111 633	119 008
Mārupes novads	151 754	129 388	138 562
Olaines novads	153 614	959 893	827 318
Ozolnieku novads	36 572	46 288	50 444
Pļaviņu novads	6 770	40 593	45 761

Novads	2009	2010	2011
Preiļu novads	109 887	119 137	122 089
Priekules novads	34 529	54 242	55 648
Priekuļu novads	52 678	117 708	51 455
Riebiņu novads ²¹	48 224	39 347	-
Ropažu novads	51 080	56 225	70 232
Rūjienas novads	35 304	34 452	31 886
Salacgrīvas novads	69 843	70 776	77 077
Saulkrastu novads	40 517	43 690	57 310
Siguldas novads	69 916	103 928	86 358
Skrundas novads	48 014	57 493	64 614
Smiltenes novads	66 363	66 190	77 259
Stopiņu novads	63 302	52 192	537 330
Valkas novads	46 327	81 638	87 101
Vecumnieku novads	51 245	70 301	77 934
Ventspils novads	52 042	370 994	141 380
Viļakas novads	25 607	42 516	43 318
Viļānu novads	26 880	37 895	38 394
Kopā, LVL	3 425 569	5 782 548	5 780 947

Avots: valsts statistikas pārskatu „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību pilsētā/novadā” kopsavilkumi par 2009. un 2010.gadu; provizoriskais valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu

Administratīvo izdevumu segšanai izlietotie līdzekļi laikā no 2009. līdz 2011.gadam ir pieauguši par 69%. Ja būtu norādīti Riebiņu novada dati, tad pieaugums varētu būt aptuveni 70%.

Mazie novadi

35.tabulā sniegti dati par mazo novadu sociālo dienestu uzturēšanai izlietotajiem pašvaldības budžeta līdzekļiem laikā no 2009. līdz 2011.gadam.

²¹ 2011. gada provizoriskajā statistikas pārskatā nav norādīti Riebiņu novada dati

35. tabula

Mazo novadu sociālo dienestu administratīvie izdevumi, LVL, 2009.-2011.gads

Novads	2009	2010	2011
Aglonas novads	18 718	31 305	29 629
Aknīstes novads	16 964	20 105	31 096
Alsungas novads	7 174	6 502	8 396
Apes novads	24 183	38 725	52 395
Baltinavas novads	4 695	5 028	5 731
Beverīnas novads	21 110	31 403	31 221
Cesvaines novads ²²	-	126 272	24 851
Ciblas novads	29 483	27 870	37 554
Dundagas novads	14 799	25 204	18 607
Durbes novads	46 092	36 287	45 301
Ērgļu novads ²³	-	28 801	38 162
Jaunpiebalgas novads	11 544	21 618	19 866
Jaunpils novads	16 881	22 084	26 542
Līgatnes novads	18 551	28 185	37 699
Lubānas novads	15 073	142 071	23 642
Mazsalacas novads	26 345	31 731	32 056
Mālpils novads	26 879	110 060	27 262
Mērsraga novads ²⁴	-	-	16 116
Naukšēnu novads	12 710	17 307	17 478
Neretas novads	18 320	32 867	26 869
Nīcas novads	17 315	17 911	24 065
Pārgaujas novads	8 542	38 304	38 493
Pāvilostas novads	15 680	23 728	27 046
Raunas novads	22 180	32 709	43 809
Rojas novads	103 078	60 718	21 541
Rucavas novads	8 002	19 047	23 357
Rugāju novads	11 305	12 520	13 387
Rundāles novads	16 617	39 721	31 023
Salas novads	18 061	25 327	31 040
Sējas novads	8 500	11 271	24 604
Skrīveru novads	54 181	52 489	49 913
Strenču novads	19 225	22 309	34 219
Tērvetes novads	35 786	32 135	38 168

²² 2009. gada statistikas pārskatā nav atrodami dati par Cesvaines novadu

²³ 2009. gada statistikas pārskatā nav atrodami dati par Ērgļu novadu

²⁴ Mērsraga novads tika izveidots tikai 2011. gadā, tādēļ dati par 2009. un 2010. gadu nav pieejami.

Novads	2009	2010	2011
Vainodes novads	11 235	27 420	21 408
Varakļānu novads	8 962	15 291	63 545
Vārkavas novads	11 167	21 062	13 191
Vecpiebalgas novads	29 592	52 049	50 613
Viesītes novads	84 740	51 415	70 279
Zilupes novads	9 620	15 063	14 012
Kopā, LVL	823 308	1 353 914	1 184 185

Avots: valsts statistikas pārskatu „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību pilsētā/novadā” kopsavilkumi par 2009. un 2010.gadu; provizoriskais valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu

Administratīvo izdevumu segšanai izlietotie līdzekļi laikā no 2009. līdz 2011.gadam ir pieauguši par 44%.

36.tabulā ir apkopoti dati par visu kategoriju novadiem.

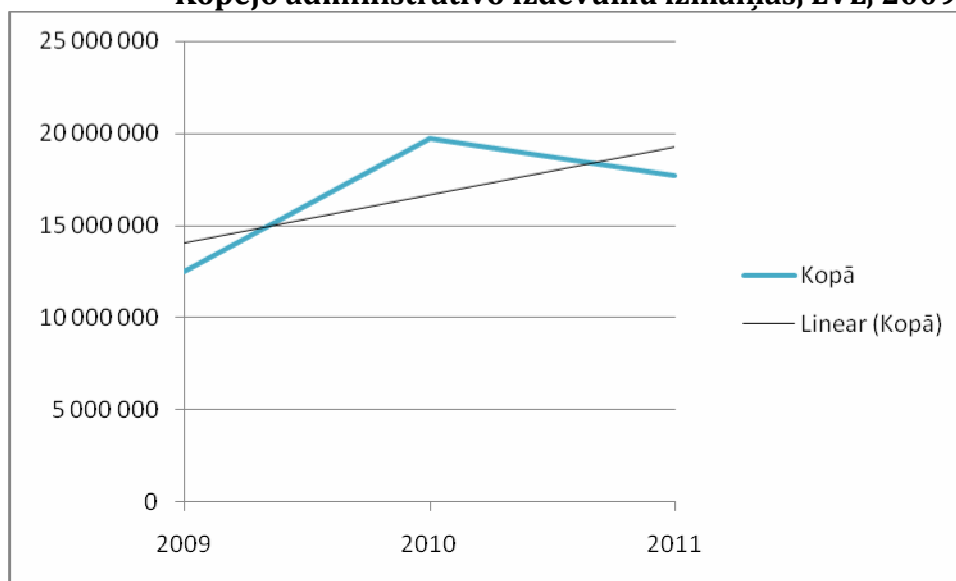
36. tabula
Sociālo dienestu kopējie administratīvie izdevumi, LVL, 2009.-2011.gads

Kategorija	2009	2010	2011
Republikas pilsētas	5 955 750	9 189 897	7 724 379
Lielie novadi	2 292 623	3 395 667	3 042 940
Vidēji lieli novadi	3 425 569	5 782 548	5 780 947
Mazie novadi	823 308	1 353 914	1 184 185
Kopā, LVL	12 497 250	19 722 027	17 732 450

Avots: valsts statistikas pārskatu „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību pilsētā/novadā” kopsavilkumi par 2009. un 2010.gadu; provizoriskais valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu

Kopējie visos sociālajos dienestos administratīvo izdevumu segšanai izlietotie pašvaldības budžeta līdzekļi laikā no 2009. līdz 2011.gadam ir pieauguši par 42%.

7.attēlā ir attēlotas kopējo administratīvo izdevumu izmaiņas un to lineārā tendence pārskata periodā.

Kopējo administratīvo izdevumu izmaiņas, LVL, 2009.-2011.gads

Avots: valsts statistikas pārskatu „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību pilsētā/novadā” kopsavilkumi par 2009. un 2010.gadu; provizorisks valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu

2.3.4. Sociālo dienestu darbinieku atalgojums

Šajā nodaļā tiek analizēts 22 izvērtējumā iekļauto sociālo dienestu darbinieku atalgojums un tā izmaiņas laikā no 2009. līdz 2011.gadam.

Analīzē izmantotie dati ir iegūti, apkopojot informācijas pieprasījumus, kuri tika nosūtīti izvērtējuma izlasē iekļautajiem sociālajiem dienestiem. Informācijas pieprasījumā tika lūgts norādīt mēneša bruto atalgojumu bez darba devēja sociālas apdrošināšanas iemaksām šādiem amatiem: vadītājs, vadītāja vietnieks, nodaļu (struktūrvienību) vadītājs, sociālais darbinieks, sociālais aprūpētājs, sociālais rehabilitētājs, sociālās palīdzības organizators, aprūpētājs un psihologs.

Apkopojot iegūtos datus, tika konstatēts, ka sociālie dienesti ievērojami atšķiras viens no otra pēc tajos esošajām amatu pozīcijām. Tas padara visu amatu un kopējā dienesta atalgojuma analīzi nelietderīgu. Tā vietā tiek analizēts tādu amatu, kuri ir izveidoti lielākajā daļā aptaujāto dienestu, atalgojums:

- dienesta vadītājs – ir visos sociālajos dienestos;
- sociālais darbinieks – ir visos sociālajos dienestos;
- sociālās palīdzības organizators – nav šādos sociālajos dienestos: Daugavpils pilsētā, Grobiņas un Kandavas novados, kā arī Cēsaines, Durbes un Skrīveru novados. Šāds amats ir izveidots vairāk kā divās trešdaļās aptaujāto dienestu.

Papildus atšķirībām amatos, atalgojuma analīzi apgrūstina tas, ka vairāki sociālie dienesti konkrētu mēneša darba algu vietā ir norādījuši to diapazonu vai kopējo gada algas fondu

visiem attiecīgā amata darbiniekiem. Tie ir atzīmēti tabulās ar apzīmējumu „nav apstr.” (nav apstrādājami).

Daugavpils, Gulbenes, Vārkavas, Brocēnu un Cesvaines novadu sociālajos dienestos atsevišķi darbinieki (viens vai divi) tiek nodarbināti uz nepilnu slodzi. Šo darbinieku algas ir pārrēķinātas uz pilnu slodzi, lai varētu tās salīdzināt ar algām citu novadu sociālajos dienestos, katrā gadījumā norādot uz kādu slodzi darbinieks tiek nodarbināts un kādu bruto algu par to saņem.

Republikas pilsētas

37.tabulā apkopoti dati par pilsētu sociālo dienestu trīs minēto amatu mēneša bruto atalgojumu un tā izmaiņām laikā no 2009. līdz 2011.gadam.

37. tabula
Republikas pilsētu sociālo dienestu darbinieku bruto atalgojums, LVL, 2009.-2011.gads

	2009	2010	2011
Dienesta vadītājs:			
Daugavpils	700	700	780
Jelgava	1130	1074	1074
Liepāja	720	612	620
Rīga	1250	1250	1250
Vidēji	950	909	931
Sociālais darbinieks:			
Daugavpils	300	300	320
Jelgava	533	533	533
Liepāja	396	356	366
Rīga	420	420	420
Vidēji	412	402	410
Sociālās palīdzības organizators:			
Daugavpils	nav ¹⁾	nav	nav
Jelgava	480	480	480
Liepāja	396	356	366
Rīga	390	390	390
Vidēji	422	409	412

Avots: izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītais informācijas pieprasījums

Piezīme: 1) ieraksts „nav” nozīmē, ka šajā dienestā nav sociālās palīdzības organizatoru

Kopumā kopš 2009.gada vidējās algas ir nedaudz sarukušas (izmaiņas <10%), lai gan 2011.gadā ir novērojama tendence tām pieaugt salīdzinājumā ar 2010. gadu.

Vislielākās viena amata algu atšķirības starp sociālajiem dienestiem ir novērojamas sociālo dienestu vadītājiem: 2011.gadā zemākā alga ir aptuveni par 50% mazāka par augstāko.

Sociālo darbinieku vidū šī atšķirība ir mazāka (40%) un sociālās palīdzības organizatoru vidū vēl mazāka (24%).

Lielie novadi

38.tabulā apkopoti dati par lielo novadu sociālo dienestu trīs minēto amatu mēneša bruto atalgojumu un tā izmaiņām laikā no 2009. līdz 2011.gadam.

38. tabula

Lielo novadu sociālo dienestu darbinieku bruto atalgojums, LVL, 2009.-2011.gads

	2009	2010	2011
Dienesta vadītājs			
Daugavpils novads	505	505	508
Dobele	800	800	800
Gulbene	-	653	653
Ogre	-	-	570
Saldus	660	680	808
Vidēji	652	659	668
Sociālais darbinieks			
Daugavpils novads	386	386	380 ¹
Dobele	400	400	400
Gulbene	- ²⁾	449 ³⁾	454 ³⁾
Ogre	-	-	345
Saldus	376	430	440
Vidēji	387	416	404
Sociālās palīdzības organizators			
Daugavpils novads	378	362	322
Dobele	280	280	280
Gulbene	-	430	430
Ogre	-	-	350
Saldus	490	490	431
Vidēji	383	391	362

Avots: izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītais informācijas pieprasījums

Piezīmes: 1) 2011. gadā viens sociālais darbinieks tiek nodarbināts uz 0,5 slodzi ar faktisko bruto algu LVL 119,26

2) ar „-” ir apzīmēti dati, kuri nav pieejami par attiecīgā dienesta pirms-reorganizācijas periodu

3) 2010. un 2011. gadā viens sociālais darbinieks tiek nodarbināts uz 0,7 slodzi (faktiskā bruto alga 2010. gadā LVL 274, 2011. gadā – LVL 288) un viens uz 0,8 slodzi (faktiskā bruto alga 2010. un 2011. gadā LVL 329)

Var secināt, ka algas vairumā gadījumu kopš 2009.gada nav būtiski mainījušās.

Vislielākās viena amata algu atšķirības starp sociālajiem dienestiem ir novērojamas sociālo dienestu vadītājiem: 2011.gadā zemākā alga ir aptuveni par 37% mazāka par augstāko.

Sociālo darbinieku vidū šī atšķirība ir ievērojami mazāka (24%), kamēr sociālās palīdzības organizatoru vidū tā bija 35%.

Jāatzīmē, ka algu atšķirības lielo novadu starpā ir ievērojami mazākas nekā pilsētu un vidēji lielo novadu starpā.

Vidēji lielie novadi

39.tabulā apkopoti dati par vidēji lielo novadu sociālo dienestu trīs minēto amatu mēneša bruto atalgojumu un tā izmaiņām laikā no 2009. līdz 2011.gadam.

39. tabula

Vidēji lielo novadu sociālo dienestu darbinieku bruto atalgojums, LVL, 2009.-2011.gads

	2009	2010	2011
Dienesta vadītājs			
Aizkraukle	700	784	784
Brocēni	364	364 ¹⁾	400 ¹⁾
Cēsis	650	700	750
Grobiņa	540	540	540
Jaunjelgava	450	495	545
Kandava	531	630	630
Preiļi	600	660	660
Vidēji	548	596	616
Sociālais darbinieks			
Aizkraukle	435	545	560
Brocēni	277	277 ¹⁾	330 ¹⁾
Cēsis	450	450	485
Grobiņa	385	385	385
Jaunjelgava	400	440	440 ²⁾
Kandava	381	401	401
Preiļi	456	368	368 ²⁵⁾
Vidēji	398	409	424
Sociālās palīdzības organizators			
Aizkraukle	435	515	535
Brocēni	234	234 ¹⁾	280 ¹⁾
Cēsis	432	432	432
Grobiņa	nav ³⁾	nav	nav
Jaunjelgava	350	386	386
Kandava	nav	nav	nav
Preiļi	456	500	500
Vidēji	381	413	427

²⁵⁾ Algas ir norādītas pareizi, bet ir norādīts visu sociālo darbinieku vidējais atalgojums, kas ir noteikts robežās no LVL260 līdz LVL500, atkarībā no iedzīvotāju skaita pagastā, kuru apkalpo konkrētais darbinieks

- Piezīme:
- 1) No 2009. gada 1. decembra visi dienesta darbinieki tiek nodarbināti 4 dienas nedēļā jeb uz 0,8 slodzi ar faktisko bruto algu sociālās palīdzības organizatoriem LVL 187, sociālajiem darbiniekiem LVL 222, dienesta vadītājam LVL 291. 2011. gada 1. martā tiek palielinātas darba algas: sociālās palīdzības organizatoriem pagastos LVL 208, sociālās palīdzības organizatoriem novadā LVL 240, sociālajam darbiniekam LVL 264 un vadītājam LVL 320, saglabājot 0,8 slodzi.
 - 2) Divi sociālie darbinieki tiek nodarbināti uz pilnu slodzi un viens - uz 0,5 slodzi ar faktisko bruto algu LVL 220
 - 3) ieraksts „nav” nozīmē, ka šajā dienestā nav sociālās palīdzības organizatoru
- Avots: izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītais informācijas pieprasījums

Atšķirībā no republikas pilsētu un lielo un mazo novadu sociālajiem dienestiem, vidēji lielo novadu sociālajos dienestos ir novērojama skaidra vidējā atalgojuma pieauguma tendence. Salīdzinot 2011. gadu ar 2009.gadu, tikai divu novadu sociālajos dienestos algas ir sarukušas.

Tāpat vidēji lielajos novados ir novērojamas vislielākās atšķirības starp viena amata atalgojumu dažādos novados: sociālo dienestu vadītājiem zemākā alga ir par 49% zemāka nekā augstākā, sociālajiem darbiniekiem 41% un sociālās palīdzības organizatoriem 48%. Tomēr jāņem vērā, ka vidēji lielo novadu starp izvērtējumā iekļautajiem ir visvairāk, līdz ar to ir lielāka iespēja, ka arī algas svārstīsies lielākā diapazonā.

Mazie novadi

40.tabulā apkopoti dati par mazo novadu sociālo dienestu trīs minēto amatu mēneša bruto atalgojumu un tā izmaiņām laikā no 2009. līdz 2011.gadam.

40. tabula
Mazo novadu sociālo dienestu darbinieku bruto atalgojums, LVL, 2009.- 2011.gads

	2009	2010	2011
Dienesta vadītājs			
Cesvaine	498	498	498
Durbe	- ¹⁾	310	340
Mālpils	589	506	691
Rauna	396	396	396
Skrīveri	518	518	518
Vārkava	514	520	414
Vidēji	503	458	476
Sociālais darbinieks			
Cesvaine	359	359	359
Durbe	-	220	220
Mālpils	349	341	414
Rauna	304	345	345
Skrīveri	378	378	378
Vārkava	319 ²⁾	364 ²⁾	320
Vidēji	342	334	339
Sociālās palīdzības organizators			
Cesvaine	nav ³⁾	nav	268 ⁴⁾
Durbe	nav	nav	nav

Mālpils	344	326	250
Rauna	206	242	242
Skrīveri	nav	nav	nav
Vārkava	nav	nav	276
Vidēji	275	284	259

Avots: izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītais informācijas pieprasījums

- Piezīmes:
- 1) ar „-” ir apzīmēti dati, kuri nav pieejami par attiecīgā dienesta pirms-reorganizācijas periodu
 - 2) 2009. gadā viens sociālais darbinieks tiek nodarbināts uz 0,7 slodzi ar faktisko bruto algu LVL 182, 2010. gadā viens sociālais darbinieks tiek nodarbināts uz 0,75 slodzi ar faktisko bruto algu LVL 273
 - 3) ieraksts „nav” nozīmē, ka šajā dienestā nav sociālās palīdzības organizatoru
 - 4) 2011. gadā viens sociālās palīdzības organizators tiek nodarbināts uz 0,75 slodzi ar faktisko bruto algu LVL 201

Var secināt, ka algas vairumā gadījumu kopš 2009.gada nav būtiski mainījušās, izņemot Mālpils novada sociālo dienestu, kurā sociālās palīdzības organizatora alga ir ievērojami samazinājusies.

Vislielākās viena amata algu atšķirības starp sociālajiem dienestiem ir novērojamas sociālo dienestu vadītājiem: 2011.gadā zemākā alga ir aptuveni par 51% mazāka par augstāko. Sociālo darbinieku vidū šī atšķirība ir nedaudz mazāka (47%), kamēr sociālās palīdzības organizatoru vidū tā bija 12% (šeit jāņem vērā, ka par visu periodu ir pieejami tikai divu sociālo dienestu dati).

Kopumā var secināt, ka laikā no 2009. līdz 2011.gadam atalgojuma līmenis sociālajos dienestos (apskatītajiem trim amatiem) nav būtiski mainījies. Izņēmums šeit ir vidēji lielo novadu sociālo dienestu darbinieku atalgojums, kurš uzrāda skaidru pieauguma tendenci. Tāpat jāatzīmē, ka pastāv ievērojamas atalgojuma atšķirības starp līdzīga izmēra novadu sociālajiem dienestiem.

41.tabulā ir salīdzinātas minēto trīs amatu vidējās algas republikas pilsētu, lielo, vidēji lielo un mazo novadu sociālajos dienestos.

41. tabula
Vidējās bruto algas dažādu novadu dienestos, LVL, 2009.-2011. gads

	2009	2010	2011
Dienesta vadītājs			
Republikas pilsētas	950	909	931
Lielie novadi	655	659	668
Vidēji lieli novadi	548	586	607
Mazie novadi	503	458	476
Sociālais darbinieks			
Republikas pilsētas	412	402	410
Lielie novadi	387	416	404

Vidēji lielle novadi	398	402	417
Mazie novadi	342	334	339
Sociālās palīdzības organizators			
Republikas pilsētas	422	409	412
Lielie novadi	383	391	362
Vidēji lielle novadi	381	404	422
Mazie novadi ²⁶	275	284	259

Avots: izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītais informācijas pieprasījums

Tabula parāda skaidru tendenci attiecībā uz sociālo dienestu vadītāju algām: jo lielāku teritoriju (iedzīvotāju skaita ziņā) apkalpo sociālais dienests, jo lielāka ir tā vadītāja vidējā alga. Šāds stāvoklis ir saprotams, jo vadītāja algas apmēram vajadzētu būt proporcionālam ar tā vadītās organizācijas lielumu un sarežģītību.

Sociālo darbinieku un sociālās palīdzības organizatoru atalgojuma ziņā situācija ir nedaudz atšķirīga. Vislielākais šo darbinieku vidējais atalgojums 2011. gadā bija vidēji lielo novadu sociālajos dienestos.

Galvenie secinājumi par 2.3. nodaļā „Finanšu resursi” analizētajām tēmām

- Sociālo dienestu finansējuma avoti

Laikā no 2009. līdz 2011.gadam ir ievērojami pieaudzis sociālo dienestu finansējums no valsts un pašvaldības budžeta. Detalizētāka šīs tendences analīze ir veikta 3.2. nodaļā.

Izlietotā finansējuma uz vienu klienta lietu izvērtējums atklāj problēmu, ka klientu un lietu uzskaitē sociālajos dienestos netiek organizēta pēc vienādiem principiem, kas apgrūtina izlietotā finansējuma salīdzinošo analīzi dažādos dienestos.

- Finansējums sociālajai palīdzībai un sociālajiem pakalpojumiem

Laikā no 2009. līdz 2011.gadam ir novērojama tendence, ka aizvien vairāk līdzekļu no kopējā sociālajai palīdzībai un sociālajiem pakalpojumiem pieejamā apjoma tiek novirzīti sociālajai palīdzībai. Detalizētāka šīs tendences analīze ir veikta 3.2.nodaļā.

3.ziņojumā tiks veikta analīze par finansējuma sadalījuma starp sociālo palīdzību un sociālajiem pakalpojumiem korelāciju ar tādiem faktoriem kā novada sociālie ekonomiskie un demogrāfiskie rādītāji, sociālo darbinieku kvalifikācija, skaits un atalgojums.

²⁶ Šajos novados analīzei pieejams mazs datu apjoms

- Sociālo dienestu administratīvie izdevumi

Kopējie visos sociālajos dienestos administratīvo izdevumu segšanai izlietotie līdzekļi laikā no 2009. līdz 2011.gadam ir pieauguši par 42%. Detalizētāka šīs tendences analīze ir veikta 3.2. nodaļā.

Administratīvo izdevumu analīzi apgrūtina tas, ka, līdzīgi kā ar klientu lietu uzskaiti, sociālajos dienestos nav kopējas metodikas šo izdevumu uzskaitē. Nav kopīgas pieejas tam, kurus no sociālā dienesta izdevumiem grāmatot kā administratīvos, piemēram, algas (kādas algas – vai arī sociālo darbinieku algas?), kancelejas piederumus, degvielu, komunālos maksājumus, kredītus, būvniecības un remontdarbus dienesta ēkās, integrācijas un atceres pasākumu tāmes, grupu darbu nodrošināšanai, utt.. Valsts statistikas pārskatā nav iespējams izdalīt, piemēram, pēdējos divus nosauktos un sociālo darbinieku algas sociālajā dienestā, jo tas nav pakalpojums, bet gan sociālā darba mikroprakse, bet tādas sadaļas valsts statistikas pārskati nepiedāvā. Rezultātā katrs novads grāmato administrācijas izdevumus pēc savām prasmēm un zināšanām.

- Sociālo dienestu darbinieku atalgojums

Izvērtējumā iekļauto 22 sociālo dienestu darbinieku vidējais atalgojums pēdējo trīs gadu laikā ir palicis praktiski nemainīgs, izņemot sociālos dienestus, kas atrodas vidējos novados.

Novērojamas būtiskas atšķirības dažādos sociālajos dienestos vienādos amatos strādājošu darbinieku atalgojuma līmenī, kas izraisa zemāk atalgoto darbinieku neapmierinātību. Šīs atšķirības norāda uz to, ka nepastāv vienota sociālo dienestu darbinieku atalgojuma noteikšanas sistēma. Tajā skaitā nav saiknes starp darbinieku atalgojumu un kvalifikāciju vai darba rezultātiem, kas negatīvi ietekmē darbinieku motivāciju.

Sociālo dienestu darbinieku un nozares ekspertu viedokļi par šīm tēmām tiks analizēti 2.starpziņojumā. 3. ziņojumā tiks veikta padziļināta sociālo dienestu darbinieku atalgojuma atbilstības analīze.

2.4. Sociālo dienestu darba organizācija

2.4.1. Sociālo dienestu darba plānošana

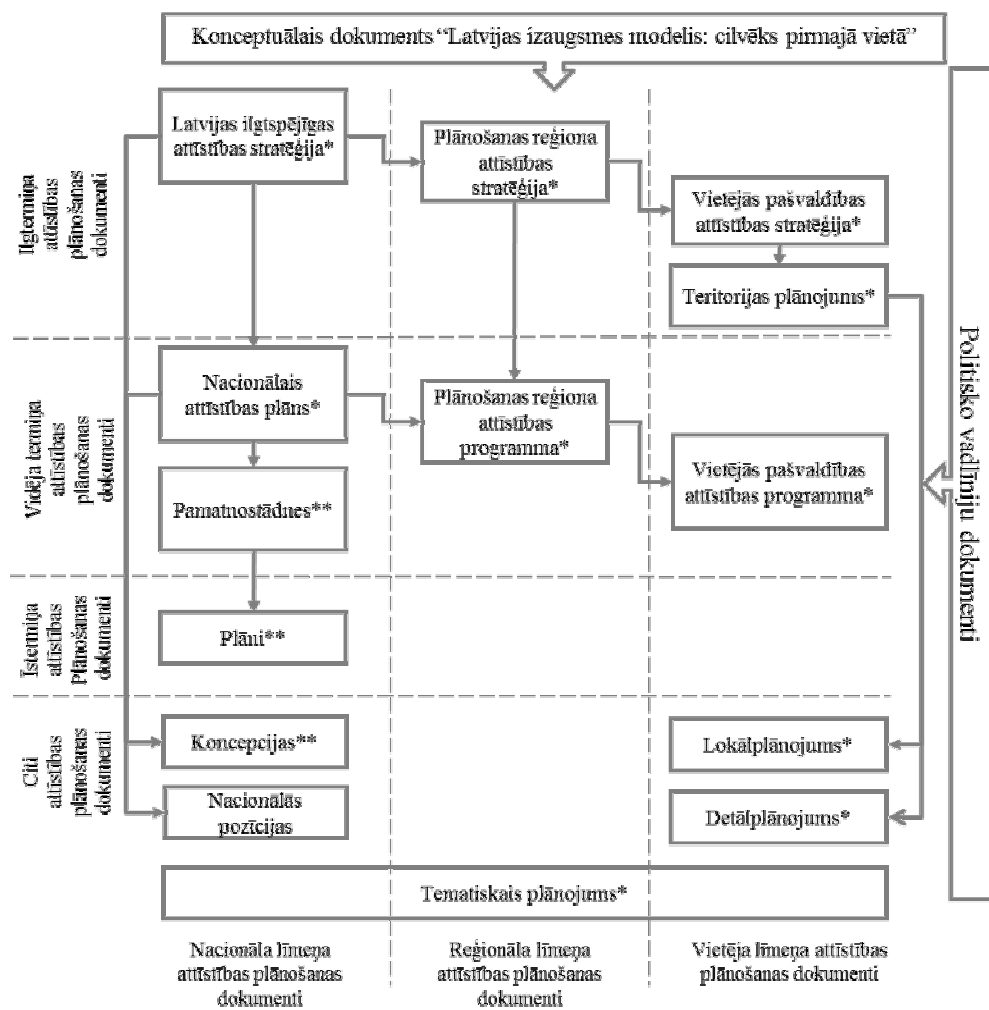
Vispārējais ietvars

Tā kā sociālo dienestu darba plānošana, uzraudzība un novērtēšana nav skatāma atsevišķi no sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības jomas rezultātu plānošanas, uzraudzības un novērtēšanas, tad situācijas raksturošanai ir nepieciešams analizēt gan sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības jomas plānošanas dokumentu izstrādes un novērtēšanas sistēmu, gan tās sasaisti ar sociālo dienestu darbu un tā rezultātiem.

Kā redzams 8. attēlā, tad vietēja līmeņa attīstības plānošanas dokumenti ir pakārtoti reģionālā līmeņa attīstības plānošanas dokumentiem un reģionāla līmeņa attīstības plānošanas dokumenti ir pakārtoti nacionāla līmeņa attīstības plānošanas dokumentiem.

8. attēls

Attīstības plānošanas dokumentu hierarhija



* Teritorijas attīstības plānošanas dokumenti

** Politikas plānošanas dokumenti

Avots: Alise Vitola, promocijas darba „Nacionālās attīstības plānošanas un uzraudzības procesa vadības optimizācija” projekts

Atbilstoši Attīstības plānošanas sistēmas likuma 6.panta pirmajā daļā noteiktajam viens no attīstības plānošanas dokumentu veidiem ir politikas plānošanas dokumenti. Attīstības plānošanas sistēma paredz, ka attīstības plānošanas dokumentus izstrādā nacionālā, reģionālā un vietējā līmenī. Politikas plānošanas dokumentā nosaka mērķus, uzdevumus un rīcību vienas vai vairāku politikas jomu, nozaru vai apakšnozaru attīstības veicināšanai. Viens no principiem, kurš ir jāievēro attīstības plānošanā ir uzraudzības un novērtēšanas princips, kas paredz, ka attīstības plānošanā un attīstības plānošanas dokumentu īstenošanā visos pārvaldes līmeņos tiek nodrošināts to ietekmes izvērtējums, kā arī uzraudzība un pārskatu sniegšana par sasniegtajiem rezultātiem. Attīstības plānošanas sistēmas likuma 9.panta 4.punkts nosaka vietēja, reģionāla un nacionāla līmeņa attīstības plānošanas dokumentu hierarhiju. Atbilstoši likumā noteiktajam, izstrādājot šādus dokumentus, ir jāievēro, ka vietējā līmeņa attīstības

plānošanas dokumenti ir hierarhiski pakārtoti reģionālā un nacionālā līmeņa attīstības plānošanas dokumentiem. Reģionālā līmeņa attīstības plānošanas dokumenti ir hierarhiski pakārtoti nacionālā līmeņa attīstības plānošanas dokumentiem.

Atbilstoši Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā noteiktajam LM uzdevumi sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības jomā ir:

- izstrādāt valsts politiku sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības jomā, kā arī organizēt un koordinēt tās īstenošanu;
- organizēt šī likuma 9.¹ un 13. pantā minēto sociālo pakalpojumu sniegšanai piešķirto valsts budžeta līdzekļu administrēšanu;
- pārraudzīt šī likuma īstenošanu, kontrolēt sociālo pakalpojumu sniegšanu regulējošo normatīvo aktu ievērošanu, kā arī sociālo pakalpojumu kvalitāti un sociālo pakalpojumu sniedzēju atbilstību normatīvo aktu prasībām un administratīvi sodīt sociālo pakalpojumu sniedzējus par izdarītajiem pārkāpumiem.

Tas nozīmē, ka viens no LM uzdevumiem ir izstrādāt nacionāla līmeņa attīstības plānošanas dokumentus sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības jomā, kā arī nodrošināt to uzraudzību un pārskatu sniegšanu par sasniegtajiem rezultātiem, kā arī nodrošināt to ietekmes izvērtējumu.

Reģionu programmas

Lai nodrošinātu veiksmīgu alternatīvu sociālo pakalpojumu attīstību plānošanas reģionos un nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas saņemt iedzīvotāju vajadzībām atbilstošus sociālos pakalpojumus, attīstīt jaunas sociālo pakalpojumu formas un pilnveidot esošās, plānošanas reģionos izstrādāja plānošanas dokumentus alternatīvu sociālās aprūpes un sociālo pakalpojumu attīstībai.

Šobrīd ir izstrādāti un ir spēkā šādi reģionu plānošanas dokumenti sociālo pakalpojumu attīstībai:

- Rīgas plānošanas reģiona sociālo pakalpojumu attīstības programma alternatīviem sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumiem 2010. - 2016.gadam;
- Kurzemes plānošanas reģiona sociālo pakalpojumu attīstības programmu 2011.-2018.gadam;
- Zemgales plānošanas reģiona sociālo pakalpojumu attīstības programma 2010.-2016.gadam;
- Latgales plānošanas reģiona sociālo pakalpojumu attīstības programma 2010. – 2017. gadam;
- Vidzemes reģiona alternatīvo sociālo pakalpojumu attīstības programma 2010. - 2017.gadam;

Apkopotā informācija liecina, ka divas no izstrādātajām programmām aptver periodu no 2010.-2016.gadam, divas programmas no 2010.-2017. un viena programma no 2010. līdz 2018.gadam.

Dienestu darba plānošanas raksturojums

Vispārējās prasības pašvaldību sociālo dienestu izveidei un darbībai ir noteiktas Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā un 03.06.2003. MK noteikumos Nr.291 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem”. Atbilstoši likumā noteiktajam regulējumam:

- katrā pašvaldībā jābūt vismaz vienam sociālā darba speciālistam uz katriem tūkstoš iedzīvotājiem;
- katra pašvaldība izveido pašvaldības iestādi — sociālo dienestu.

Likuma 11.pants attiecībā uz sociālā dienesta darba plānošanu nosaka šādus uzdevumus:

- administrēt pašvaldības budžeta līdzekļus, kas novirzīti sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības sniegšanai;
- novērtēt sociālā dienesta administrēto un pašvaldības finansēto sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības kvalitāti;
- veikt sociālās vides izpēti, noteikt problēmas, izstrādāt sociālo pakalpojumu attīstības koncepcijas, mērķprogrammas un priekšlikumus jaunu pakalpojumu ieviešanai un piedalīties pašvaldības attīstības plānu izstrādē.

03.06.2003. MK noteikumu Nr.291 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem” II un III daļā ir noteiktas vispārīgās prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem un prasības sociālajam dienestam, kuras jāievēro veicot sociālo darbu. Tādējādi sociālajiem dienestiem ir jāievēro gan vispārīgās prasības, gan MK noteikumu Nr.291 III daļā noteiktās prasības sociālajiem dienestiem.

Turpinājumā ir apkopoti izvērtējuma izlasē iekļauto pašvaldību vadītāju, sociālo dienestu vadītāju un darbinieku, kā arī klientu interviju rezultāti par sociālo dienestu darba plānošanu un to ietekmējošiem faktoriem.

Stratēģiskā un ilgtermiņa plānošana

Sociālo dienestu izstrādāto ilgtermiņa plānošanas dokumentu apkopojums liecina, ka 17 no 22 pašvaldībām šobrīd ir izstrādātas sociālo dienestu attīstības stratēģijas vai arī pašvaldības attīstības programmā ir iekļauta sadaļa par sociālās jomas attīstību. Piecas no aptaujātajām pašvaldībām norādīja, ka šāds plānošanas dokuments šobrīd nav, bet tiek izstrādāts (skat. 42. tabulu).

**42.tabula
Ilgtermiņa plānošanas dokumenti**

Kritērijs	Izstrādāta dienesta attīstības stratēģija	Sadaļa par sociālās jomas attīstību ir novada attīstības programmā	Plānošanas dokuments nav izstrādāts, bet pašvaldība to šobrīd dara
Republikas pilsētas	4	0	0
Lielie novadi	0	5	0
Vidēji lieli novadi	2	3	2
Mazie novadi	1	2	3
Kopā	7	10	5

Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu vadītājiem.

Analizējot izstrādāto plānošanas dokumentu darbības ilgumu, jānorāda, ka tie ir ļoti atšķirīgi - no 3 līdz 7 gadiem. Tādējādi, jāsecina, ka katrā novadā pastāv sava attīstības stratēģijas plānošana, un šobrīd spēkā ir gan vidēja termiņa, gan ilgtermiņa attīstības plānošanas dokumenti.

Attiecībā uz sociālo dienestu iesaisti sociālo pakalpojumu jomas attīstības plānošanā reģionālā līmenī trīs no 22 dienestu vadītājiem norādīja, ka nekādā veidā nav bijuši iesaistīti šādu dokumentu izstrādē. Šādu atbildi sniedza mazo novadu sociālo dienestu vadītāji. Pārējo 18 sociālo dienestu vadītāji ir bijuši iesaistīti reģiona attīstības programmu izstrādē. Vispozitīvāk iesaisti reģiona plānošanas dokumentu izstrādē vērtē Zemgales un Latgales novadu sociālo dienestu vadītāji, uzsverot, ka tas pozitīvi ietekmē plānošanas procesu:

„... jo zina, kur kas jāplāno, kādus pakalpojumus jāsniedz; vai pakalpojums būs pieprasīts”.

Arī kāda Kurzemes lielā novada sociālā dienesta vadītāja pozitīvi vērtē iesaisti Kurzemes reģiona sociālo pakalpojumu attīstības programmas izstrādē. Viņa norāda, ka:

„tas veicina stabilitu, saplānotu attīstību sociālo pakalpojumu jomā”.

Kā ieguvums tiek minēta iespēja piesaistīt ESF finansējumu. Tomēr vairāku Vidzemes un Rīgas plānošanas reģiona pašvaldību sociālo dienestu vadītāji norāda, ka šobrīd trūkst sadarbības reģionu programmas īstenošanā vai arī sadarbība ir formāla, un, ka vienīgais ieguvums ir iespēja projektiem piesaistīt ESF finansējumu. Turpretī Kurzemes plānošanas reģionā ir pieņemts speciālists, kas strādā ar sociālajiem jautājumiem, regulāri sazinās ar sociālajiem dienestiem, informē par kursiem, projektu iespējām.

Finansējums

Sociālo dienestu gadskārtējo budžetu plānošana tiek veikta pēc ieņēmumu un izdevumu principa, balstoties uz iepriekšējo gadu budžeta izpildi un analizējot iepriekšējo gadu dinamiku pabalstiem, klientu skaitam, iesniegumu skaitam noteiktiem pakalpojumiem, vajadzībām.

Lielākais vairums no 22 aptaujātajiem sociālo dienestu vadītājiem norāda, ka finansējums sociālā darba nodrošināšanai un sociālajiem pakalpojumiem pārskata periodā ir pieaudzis. Pozitīvi no sociālo dienestu vadītāju puses tiek vērtēts GMI un dzīvokļu līdzfinansējuma atbalsts, kā negatīvs aspekts, kas ietekmē sociālo dienestu darba plānošanu un darba kvalitāti tiek minēta nevienādā darba samaksa dažādās pašvaldībās, ko ietekmē pašvaldības budžeta iespējas, kā arī finansējuma trūkums lauku pagastu sociālajai palīdzībai un sociālajiem pakalpojumiem. Negatīvi finansējuma pieejamību pārskata periodā vērtē astoņu sociālo dienestu vadītāji, t.sk. vienas lielās pilsētas, divu lielo novadu, divu vidēji lielo novadu un trīs mazo novadu sociālo dienestu vadītāji. Visbiežāk kā negatīvie aspekti tiek minēti finansējuma trūkums lauku pagastu sociālajiem pakalpojumiem un sociālajai palīdzībai, atalgojuma samazinājums sociālajiem darbiniekiem, atalgojuma atšķirības ar citiem domes darbiniekiem, kā arī atalgojuma atšķirības dažādu novadu starpā. Tāpat tiek norādīts, ka krīzes rezultātā lielākā daļa finansējuma tiek novirzīta sociālajai palīdzībai un tikai atlikumu atvēl sociālajiem

pakalpojumiem. Kāda mazā novada sociālā dienesta vadītājs finansējuma pieejamību pārskata periodā vērtē šādi:

„Nepietiekams. 1/6 daļa no iedzīvotājiem ir trūcīgie, vajadzīgs finansējums sociālo pakalpojumu organizēšanai (vajag mājas aprūpes pak., dzīvokļu fondam naudas nav vispār).”

Apkopojot sociālo dienestu vadītāju viedokli par finansējuma pieejamību pārskata periodā, jāsecina, ka, lai gan kopumā sociālo dienestu vadītāji atzīst, ka finansējums sociālā darba nodrošināšanai un sociālajiem pakalpojumiem pārskata periodā ir pieaudzis, tomēr lielākā daļa finansējuma tiek novirzīta sociālajai palīdzībai un sociālajiem pakalpojumiem atvēlētais finansējums tiek vērtēts kā nepietiekams. Īpaši tiek akcentēts finansējuma trūkums lauku pagastu sociālajiem pakalpojumiem un sociālajai palīdzībai.

Sociālā darba organizācija un plānošana iestādē

Apkopojot informāciju par darba plānošanas pasākumiem, kuri tiek praktizēti sociālajos dienestos, jāsecina, ka visvairāk tiek izmantoti īstermiņa plānošanas pasākumi. Tos izmanto visas no 22 aptaujātajām pašvaldībām. Sociālo dienestu vadītāji kā savus plānošanas instrumentus visbiežāk min ceturkšņa un ikgadējos darba plānus, kā arī ikgadējos budžetus.

Regulāras tikšanās ar citu struktūrvienību vadītājiem kā plānošanas instrumentu atzīmē 18 no 22 sociālo dienestu vadītājiem. Tomēr to biežums ir ļoti atšķirīgs, sākot no vienas reizes nedēļā līdz divām reizēm gadā. Apkopotā informācija liecina, ka biežāk notiek sanāksmes sociālā dienesta ietvaros kā ikdienas darba plānošanas instruments, retāk ar citām pašvaldības iestādēm un struktūrvienībām.

21 sociālais dienests sava darba organizēšanā izmanto speciālus IT rīkus (datubāzes un programmas). Kā visbiežāk izmantotais instruments tiek minēts SOPA un lietvedības sistēmas, tomēr ir pašvaldības, kuras izmanto arī tādas IKT datu bāzes kā iedzīvotāju reģistrs, kā arī VSAA, NVA, Zemesgrāmatas un CSDD piedāvātos datus.

Atbildot uz jautājumu, vai sociālajā dienestā ir skaidri noteikti procesi, izstrādātas procedūras, apstiprinošu atbildi ir sniegušas 16 pašvaldības. No tām, kuras uz šo jautājumu nebija sniegušas apstiprinošu atbildi, bija vienas republikas pilsētas, trīs vidēji lielo novadu un divu mazo novadu sociālo dienestu vadītāji. Situācijas apkopojums liecina, ka pārsvarā dienesti aprobežojas ar nolikumiem un iekšējās kārtības noteikumiem, bet ir pašvaldības, kurās ir izstrādāti rīkojumi un metodika par klientu lietu veidošanu, lēmumu projektu izstrādi un apstiprināšanu. Tomēr situācija katrā pašvaldībā ir atšķirīga. Saldus novada sociālajā dienestā, piemēram, ir izstrādāta metodika par klientu lietām, izstrādāti dokumentu paraugi, savukārt Ogres novada sociālajam dienestam ir izstrādāti iekšējās kārtības noteikumi, iekšējais ētikas kodekss, nolikumi katrai dienesta struktūrvienībai u.c. Kāda vidēji lielā novada sociālā dienesta vadītājs uz jautājumu, vai sociālajā dienestā ir skaidri noteikti procesi, izstrādātas procedūras, norādīja, ka nav skaidrs jautājums. Tādējādi, jāsecina, ka situācija izlasē iekļautajos sociālajos dienestos ir ļoti atšķirīga, tomēr tajās pašvaldībās, kurās ir iestrādes kvalitātes vadības sistēmas ieviešanā, ir vērojama pozitīva tendence iekšējo procesu un procedūru izstrādē, un darba plānošanas un darbības nodrošināšanā.

Atbildot uz jautājumu, kādi darba plānošanas pasākumi tiek praktizēti Jūsu sociālajā dienestā, 14 no 22 sociālo dienestu vadītājiem norādīja, ka darbinieku noslodze tiek rūpīgi plānota. Sociālo dienestu vadītāju aptaujas dati liecina, ka to nedara viena lielā novada, trīs vidēji lielo novadu un četrus mazos novadu sociālo dienestu vadītāji. Sociālo dienestu vadītāji, kuri veic darbinieku noslodzes plānošanu, kā visbiežāk izmantoto instrumentu min darba noslodzes žurnālu. Gulbenes novada sociālā dienesta vadītājs norāda, ka:

„Katrs darbinieks pilda Darba noslodzes žurnālu. Reizi mēnesī katrs darbinieks iesniedz atskaiti par apkalpoto klientu skaitu, rehabilitācijas plāniem. Vislielākā noslodze ir Stradu pagastā, jo tur ir vislielākais bezdarba līmenis.”

Darbu plānošana tiek veikta arī ņemot vērā klientu pieplūdumu, kā arī pamatojoties uz klientu reģistru, kuru pilda katrs darbinieks. Tādējādi, operatīvi reizi nedēļā vai reizi mēnesī apkopojot informāciju par apkalpoto klientu skaitu, rehabilitācijas plāniem, iestādes vadītājam ir iespēja redzēt darbinieku noslodzi un plānot nepieciešamos papildus atbalsta pasākumus.

Attiecībā uz sociālo darbinieku darba plānošanu situācija ir dažāda. 16 gadījumos darbinieki norāda, ka darba uzdevumus un darbus plāno paši. To norāda, gan republikas pilsētu, gan lielo novadu, gan vidēji lielo novadu dienestu vadītāji. Jānorāda, ka šādu atbildi nav sniedzis neviens no aptaujātajiem mazos novadu sociālo dienestu darbiniekiem. 10 gadījumos to dara sociālā dienesta vadītājs vai sociālā dienesta nodaļas vadītājs. Arī šajā atbilžu kategorijā ir gan republikas pilsētu, gan lielo novadu, gan vidēji lielo novadu dienestu darbinieki, bet nav neviens mazā novada sociālā dienesta darbinieks. Savukārt, tie 20 respondenti, kas ir atbildējuši, ka dara to paši, saskaņojot ar tiešo vadītāju, pārstāv republikas pilsētas, lielos novadus, vidēji lielos novadus un mazos novadus. Jānorāda, ka visu aptaujāto mazos novadu sociālo dienestu darbinieki ir norādījuši, ka darbu plānošanu veic paši, saskaņojot to ar tiešo vadītāju. Vienā gadījumā ir sniegta atbilde, ka darbs netiek plānots, izņemot tikšanās laiku ar klientu. Jāsecina, ka mazajos novados sociālo dienestu vadītāji ir vairāk iesaistīti uzdevumu plānošanā un kontrolē, bet pārējos sociālajos dienestos ir lielāka atbildības deleģēšana darbiniekiem.

35 no intervētajiem darbiniekiem apstiprināja, ka to darbu reglamentē iekšējie normatīvie akti un procedūras un tikai viens darbinieks uz šo jautājumu atbildēja negatīvi. Kopumā no 36 intervētajiem sociālo dienestu darbiniekiem 34 darbinieki atbildēja, ka tiem ir amata apraksti, bet divi norādīja, ka nav.

Intervēto darbinieku novērtējums par darba plānošanu sociālajā dienestā (skat. 43. tabulu), parāda, ka vairumā gadījumu darbinieki tiek iesaistīti dienestu mērķa un darba plānošanā, gandrīz vienmēr darbiniekiem ir saprotami veicamie darba uzdevumi, arī uzdotos darbus pārsvarā darbinieki var paveikt noteiktajos termiņos. Lai gan ziņojuma 2.4.2 sadaļā ietvertā informācija liecina, ka 92% intervēto sociālo dienestu darbinieki savā ikdienas praksē ir saskārušies ar pārslodzi darbā, t.sk. 24% sociālo darbinieku to izjūt regulāri, 68% pārslodzi izjutuši dažreiz, tomēr to nevar saistīt ar spēju paveikt uzdotos darbus noteiktajos termiņos, jo kā iemeslus pārslodzei darbinieki visbiežāk min tieši emocionālo un informatīvo pārslodzi, ko rada, piemēram, paaugstināts stress saskarsmē ar klientiem, konfliktējoši un agresīvi klienti. Intervētie darbinieki ir novērtējuši, ka darba izpildei nepieciešamā informācija ir pietiekama.

43.tabula

Darbinieku darba plānošanas novērtējums

	Vienmēr	Vairumā gadījumu	Reti	Nekad	Grūti pateikt
Es tieku iesaistīts sociālā dienesta mērķu un darba plānošanā	7	22	4	1	2
Man ir saprotami mani darba uzdevumi	24	12	0	0	0
Man uzdotos darbus es varu paveikt noteiktajos termiņos	10	24	1	0	1
Darba izpildei nepieciešamā informācija ir pietiekama	8	25	0	0	2

Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu vadītājiem.

Novērtējot ikdienas darba plānošanu sociālajā dienestā, 20 respondenti norāda, ka sociālajā dienestā ir skaidra plānošanas sistēma, notiek sanāksmes, tiek veikts padarītā izvērtējums. Šādas atbildes ir snieguši gan republikas pilsētu, gan lielo novadu, gan vidēji lielo novadu, gan mazo novadu sociālo dienestu pārstāvji. Savukārt, divi republikas pilsētu un viens vidēji lielā novada sociālā dienesta darbinieki ir norādījuši, ka darba ir daudz un darbinieku ir maz, tādēļ plānošanai neatliek laika. 13 darbinieki, kuri pārstāv visas izvērtējuma izlasē pārstāvēto sociālo dienestu kategorijas, ir minējuši citu variantu. Darbinieku sniegtās atbildes uz šo jautājumu liecina, ka pārsvarā sociālajos dienestos notiek ikdienas darba plānošana, tomēr bieži vien ir jāreaģē uz neparedzētām situācijām, gadījumiem, kas norāda uz zināmām problēmām ilgtermiņa plānošanā. Piemēram, kāda vidēji liela novada sociālā dienesta darbinieks norāda, ka:

„viss ir atkarīgs no apjoma, ja ir maz darba, tad plāno, bet, ja daudz, tad reaģē uz situāciju”.

Apkopojot informāciju par izveidoto praksi sociālo dienestu darba plānošanai, jāsecina, ka vidēji pusei no izvērtējumā iekļautajiem sociālajiem dienestiem ir izstrādāti instrumenti darbinieku noslodzes plānošanai. Noslodzes rādītāji tiek arī regulāri analizēti, kas ļauj ilgtermiņā plānot nepieciešamos atbalsta pasākumus. Tomēr kopējā analīze parāda, ka praksē ir gadījumi, kad darbiniekiem nākas reaģēt uz ārkārtas situācijām. Tādēļ ārkārtīgi liela nozīme ir sociālā dienesta vadītāja un darbinieku plānošanas prasmēm, lai izvērtētu veicamo uzdevumu un darbu nozīmību un savlaicīgumu.

Cilvēkresursi

Izlasē iekļautās pašvaldības sniedza informāciju par sociālo dienestu darbiniekiem (izņemot pakalpojuma sniedzējus, ja pakalpojuma sniedzēji ir kā sociālā dienesta struktūrvienība), norādot atsevišķi darbinieku skaitu šādās kategorijās:

- vadītājs/ vadītāja vietnieks/ nodaļu(struktūrvienību) vadītājs;
- sociālais darbinieks;
- sociālais aprūpētājs;
- sociālais rehabilitētājs;
- sociālās palīdzības organizators;
- aprūpētājs;
- psihologs;
- citi.

Apkopotā informācija liecina, ka Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 10.panta 1.daļā ietvertā norma, ka katrā pašvaldībā jābūt vismaz vienam sociālā darba speciālistam uz katriem tūkstoš iedzīvotājiem tiek nodrošināta 12 no 22 aptaujātajām pašvaldībām, t.sk. trīs lielajos novados, piecos vidēji lielajos novados un četros mazajos novados (skat. 44.tabulu). Tomēr minētā informācija nav skatāma viennozīmīgi, jo kā redzams 44.tabulā, tad sociālajos dienestos kopā nodarbināto skaits atsevišķās pašvaldībās ir ievērojami lielāks. Atbilstoši sociālo dienestu vadītāju sniegtajai informācijai, piemēram, Ogres novada sociālajā dienestā kopā ir nodarbināti 68 cilvēki, t.sk. 29 sociālā darba speciālisti. Tādējādi, veidojas situācija, ka kopumā sociālajā dienestā ir nodarbināts ievērojams skaits citu darbinieki, bet sociālā darba speciālistu skaits atbilstoši normatīvajos aktos noteiktajam regulējumam ir nepietiekams. Līdzīga situācija, kad kopējais darbinieku skaits ir ievērojami lielāks, ir vērojama arī citās pašvaldībās, piemēram, Cēsīs, Kandavā, Saldū u.c.

Informācija par sociālo dienestu darbiniekiem

Pilsētas vai novada nosaukums	Iedzīvotāju skaits (01.01.2011.)	Sociālo dienestu darbinieku (izņemot pakalpojuma sniedzējus, ja pakalpojuma sniedzēji ir kā sociālā dienesta struktūrvienība) skaits 2012.g.*	Sociālā darba speciālistu skaits (t.sk. vadītāji) 2012.g.*	Iedzīvotāju sk.uz 1 soc. darba speciālists	Papildus nepieciešamais darbinieku skaits*			
					1-6	7-9	10-20	>100
Republikas pilsētas								
Rīga	700 107	424	351	1995				x
Daugavpils	102 870	70	37	2780			x	
Jelgava	64279	95	41	1567	x			
Liepāja	83061	79	56	1483		x		
Lielie novadi, kuros iedzīvotāju skaits ir virs 20000								
Dobeles	24233	30	23	807		x		
Daugavpils	27937	45	27	620		x		
Saldus	28551	52	28	549	x			
Gulbenes	24808	24	20	1240	x			
Ogres	38566	68	29	1329	x			
Vidēji lielie novadi, kuros iedzīvotāju skaits ir 5000 līdz 20000								
Aizkraukles	9820	21	10	982	x			
Brocēnu	6956	8	7	993	x			
Cēsu	19466	40	16	1216		x		
Kandavas	9832	78	14	702	x			
Preiļu	11711	14	9	1301	x			
Jaunjelgavas	6474	9	7	924	x			
Grobiņas	10184	18	11	925	x			
Mazie novadi, kuros iedzīvotāju skaits ir līdz 5000								
Skrīveru	4056	7	4	1014	x			
Raunas	3961	6	5	792	x			
Cesvaines	3078	4	3	1026	x			
Vārkavas	2349	4	4	587	x			
Mālpils	3995	11	4	998	x			
Durbes	3383	7	4	845	n/a	n/a	n/a	n/a

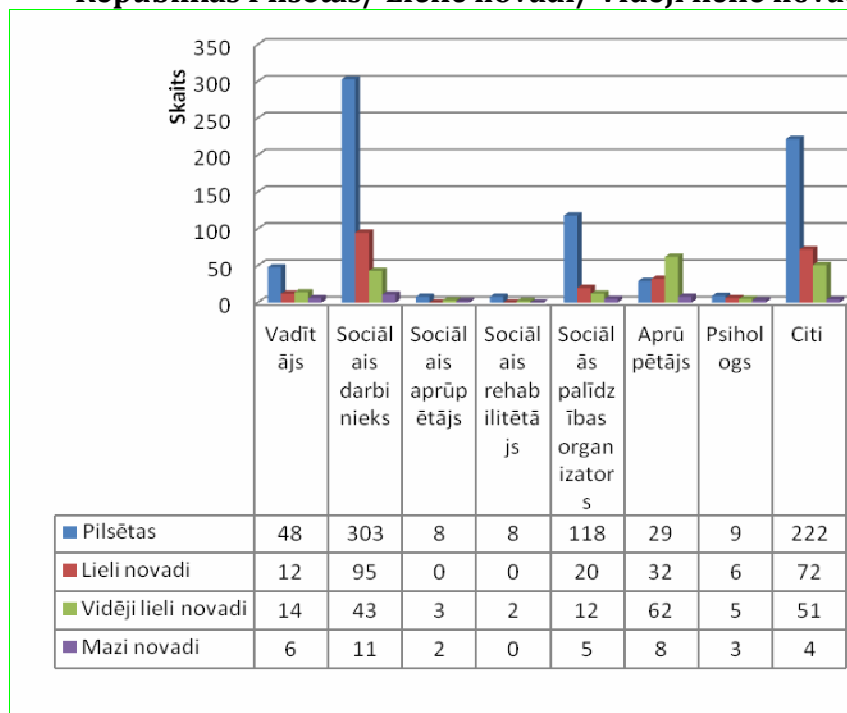
*Avots: sociālo dienestu sniegtā informācija (izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītā informācijas pieprasījuma datu apkopojums un intervijas), „Demogrāfija 2011”

Apkopotā informācija par sociālo dienestu darbiniekiem (skat. 9.attēlu) liecina, ka visvairāk sociālajos dienestos ir nodarbināti sociālie darbinieki, sociālās palīdzības organizatori un citi darbinieki. Savukārt, sociālais aprūpētājs un sociālais rehabilitētājs ir kopumā maz izplatīts amats visos sociālajos dienestos. Piemēram, lielajos novados netiek nodarbināts neviens darbinieks no šīs kategorijas. Arī mazajos novados netiek nodarbināts neviens sociālais rehabilitētājs. Apkopotā informācija liecina, ka vidēji lielajos novados tiek nodarbināts ievērojams skaits aprūpētāji, kas neietilpst sociālā darba speciālista klasifikācijā. Gan republikas pilsētās, gan lielajos novados, gan vidēji lielajos novados tiek nodarbināts ievērojams skaits citu darbinieku. Atbilstoši sociālo dienestu sniegtajai informācijai šajā

kategorijā ietilpst tādas profesijas kā juriskonsults, sekretāre – lietvede, lietvede –arhivāre, informators, personāla inspektors, darba satura analītiķis, kvalitātes vadības sistēmas speciālists, saimniecības pārzinis, automobiļa vadītājs, galvenais speciālists, ekonomists, kasieris, vecākais sociālais darbinieks, atkarības profilakses speciālists, ergoterapeits, sociālās palīdzības galvenais speciālists, datu bāzes analītiķis, sociālais pedagogs. Rīgas pilsētā tiek nodarbināti 47 vecākie sociālie darbinieki²⁷, kuri netiek ieskaitīti sociālā darba speciālistu klasifikācijā.

9. attēls

Informācija par 22 sociālo dienestu darbiniekiem Republikas Pilsētas/ Lielie novadi/ Vidēji lieli novadi/ Mazie novadi



Avots: izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītais informācijas pieprasījums

Apkopojot informāciju par sociālo dienestu darbiniekiem, jāsecina, ka, lai gan Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 10.panta 1.daļā ietvertā norma, ka katrā pašvaldībā jābūt vismaz vienam sociālā darba speciālistam uz katrām tūkstoš iedzīvotājiem tiek nodrošināta tikai 12 no 22 aptaujātajām pašvaldībām, tomēr daļā pašvaldību, kurās šī norma netiek izpildīta, sociālajā dienestā ir nodarbināts ievērojams skaits citu darbinieku, t.sk. ar atbilstošu izglītību, bet kuru amata kategorija neatbilst likumā noteiktajam formulējumam, un tādējādi, netiek ņemta vērā aprēķinu veikšanā uz vienu iedzīvotāju.

²⁷ Atbilstoši Rīgas Sociālā dienesta skaidrojumam, vecākie sociālie darbinieki veic sociālo darbinieku uzraudzību, apmācību, aizvietošanu. Tiem ir atbilstoša izglītība, lai veiktu sociālā darbinieka pienākumus, un tiem ir piešķirts kods atbilstoši Profesiju klasifikatora otrajai pamatgrupai VECĀKIE SPECIĀLISTI 2635 Sociālā darba un konsultāciju vecākie speciālisti. Lai gan šāda situācija ir izveidojusies vēsturiski, kad administratīvo resursu optimizācijas rezultātā Rīgas Sociālajā dienestā tika likvidēti struktūrvienību vadītāju un vietnieku amati, izvērtējuma autori uzskata, ka šie speciālisti, apkopojot informāciju par iestādē nodarbinātajiem sociālajiem darbiniekiem, būtu jāiekļauj kopējā sociālo darbinieku skaitā.

Apkopojot dienestu vadītāju sniegto informāciju par papildus nepieciešamo darbinieku skaitu dienestā, tikai Durbes novada sociālā dienesta vadītājs norādīja, ka papildus darbinieki nav nepieciešami. Pārējos sociālajos dienestos papildus nepieciešamo darbinieku skaits svārstās no 1 līdz 100 (skat. 44.tabulu).

Metodiskais atbalsts

Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 14.panta 1.punkts nosaka, ka viens no LM uzdevumiem sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības jomā ir izstrādāt valsts politiku sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības jomā, kā arī organizēt un koordinēt tās īstenošanu.

Kā vienu no metodiskās vadības pasākumiem LM organizē metodiskās sanāksmes ar sociālo dienestu vadītājiem un sociālā darba speciālistiem par aktuālajiem jautājumiem sociālās politikas jomā. LM sniegtā informācija²⁸ liecina, ka 2011.gadā Rīgā LM telpās tika noorganizētas 9 sanāksmes Rīgas, Zemgales, Vidzemes, Latgales, Kurzemes un republikas pilsētu sociālo dienestu pārstāvjiem. LM mājaslapā ir pieejama informācija par notikušajām sanāksmēm, labās prakses piemēriem, pārbaužu rezultātu apkopojums, kā arī biežāk uzdotie jautājumi un atbildes.

Intervēto sociālo dienestu vadītāji norāda, ka tiem metodisko atbalstu visbiežāk sniedz novada vadība, kolēģi no citiem dienestiem, LM. Tomēr sociālo dienestu vadītāju interviju apkopojums liecina, ka LM metodiskais atbalsts vairāk tiek vērtēts kā formāls. Tā piemēram, divu vidēji lielu novadu sociālo dienestu vadītāji par LM sniegto metodisko atbalstu norāda:

„Pašlaik nesajūtam LM atbalstu un izpratni. Dienesti visu laiku tiek kritizēti, ir jūtama neuzticēšanās dienestiem. Ministrija saka: „Jūs par maz motivējiet klientus”, bet cik daudz dienestam ir tiesības iejaukties cilvēku dzīvē, ja cilvēki atsakās saņemt palīdzību. Gribētos vairāk uzticēšanos. Ministrijai būtu vairāk jānovērtē dienesti un to darbinieki.”

„Pašlaik metodiskais atbalsts ir ļoti zemā līmenī. Vai tikšanos ar ministriju vienreiz gadā var uzskatīt par metodisko atbalstu? Mēs informāciju visvairāk gūstam no kolēģiem, pieredzes apmaiņas braucieniem, arī masu medijiem.”

Apkopotā informācija liecina, ka sociālo dienestu vadītāju starpā ir izveidojusies sadarbība, kura tiek izmantota dažādu neskaidro jautājumu risināšanā un precizēšanā. Gan lielo, gan mazo novadu sociālo dienestu vadītāji norāda uz personiskajiem kontaktiem un savstarpējo saziņu ar citiem dienestiem. Kāda lielā novada dienesta vadītāja norāda, ka

„...galvenokārt metodisko atbalstu gūstu no kolēģiem no citiem dienestiem. Visa metodiskā vadība norit dienestu savstarpējos kontaktos”.

Durbes novada sociālā dienesta vadītājs kā pozitīvu piemēru metodiskā atbalsta sniegšanā min Kurzemes reģiona attīstības plānošanas centru.

²⁸ Intervija ar LM pārstāvjiem, 2012.gada 5.aprīlis

Apkopotā informācija liecina, ka sociālo dienestu vadītāji ārējo metodisko atbalstu sagaida no LM. Novērtējot esošo praksi, nākotnē tiek sagaidīta pieejas maiņa no ministrijas kā kontrolējošās institūcijas uz atbalstošo institūciju. Lūk, vairāku sociālo dienestu vadītāju teiktais:

„LM varētu organizēt reizi ceturksnī, ne tikai informatīvus pasākumus, bet vairāk uz problēmām orientētus.”

„LM varētu organizēt apmācības, labo piemēru popularizēšanu, nevis informēšanu par likumdošanas²⁹ izmaiņām.”

„Gribētos, lai metodiskais darbs būtu vairāk attīstīts. Lai būtu korekti, pretrunā neesoši likumdošanas akti, metodisks apraksts, kā ar kuru gadījumu rīkoties. Būtu nepieciešama labās prakses popularizēšana”.

Situācijas apkopojums liecina, ka sociālo dienestu vadītājiem trūkst apmācību, pieredzes apmaiņas semināru, diskusiju par labās prakses piemēriem, dažādu gadījumu risināšanu, informācijas par ESF projektu rezultātā radītiem jauniem sociālajiem pakalpojumiem attiecīgajā reģionā un valstī kopumā. Vairāki sociālo dienestu vadītāji arī norāda uz nepieciešamību metodiskās sanāksmes rīkot reģionos, kā arī organizēt tikšanās ar sociālajiem dienestiem šaurākā lokām, specifiskāk orientēties uz atsevišķām klientu grupām.

Attiecībā par sociālo darbinieku profesionālo asociāciju/biedrību atbalstu sociālā darba attīstības organizēšanai, lielākais vairums intervēto sociālo dienestu vadītāju norāda, ka atbalsts nav jūtams. Tikai Rīgas pilsētas dienesta vadītājs norāda, ka Sociālo darbinieku biedrība aktīvi darbojas. Kādas citas republikas pilsētas pārstāvis norāda, ka tiek sekots līdz Sociālo darbinieku biedrības publikācijām. Kāda vidēji lielā novada sociālā dienesta vadītāja situāciju ar sociālo darbinieku profesionālo asociāciju/biedrību atbalstu raksturo šādi:

„Ir kauns par divām esošajām biedrībām un par to, ka pašlaik tiek dibināta vēl trešā. Reāli neviena biedrība nedarbojas. Pirms 2 gadiem Sociālo darbinieku biedrība sarīkoja konferenci, bet par to dalībniekiem bija jāmaksā. Presē pašlaik parādās ļoti negatīva informācija par sociālo dienestu tēlu. Uzskata, ka šajā sakarā būtu jādarbojas asociācijām.”

Novērtējot esošo plānošanas reģionu lomu profesionāla sociālā darba attīstības veicināšanai reģiona pašvaldībās, sociālo dienestu vadītāji norāda uz tādiem negatīviem aspektiem kā reģionu funkciju neskaidrību, reģionu nedrošību, politisko nestabilitāti, atbilstošu speciālistu trūkumu. Domājot par plānošanas reģionu lomu nākotnē sociālā darba attīstības veicināšanai, sociālo dienestu vadītāji redz šādus virzienus:

„Kā atbalsta punkts informācijas apmaiņai, savstarpējiem kontaktiem, arī metodiskās vadības nodrošināšana.”

²⁹ Šeit un turpmāk citātos ar vārdu „likumdošana” tiek saprasti normatīvie akti

„Informācijas apkopošana, konsultēšana, tālākizglītība, supervīziju organizēšana.”

„Vērstai uz palīdzību un reāli izpildāmām lietām, katrā konkrētā pašvaldībā, ne tikai plānošanas jomā. Labi ir tas, ka ir mājaslapa, ir dokumentu paraugi, ko var izmantot. Labi, ka Kurzemes plānošanas reģions nav kontrolējoša institūcija!”

Secinājumi

Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības jomā ir vai tiek izstrādāti nacionāla, reģionāla un vietēja līmeņa plānošanas dokumenti vidējam termiņam.

Katrā novadā pastāv sava attīstības stratēģijas plānošana, un šobrīd spēkā ir gan vidēja termiņa, gan ilgtermiņa attīstības plānošanas dokumenti. Sociālo dienestu vadītāji pozitīvi novērtē iesaisti reģiona sociālo pakalpojumu attīstības programmu izstrādē. Kā galvenie ieguvumi no šī procesa tiek minēti ESF finansējuma piesaiste un kopējs skatījums uz reģiona attīstību konkrētajā jomā.

Lielākā daļa sociālo dienestu vadītāju izprot nepieciešamību izstrādāt reģiona plānošanas dokumentu, un lielākā daļa sociālo dienestu vadītāju ir bijuši iesaistīti šo dokumentu izstrādē. Tomēr, kā problēma tiek akcentēta sadarbības trūkums reģiona programmu īstenošanā.

Attiecībā uz sociālā darba organizāciju un plānošanu lielākais vairums intervēto sociālo dienestu norāda, ka tiem ir noteikti mērķi, to darbību reglamentē iekšējie normatīvie akti, kārtības, amatu apraksti. Pārsvārā sociālie dienesti aprobežojas ar nolikumiem un iekšējās kārtības noteikumiem, bet ir pašvaldības, kurās ir izstrādāti rīkojumi un metodika par klientu lietu veidošanu, lēmumu projektu izstrādi un apstiprināšanu.

Tajās pašvaldībās, kurās ir iestrādes kvalitātes vadības sistēmas ieviešanā, ir vērojama pozitīva tendence iekšējo procesu un procedūru izstrādē, darba plānošanas un darbības nodrošināšanā.

Pārsvārā sociālajos dienestos notiek ikdienas darba plānošana, tomēr bieži vien ir jāreaģē uz neparedzētām situācijām, gadījumiem. Darba plānošanā visvairāk tiek izmantoti īstermiņa plānošanas pasākumi. Visbiežāk kā ikdienas darba plānošanas instruments tiek minētas sanāksmes sociālā dienesta ietvaros, retāk ar citām pašvaldības iestādēm un struktūrvienībām.

Vairums pašvaldību darba organizēšanā izmanto speciālus IT rīkus (datubāzes un programmas). Kā visbiežāk izmantotais instruments tiek minēts SOPA un lietvedības sistēmas, tomēr ir pašvaldības, kuras izmanto arī tādas IKT programmas kā iedzīvotāju reģistrs, kā arī VSAA, NVA, Zemesgrāmatas un CSDD piedāvātos datus.

Attiecībā uz darbinieku iesaisti darba plānošanā, vairumā gadījumu darbinieki tiek iesaistīti sociālo dienestu mērķu un darba plānošanā, gandrīz vienmēr darbiniekiem ir saprotami veicamie darba uzdevumi, arī uzdotos darbus pārsvārā darbinieki var paveikt noteiktajos termiņos.

Apkopotā informācija par sociālo dienestu darbiniekiem liecina, ka visvairāk sociālajos dienestos ir nodarbināti sociālie darbinieki, sociālās palīdzības organizatori un citi darbinieki. Savukārt, sociālais aprūpētājs un sociālais rehabilitētājs ir kopumā maz izplatīta profesija visos

sociālajos dienestos. Lielajos novados netiek nodarbināts neviens darbinieks no šīm profesijām. Arī mazajos novados netiek nodarbināts neviens sociālais rehabilitētājs. Apkopotā informācija liecina, ka vidēji lielos novados tiek nodarbināts ievērojams skaits aprūpētāji, kas neietilpst sociālā darba speciālista klasifikācijā. Gan republikas pilsētās, gan lielajos novados, gan vidēji lielajos novados tiek nodarbināts ievērojams skaits citu darbinieku.

Lai gan Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 10.panta 1.daļā ietvertā norma, ka katrā pašvaldībā ir jābūt vismaz vienam sociālā darba speciālistam uz katriem tūkstoš iedzīvotājiem tiek nodrošināta tikai 12 no 22 aptaujātajām pašvaldībām, tomēr daļā pašvaldību, kurās šī norma netiek izpildīta, ir nodarbināts ievērojams skaits citu darbinieku, t.sk. ar atbilstošu izglītību, bet kuru amata kategorija neatbilst likumā noteiktajam formulējumam.

Sociālo dienestu gadskārtējo budžetu plānošana tiek veikta pēc ieņēmumu un izdevumu principa, balstoties uz iepriekšējo gadu budžeta izpildi un analizējot iepriekšējo gadu dinamiku pabalstiem, klientu skaitam, iesniegumu skaitam noteiktiem pakalpojumiem, vajadzībām.

Lai gan kopumā sociālo dienestu vadītāji atzīst, ka finansējums sociālā darba nodrošināšanai un sociālajiem pakalpojumiem pārskata periodā ir pieaudzis, tomēr lielākā daļa finansējuma tiek novirzīta sociālajai palīdzībai un sociālajiem pakalpojumiem atvēlētais finansējums tiek vērtēts kā nepietiekams

Attiecībā uz metodisko atbalstu un sadarbības mehānismiem jāsecina, ka sociālo dienestu vadītāju starpā ir izveidojusies sadarbība, kura tiek izmantota dažādu neskaidro jautājumu risināšanā un precizēšanā. Metodiskais atbalsts no LM puses vairāk tiek vērtēts kā formāls. Nākotnē tiek sagaidīta pieejas maiņa no ministrijas kā kontrolējošas institūcijas uz atbalstošo institūciju.

Sociālo dienestu vadītājiem trūkst apmācību, pieredzes apmaiņas semināru, diskusiju par labās prakses piemēriem, dažādu sociālo gadījumu risināšanu. Vairāki sociālo dienestu vadītāji arī norāda uz nepieciešamību metodiskās sanāksmes rīkot reģionos, kā arī organizēt tikšanās ar sociālajiem dienestiem šaurākā lokā, specifiskāk orientēties uz atsevišķām klientu grupām.

Attiecībā par sociālo darbinieku profesionālo asociāciju/biedrību atbalstu sociālā darba attīstības organizēšanai, lielākais vairums intervēto sociālo dienestu vadītāju norāda, ka atbalsts nav jūtams. Tomēr nākotnē sociālo dienestu vadītāji saredz lielāku asociāciju lomu sociālo dienestu tēla veidošanā.

2.4.2. Sociālo dienestu funkcijas un sociālo darbinieku noslodze

2.4.2.nodaļā analizētas sociālo dienestu funkcijas – gan normatīvajos aktos deleģētās, gan papildus funkcijas, ko veic sociālie dienesti.

Lai izvērtētu sociālo dienestu funkcijas, tika pētīti sociālo dienestu nolikumi, struktūrshēmas, analizēta pieejamā informācija šo iestāžu un pašvaldību mājaslapās, apkopots izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītais informācijas pieprasījums, sociālo dienestu vadītāju un darbinieku sniegtās intervijas.

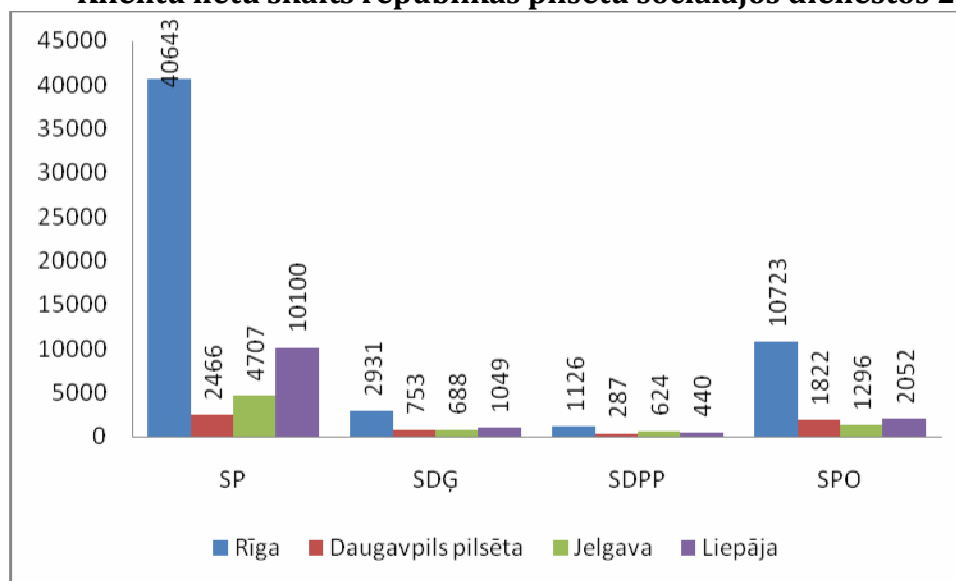
Sociālā dienesta funkciju proporcionālais sadalījums

Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums nosaka, ka „galvenie pašvaldības sociālā dienesta uzdevumi ir veikt sociālo darbu ar personām, ģimenēm un personu grupām, sniegt sociālos pakalpojumus vai organizēt to sniegšanu ģimenēm ar bērniem, kurās ir bērna attīstībai nelabvēlīgi apstākļi, audžuģimenēm, aizbildņiem, personām, kuras aprūpē kādu no ģimenes locekļiem, invalīdiem, pensijas vecuma personām, personām ar garīga rakstura traucējumiem un citām personu grupām, kurām tas nepieciešams un sniegt sociālo palīdzību.”

Viens no rādītājiem, kas atspoguļo sociālo dienestu funkcijas un noslodzi pa funkcijām ir katras funkcijas ietvaros vadīto klientu lietu (gadījumu) skaits. Zemāk redzamajos attēlos atspoguļoti dati no izvērtējuma ietvaros sociālo dienestu sniegtajām atbildēm informācijas pieprasījumos par klientu lietu skaitu 2011.gadā.

10.attēls

Klientu lietu skaits republikas pilsētu sociālajos dienestos 2011.gadā



* attēlā izmantojamie saīsinājumi SP – sociālā palīdzība

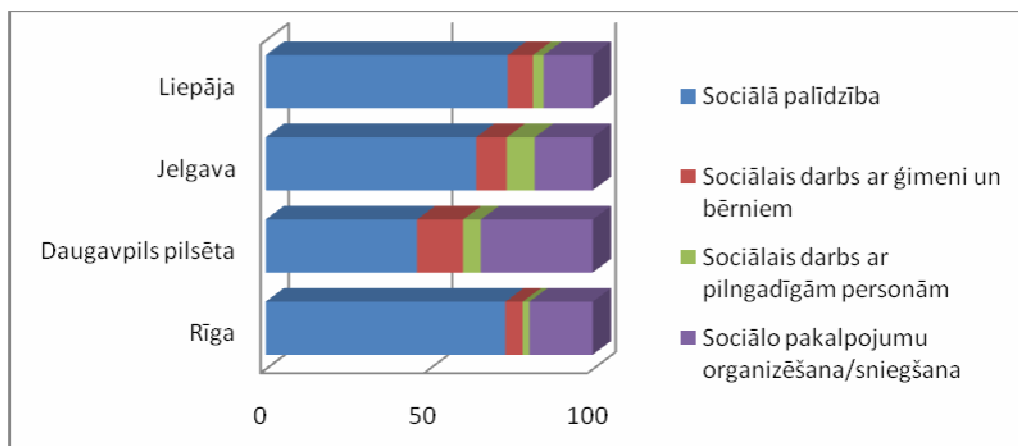
SDĢ – sociālais darbs ar ģimeni un bērniem

SDPP – sociālais darbs ar pilngadīgām personām

SPO – sociālo pakalpojumu sniegšana/ organizēšana

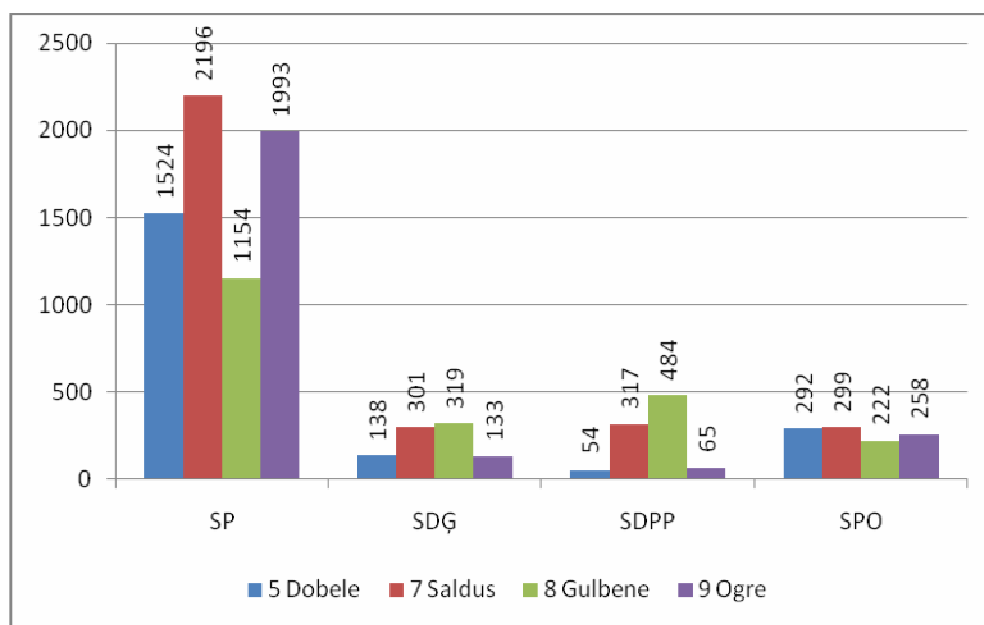
Avots: izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītais informācijas pieprasījums

11.attēls
Sociālā dienesta funkciju sadalījums republikas pilsētās (procentos) pēc klientu lietu skaita



Avots: izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītais informācijas pieprasījums

12. attēls
Klientu lietu skaits lielo novadu sociālajos dienestos 2011.gadā

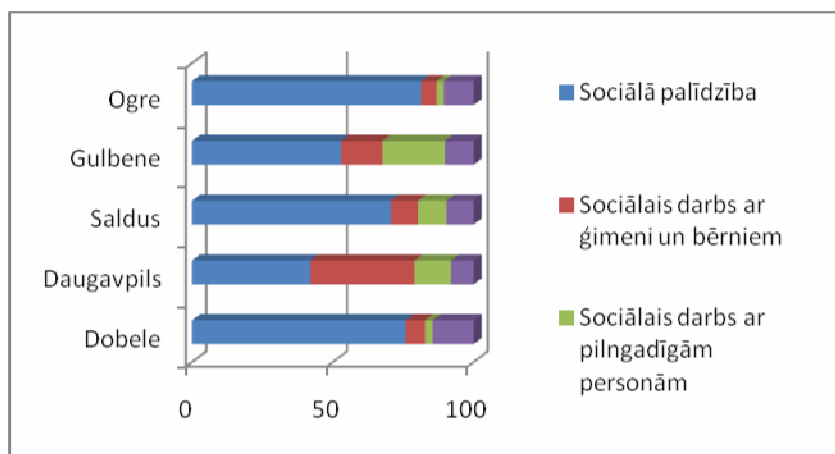


* attēlā izmantotie saīsinājumi SP – sociālā palīdzība
SDĢ – sociālais darbs ar ģimeni un bērniem
SDPP – sociālais darbs ar pilngadīgām personām
SPO – sociālo pakalpojumu sniegšana/ organizēšana

Avots: izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītais informācijas pieprasījums

13. attēls

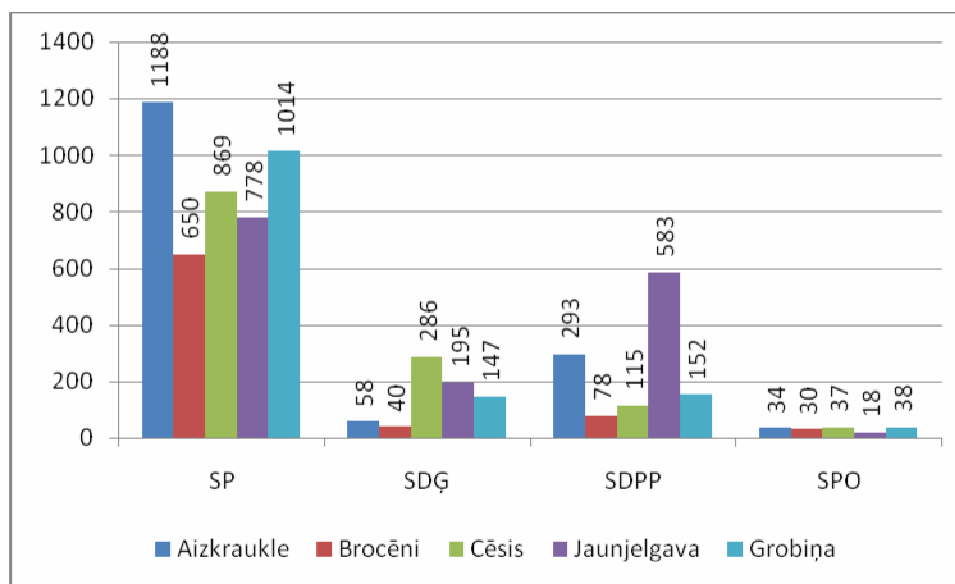
Sociālā dienesta funkciju sadalījums lielajos novados (procentos)



Avots: izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītais informācijas pieprasījums

14. attēls

Klientu lietu skaits vidēji lielo novadu sociālajos dienestos 2011.gadā



* attēlā izmantojamie saīsinājumi SP – sociālā palīdzība
SDĢ – sociālais darbs ar ģimeni un bērniem
SDPP – sociālais darbs ar pilngadīgām personām
SPO – sociālo pakalpojumu sniegšana/ organizēšana

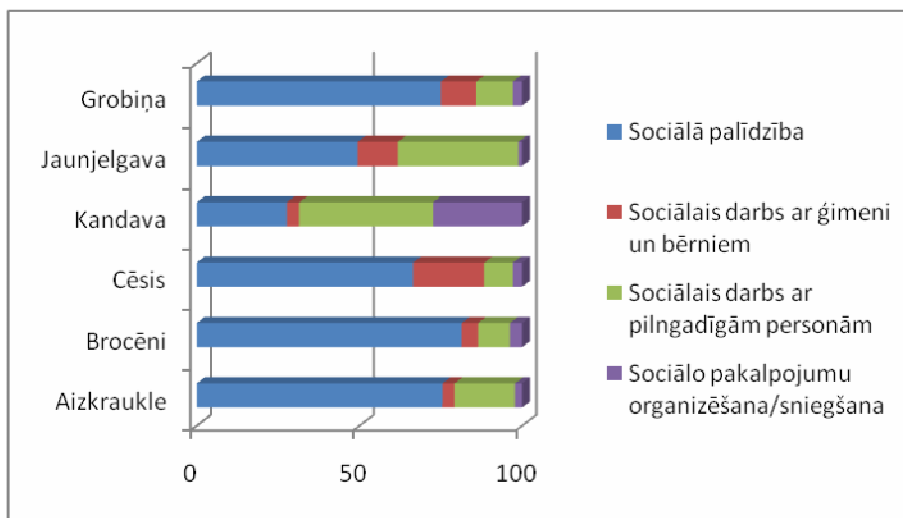
Avots: izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītais informācijas pieprasījums

Informācijā nav iekļauti dati:

- par Kandavas novada sociālo dienestu, jo eksperta viedoklis - Kandavas novada sniegtā informācija par klientu lietu skaitu nav ticama, jo pārsniedz iedzīvotāju skaitu pašvaldībā;
- par Preiļu novada sociālo dienestu, jo pieprasītie dati netika iesniegti.

15.attēls

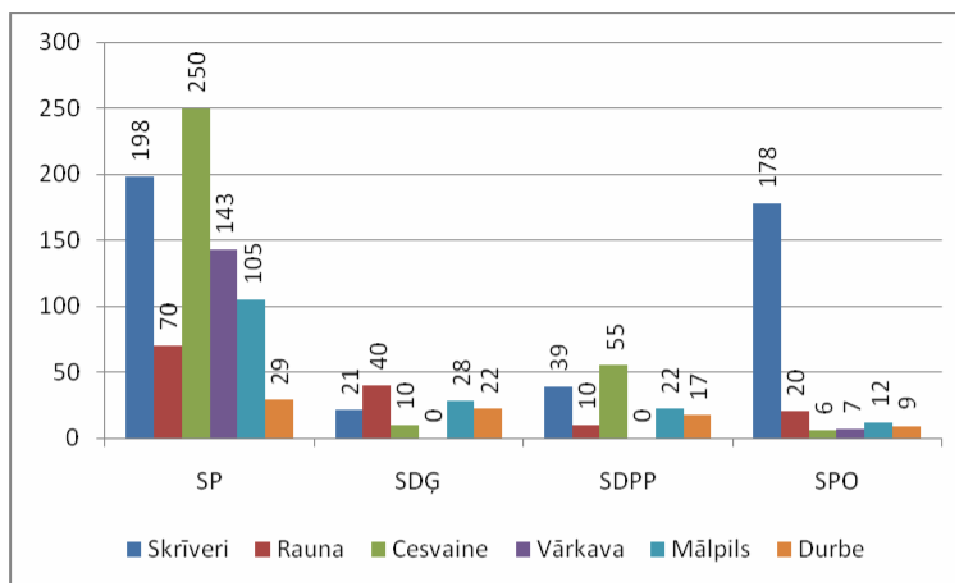
Sociālā dienesta funkciju sadalījums vidējos lielajos novados (procentos)



Avots: izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītais informācijas pieprasījums

16. attēls

Klientu lietu skaits mazo novadu sociālajos dienestos 2011.gads



* attēlā izmantotie saīsinājumi SP – sociālā palīdzība

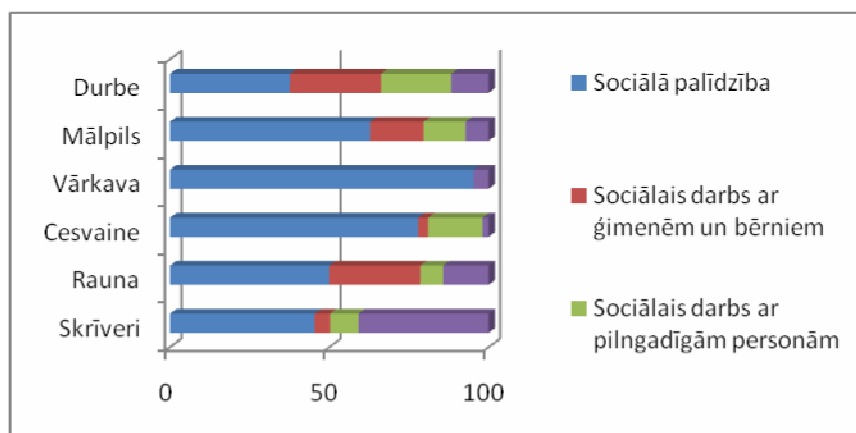
SDĢ – sociālais darbs ar ģimeni un bērniem

SDPP – sociālais darbs ar pilngadīgām personām

SPO – sociālo pakalpojumu sniegšana/ organizēšana

Avots: izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītais informācijas pieprasījums

Sociālā dienesta funkciju sadalījums mazajos novados (procentos)



Avots: izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītais informācijas pieprasījums

Neatkarīgi no sociālo dienestu apkalpoto klientu skaita katrā pašvaldībā, dominējošā funkcija ir sociālās palīdzības sniegšana. Tas nozīmē, ka sociālie dienesti pamatā strādā ar sociālo pabalstu piešķiršanu. Kā otra funkcija ir sociālais darbs, tad sociālo pakalpojumu organizēšana/sniegšana.

Sociālie pakalpojumi

Saskaņā ar normatīvajiem aktiem sociālā dienesta funkcijās ir izvērtēt klienta vajadzību pēc sociālajiem pakalpojumiem un organizēt sociālā pakalpojuma saņemšanu, ja klientam pakalpojums ir nepieciešams.

Sociālie pakalpojumi – ir pasākumu kopums, kas vērsts uz personu sociālās funkcionēšanas spēju atjaunošanu vai uzlabošanu, lai veicinātu viņu iekļaušanos sabiedrībā. Ar sociālajiem pakalpojumiem tiek saprasti sociālās rehabilitācijas, profesionālās rehabilitācijas, sociālās aprūpes, sociālā darba pakalpojumi, kurus nodrošina personas dzīvesvietā vai sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijā.

Sociālo pakalpojumu sniegšanas pamatprincipi ir noteikti gan Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā, MK noteikumos un pašvaldību saistošajos noteikumos.

Pašvaldības ir izvēlējušās dažādus sociālo pakalpojumu nodrošināšanas modeļus (aprakstīts 2.1. nodaļā):

- sociālie pakalpojumi ir izveidoti kā sociālā dienesta struktūrvienības, tas nozīmē, ka sociālo pakalpojumus sniedz sociālie dienesti;
- pašvaldība „pērķ” sociālos pakalpojumus no sociālo pakalpojuma sniedzēja savas pašvaldības teritorijā;
- pašvaldība „pērķ” sociālos pakalpojumus no sociālo pakalpojuma sniedzēja citas pašvaldības teritorijā.

Pamatojoties uz prasībām sociālo pakalpojumu sniedzējiem, pakalpojuma nodrošināšanā jānodarbina sociālā darba speciālisti – sociālie darbinieki, sociālie aprūpētāji un sociālie rehabilitētāji. Tiek nodrošināts ne tikai konkrētais pakalpojums, bet arī notiek sociālais darbs

ar klientu. Sevišķi pašvaldībās, kur sociālie pakalpojumi ir kā sociālā dienesta struktūrvienības, konkrētā pakalpojuma nodrošināšanā ir iesaistīts sociālais darbinieks, kas arī veic sociālā gadījuma izvērtēšanu, vajadzību pēc sociālajiem pakalpojumiem novērtēšanu, sociālā gadījuma vadīšanu.

Piemērs A. Patversmē klientam tiek dots ne tikai patvērums, bet arī sociālais darbinieks veic intervenci ar klientu.

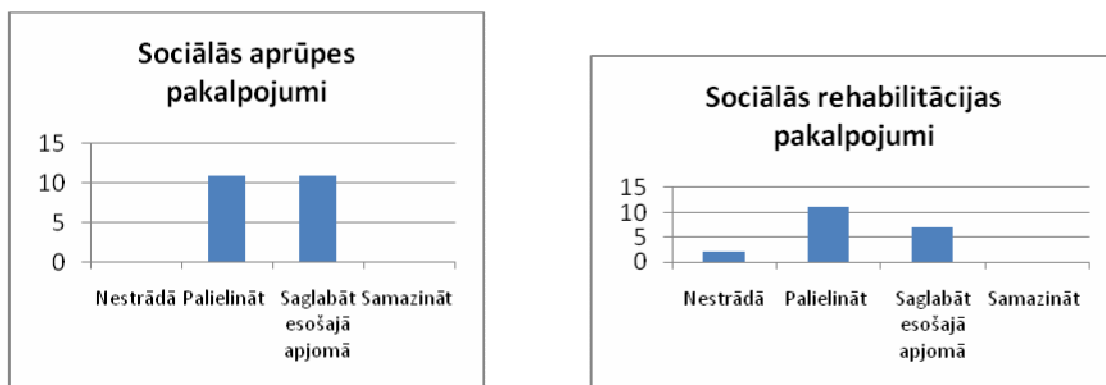
Piemērs B. Dienas centrā strādā sociālais darbinieks darbam ar personām ar funkcionāliem traucējumiem, viņa atbildībā ir pieņemt klientu, veikt vajadzību izvērtējumu, pieņemt lēmumu par pakalpojuma nodrošināšanu, apjomu un samaksu, kā arī sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojuma ietvaros veikt sociālo darbu ar personu.

Piemērs C. Krīžu centrā strādā sociālais darbinieks darbam ar vardarbībā cietušiem bērniem, kas sniedz arī sociālās rehabilitācijas pakalpojumu un veic sociālo darbu ar vardarbībā cietušo personu.

Izvērtējuma ietvaros sociālo dienestu vadītājiem tika uzdots jautājums, ar kuriem no piedāvātajiem sociālajiem pakalpojumiem viņu sociālais dienests nestrādā, kuru sociālo pakalpojumu sniegšanu ir nepieciešams palielināt, kuru - saglabāt esošā līmenī un kuru samazināt. Zemāk redzami attēli atspoguļo sociālo dienestu vadītāju atbildes par sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumiem.

18. attēls

Sociālo pakalpojumu nepieciešamais apjoms (atbilžu skaits)



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu vadītājiem

Attēls atspoguļo, ka gandrīz visos izvērtējuma ietvaros aptaujātajos novados sociālie pamatpakalpojumi – sociālā aprūpe un sociālā rehabilitācija tiek nodrošināti, tikai divi sociālie dienesti uzskata, ka nesniedz sociālās rehabilitācijas pakalpojumus. Daļa no respondentiem uzskata, ka gan sociālās aprūpes (11 atbilžu skaits no 22), gan sociālās rehabilitācijas pakalpojums (11 atbilžu skaits no 19) būtu palielināms, savukārt, otra daļa uzskata, ka sociālās aprūpes pakalpojumi (11 atbilžu varianti no 22) un sociālās rehabilitācijas (7 atbilžu skaits no 19) pakalpojumi jā saglabā esošā līmenī. Neviens respondents nav uzskatījis, ka šo sociālo pamatpakalpojumu apjoms būtu jāsamazina. Tātad šo sociālo pakalpojumu sniegšana vai organizēšana kā sociālā dienesta funkcija tiek nodrošināta, tā ir nepieciešama.

Sociālo pakalpojumu klāsts organizatorisko modeļu un novadu lieluma griezumā ir analizēts ziņojuma 2.1. nodaļā.

Sociālā palīdzība

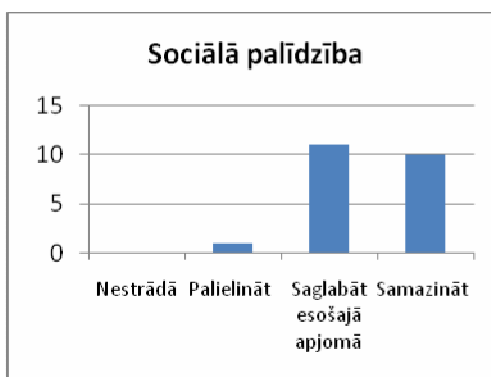
Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma izpratnē pašvaldības sociālā dienesta viens no uzdevumiem ir sniegt sociālo palīdzību.

„Sociālā palīdzība — naudas vai mantiskais pabalsts, kura piešķiršana balstās uz materiālo resursu novērtēšanu personām (ģimenēm), kurām trūkst līdzekļu pamatvajadzību apmierināšana³⁰”

Sociālās palīdzības sniegšanas pamatprincipi ir noteikti gan Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā, MK noteikumos un pašvaldību saistošajos noteikumos.

19.attēlā ir redzams sociālo dienestu vadītāju uzskats par sociālo dienestu funkcijas – sociālās palīdzības sniegšanas nepieciešamo apjomu. Vairākums intervēto sociālo dienestu vadītāju uzskata, ka šī funkcija būtu saglabājama esošajā apjomā vai samazināma.

19. attēls Sociālās palīdzības organizēšanas un sniegšanas nepieciešamais apjoms (atbilžu skaits)



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu vadītājiem

19.attēls atspoguļo, ka sociālā palīdzība sociālajos dienestos tiek sniegta pietiekoši, un šī funkcija būtu jā saglabā esošajā apjomā vai jāsamazina.

Sociālais darbs

„Sociālais darbs — profesionāla darbība, lai palīdzētu personām, ģimenēm, personu grupām un sabiedrībai kopumā veicināt vai atjaunot savu spēju sociāli funkcionēt, kā arī radīt šai funkcionēšanai labvēlīgus apstākļus³¹”

Sociālā darba nodrošināšanas pamatprincipi ir noteikti Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma VI nodaļā „Sociālā darba mērķis un sociālā darba speciālistu profesionālie uzdevumi”, kurā ir noteikts sociālā darba mērķis- *„palīdzēt personai, ģimenei un personu grupai noteikt, atrisināt vai mazināt sociālās problēmas, attīstot pašas personas resursus un iesaistot atbalsta sistēmas”*, un sociālā darbinieka profesionālie uzdevumi. Likumā ir definētas personas, kurām ir tiesības veikt sociālo darbu – *„Tiesības veikt sociālo darbu ir personām, kas ieguvušas otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību sociālajā darbā vai karitatīvajā*

³⁰Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums

³¹Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums

sociālajā darbā.” Likums neparedz sociālā darba saņemšanas, nodrošināšanas kārtību, kompetences robežas un nepieciešamību piemērot samaksu un piemērošanas kārtību noteikt Ministru kabineta vai pašvaldību saistošajos noteikumos.

Tomēr atsevišķās pašvaldībās saistošajos noteikumos sociālais darbs tiek iekļauts sociālo pakalpojumu saņemšanas kārtības un samaksas noteikumos, kas reglamentē sociālā darba nodrošināšanas kārtību, kā, piemēram, visās izvērtējumā iesaistītajās republikas pilsētās, Saldus novadā, Cēsu novadā, Raunas novadā. Kaut gan saņemšanas kārtība ir atrunāta tikai formāli, sociālais darbs ir nosaukts kā pakalpojums, un tā nodrošināšanai tiek piemēroti vispārējie sociālo pakalpojumu saņemšanas noteikumi. Samaksas piemērošanas vai samaksas nepiemērošanas kārtība nav atrunāta arī šajos normatīvajos dokumentos.

Par sociālā darba prakses novērtējumu sociālajos dienestos skatīt 2.4.3.nodaļu.

Citas Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā nenosauktās funkcijas, kuras ir deleģējusi valsts, pašvaldība vai cita institūcija

Izvērtējumā tika iegūta informācija par citām sociālo dienestu realizētajām funkcijām, kuras nav atrunātas Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā, bet kuras ir deleģējusi valsts vai pašvaldība ar citiem normatīvajiem aktiem. Analizējot republikas pilsētu, lielo, vidēji lielo un mazo novadu griezumā, nav vērojamas būtiskas atšķirības, tāpēc kopīgās tendences attēlotas neizdalot.

**45.tabula
Citas sociālo dienestu realizētās funkcijas**

Funkcijas	Normatīvais akts, kas nosaka atbildību/ atbildīgā institūcija	Funkciju nodrošina (sociālie dienesti)	Funkciju nodrošināšanā iesaistītie speciālisti	Ietekmē sociālā darba kvalitāti dienestā			
				Labvēlīgi	Būtiski nē	Nelabvēlīgi	Grūti pateikt
Darba ar nepilngadīgajiem likumpārkāpējiem koordinēšana	Bērnu tiesību aizsardzības likums/ pašvaldība	17	sociālais darbinieks; sociālais darbinieks darbam ar ģimeni un bērnu; sociālais pedagogs; starpprofesionāļu komanda	9	3	4	1
Bezpiederīgo personu apbedīšanas organizēšana	Ministru kabineta noteikumi/ pašvaldība	20	sociālā dienesta vadītājs; Sociālo pakalpojumu nodaļa; sociālais darbinieks; sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas nodaļas	1	13	1	5

			darbinieks; sociālās palīdzības organizators; sociālais darbinieks ar veciem cilvēkiem Atbalsta nodaļa pilngadīgām personām				
Algoto pagaidu sabiedrisko darbu koordinēšana pašvaldībā	Ministru kabineta noteikumi/ pašvaldība	14	sociālais dienests; dienesta vadītājs; sociālais darbinieks darbam ar ģimeni un bērnu; sociālais darbinieks; Sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas nodaļas darbinieks; Saimniecības nodaļa; Sociālās palīdzības nodaļa;	4	3	4	3
Izglītības pārvaldes uzdevumā izglītojamo apsekošana dzīvesvietā, ja izglītojamais nav reģistrēts izglītības iestāžu sarakstos un iegūto datu apkopošana	MK noteikumi/ pašvaldība sadarbībā ar Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras filiāli, pašvaldības dzimtsarakstu nodaļu un policijas nodaļu, kā arī pēc bērnu atrašanās vietas noskaidrošanas kārtu jautājumu par viņu mācībām izglītības iestādēs	11	sociālais darbinieks; sociālais darbinieks darbam ar ģimeni un bērniem; sociālais pedagogs	5	2	2	2
Transporta organizēšana (nodrošināšana) klienta nokļūšanai no veselības aprūpes institūcijas dzīvesvietā vai citā veselības aprūpes	Nav normatīvā regulējuma, medicīnas iestādes meklē palīdzību pašvaldībā vai pašvaldības sociālajā dienestā	21	sociālais dienests; dienesta vadītājs; sociālo pakalpojuma nodaļa; sociālais darbinieks; sociālais darbinieks darbam ar veciem	5	4	9	3

institūcijā			cilvēkiem; Transporta vienība; sociālais aprūpētājs; sociālās palīdzības organizētājs				
Samaksas par ārpusģimenes aprūpes pakalpojuma piemērošana un parādu piedziņas organizēšana	MK noteikumi/ pašvaldība	10	sociālais dienests; atsevišķs speciālists; Sociālo pakalpojumu daļa; jurists; sociālais darbinieks; sociālās palīdzības organizētājs;	0	3	6	1
Atbilstības novērtēšana veselības aprūpes pakalpojumu atvieglojumu saņemšanai	MK noteikumi/ Pašvaldības sociālais dienests	22	sociālais dienests; sociālā dienesta vadītājs; Sociālās palīdzības nodaļa; Sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas nodaļas darbinieks sociālais darbinieks; sociālais darbinieks darbam ar veciem cilvēkiem; sociālās palīdzības organizators.	4	9	5	2

Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu vadītājiem, normatīvo aktu analīze

Apkopotas arī citas funkcijas, kuras sociālo dienestu vadītāji intervijā nosauca kā sociālā dienesta ikdienas funkcijas, kuras dienestiem ir deleģējusi pašvaldība vai dienests pārņēmis kā organizācijas pienākumus, vai pašvaldība ir kā starpnieks kādas organizācijas realizēto kampaņu, programmu īstenošanai:

- AS „Latvenergo” sociālo atbalstu programmu realizēšana (AS „Latvenergo” ziedojuma līgums ar pašvaldību), kā arī papildus pienākumi saistīti ar šo funkciju – sakārtot līgumus ar AS „Latvenergo”, lai iedzīvotājs varētu pretendēt uz atbalstu;
- Eiropas Komisijas pārtikas paku izdales organizēšana un nodrošināšana trūcīgajiem (lai arī MK noteikumi paredz kārtību, kādā nosaka atbildīgo organizāciju, īstenojot programmu un atbildīgās organizācijas pienākumus, tai skaitā, piegādāt pārtikas produktus iedzīvotājiem, pašvaldību sociālie dienesti nodrošina pārtikas paku izkraušanu no atbildīgās organizācijas

transporta un iekraušanu izdales punktā, uzglabāšanu, pārtikas paku izsniegšanu.);

- Veselības aprūpes pakalpojumu pieejamības nodrošināšana (likums „Par pašvaldībām” pašvaldības autonomās funkcijas - veselības aprūpes pieejamības nodrošināšana, iedzīvotāju veselīga dzīvesveida un sporta aktivitāšu veicināšana):

Piemēri:

Jelgavas pilsētas Sociālo lietu pārvalde, kurā izveidota Veselības aprūpes un veselības veicināšanas nodaļa, kurā strādā viens speciālists veselības aprūpes organizēšanā un viens speciālists veselības veicināšanas jomā, izveidota veselības veicināšanas istaba, kurā pieejamas ārsta konsultācijas, Sociālās palīdzības administrēšanas nodaļa nodarbojas ar locītavu protezēšanas reģistru.

Kandavas novada sociālais dienests – medicīnas personāls nodrošina veselības aprūpes mājās pakalpojumu, sociālajā dienestā rehabilitācijas nodaļā ir pieejami arī ārstnieciskās rehabilitācijas pakalpojumi, kuru mērķis ir atgriezt vai noturēt personu darba tirgū, pēc iespējas ilgāk pasargājot no invaliditātes.

Citas minētās funkcijas: mēnešbiļešu pilsētas transportam izsniegšana, darbs ar komunālo maksājumu parādniekiem, bezmaksas biļešu kultūras un sporta pasākumu apmeklējumam izdale, vasaras nometņu organizēšana, humānās palīdzības dalīšana, pašvaldības dzīvojamā fonda pārvaldīšana, reģistra veidošana, īres līgumu slēgšana, jubilāru sveikšana pašvaldībā, zupas virtuves nodrošināšana.

Tika apzināts arī sociālo darbinieku viedoklis par funkcijām, kuras nebūtu jāveic sociālajam darbiniekam sociālajā dienestā. Nepārprotami dominēja viedoklis, ka sociālajam darbiniekam nebūtu jānodarbojas ar Latvenergo sociālo atbalstu programmu realizēšanu, Eiropas Komisijas pārtikas paku izdales organizēšanu un nodrošināšanu trūcīgajiem, algoto pagaidu sabiedrisko darbu koordinēšanu pašvaldībā, parādu piedziņu par īri, komunālajiem pakalpojumiem, skolēnu neatdoto grāmatu atgriešanu skolai, skolu kavētāju apzināšanu („*nemeklēt skolas kavētājus ar mājas apsekojumiem*”). Intervijās pieminēti arī tādi papildus pienākumi, kā dažādu pasākumu organizēšana, pašvaldības iedzīvotāju sveikšanas organizēšana Ziemassvētkos, Lieldienās, mediķu kompetencē esošo pienākumu veikšana (ārstnieciskā rehabilitācija, veselības aprūpes organizēšana, transporta organizēšana uz medicīnas iestādēm (pat personiskā transporta izmantošana, veselības stāvokļa noteikšana).

Sociālie darbinieki intervijā uzsver tās, viņuprāt, sociālā darbinieka funkcijas sociālā gadījuma vadīšanas kontekstā (tai skaitā, vērtējot vajadzību pēc sociālās palīdzības), kuras nebūtu jāveic sociālajam darbiniekam:

- juridisko dokumentu (piemēram, līgumu, lēmumu) sagatavošana,;
- grāmatveža, kasiera funkcijas (pabalstu izmaksa, koriģēšana);
- lietveža funkcijas (dokumentu reģistrēšana, atreģistrēšana, lietu kārtošana u.t.t.);
- sociālo rehabilitācijas pakalpojumu izvērtēšana (personas funkcionālo spēju izvērtējums).

Viedoklis par citu funkciju ietekmi uz sociālā dienesta darbu, pašvaldību attieksme par deleģēto funkciju pārskatīšanu.

Funkciju deleģēšanai, pārņemšanai sociālo dienestu vadītāju uzskatā ir divas puses:

no vienas puses tās tiek vērtētas pozitīvi, jo darbojas pašvaldības iedzīvotāja interesēs – „*cilvēks nonāk savlaicīgi dienesta redzeslokā, veido dienesta pozitīvo tēlu, motivēšanas resurs*”; no otras puses palielina administratīvo noslodzi, sociālo darbinieku un citu darbinieku noslodzi. „*Rodas iespaids, ka ko citi nevar izdarīt, uzliek sociālajiem darbiniekiem*”.

Izvērtējumā iesaistītie sociālo dienestu vadītāji ir veikuši pārrunas ar pašvaldību vadītājiem par funkciju pārdali.

Piemēri:

Rīgas sociālais dienests uzskata, ka skolu kavētāju sarakstu izvērtēšana, ārpusģimenes aprūpes samaksas piemērošana nav sociālā dienesta funkcija, sarunas ir bijušas gan pašvaldības, gan valsts līmenī, uzskata, ka ir uzklausīti.

Daugavpils Sociālo lietu pārvalde ir panākusi, ka tādi pienākumi, kā bezmaksas transporta organizēšana un skolas vecuma bērnu uzskaitē ir nodotas citai iestādei, organizācijai.

Jelgavas Sociālo lietu pārvalde – notikušas sarunas par sociālās korekcijas lietām nepilngadīgajiem likumpārkāpējiem, panākta vienošanās, ka funkcija paliks sociālā dienesta atbildībā. *Ja mums ir iespēja, mēs neatsakāmies ņemt papildus funkcijas.*

Dobeles novada sociālais dienests – sarunas par sociālās korekcijas lietām nepilngadīgajiem likumpārkāpējiem, šis pienākums deleģēts Izglītības pārvaldei.

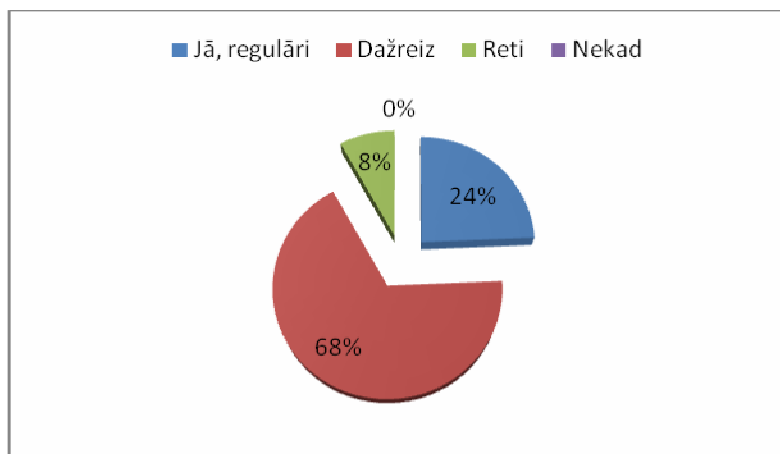
Cēsu novada p/a „Sociālais dienests – sarunas par dzīvokļu jautājumu risināšanu, bet bez rezultāta.

Jaunjelgavas, Grobiņas, Raunas novadu sociālie dienesti - sarunas par algoto pagaidu sabiedrisko darbu veikšanu, rezultāti dažādi – funkcija atstāta sociālā dienesta atbildībā, algots papildus darbinieks, funkcija nodota citai institūcijai.

Mālpils novads – „*par jebkuru sociālo jautājumu atbild sociālais dienests pašvaldībā, tāpēc esam mēs.*”

Interviju jautājums sociālo dienestu darbiniekiem „Vai Jūs savā ikdienas darbā izjūtat pārslodzi?” sniedz atbildi par sociālo darbinieku darba apjoma samērību. Atbilžu procentuālais rezultāts atspoguļots 20.attēlā.

20. attēls Sociālo darbinieku atbilžu uz jautājumu „Vai Jūs savā ikdienas darbā izjūtat pārslodzi?” procentuālais atspoguļojums



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu darbiniekiem

20.attēls parāda, ka 92% intervēto sociālo dienestu darbinieki savā ikdienas praksē ir saskārušies ar pārslodzi darbā, t.sk. 24% sociālo darbinieku to izjūt regulāri, 68% pārslodzi izjutuši dažreiz. Sociālie darbinieki ir precizējuši pārslodzes iemeslus:

„Nav norobežoti pienākumi, sociālais darbinieks nodarbojas ar visu ko (ar pabalstiem, organizē pasākumus, veic sociālo darbu), darbu sadrumstalotība”;

„birokrātija, atskaišu sarežģītība”;

„klientu skaits”;

„emocionālā, informatīvā pārslodze”;

„paaugstināts stress saskarsmē ar klientiem, konfliktējoši klienti”;

„trūcīgo ģimeņu (personu) izvērtēšana”.

Secinājumi

Neatkarīgi no sociālo dienestu apkalpoto klientu skaita katrā pašvaldībā, dominējošā funkcija šobrīd ir sociālās palīdzības sniegšana. Tas nozīmē, ka sociālie dienesti pamatā strādā ar pabalstu piešķiršanu. Kā otra funkcija ir sociālais darbs, tad sociālo pakalpojumu organizēšana/sniegšana.

Ir virkne papildus funkciju, kuras:

- valsts, pašvaldība deleģējusi sociālajam dienestam;
- pašvaldība ir kā starpnieks kādas organizācijas realizēto kampaņu, programmu īstenošanai;
- sociālais dienests pārņēmis kādas organizācijas pienākumus.

Papildus funkciju īstenošanā pārsvarā ir iesaistīti sociālā dienesta vadītājs, sociālā darba speciālisti, tai skaitā sociālie darbinieki, atsevišķos gadījumos tiek izveidots atsevišķs amats konkrētās funkcijas nodrošināšanai, tas nozīmē, ka veicot konkrēto funkciju, mazāk laika paliek pamatdarba veikšanai, tai skaitā sociālā darba veikšanai ar klientu.

Papildus funkcijas labvēlīgi ietekmē pašvaldības iedzīvotāja vajadzības, intereses, bet palielina sociālā dienesta administratīvo noslodzi, sociālo darbinieku un citu darbinieku noslodzi.

Deleģēto funkciju samērība, robežas un iespējas tās realizēt pārsvarā ir atkarīgas no:

- pašvaldības izpratnes par sociālā dienesta uzdevumiem un funkcijām likumiskajā izpratnē,
- sociālā dienesta „pakļāvības” pieņemt un argumentēt par funkcijas atbilstību vai resursu trūkumu šo funkciju nodrošināšanai.

2.4.3. Sociālā darba modeļi un sadarbība

Šajā nodaļā ir apkopota informācija par sociālā darba praksi, sociālā darba modeļiem un sociālo dienestu starpinstitucionālās sadarbības raksturojumu un problēmām.

Sociālā darba prakses līmeņi un sociālā darba modeļi dažādos prakses līmeņos

Viena no sociālā darba prakses formām ir sociālā darba mikroprakse.

„Mikroprakses mērķis ir palīdzēt risināt sociālās problēmas, kas skar galvenokārt indivīdus un ģimenes”³².

Sociālo problēmu risināšanu mikrolīmenī saskaņā ar Sociālo pakalpojuma un sociālās palīdzības likumu ir jānodrošina sociālajam dienestam, veicot sociālo darbu ar dažādām klientu grupām - ar personām, ģimenēm un personu grupām. Lai to nodrošinātu, sociālie dienesti var noteikt **sociālo darbinieku specializācijas**. Savukārt, Ministru kabineta noteikumi Nr.291 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem” nosaka, ka „pašvaldības sociālajā dienestā ar klientiem strādā sociālā darba speciālisti (ne mazāk kā trīs), tai skaitā viens sociālais darbinieks darbam ar ģimenēm ar bērniem, otrs – darbam ar pilngadīgām personām un trešais – sociālās palīdzības organizators. Sociālā dienesta vadītājs ir tiesīgs sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības nodrošināšanai piesaistīt arī citus speciālistus.”

Vērtējot specializācijas esamību 22 izvērtējumā iesaistītajos sociālajos dienestos, tika analizēti gan pašvaldību pārskati par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību 2011.gadā, gan sociālo dienestu nolikumi, struktūrshēmas, darbinieku saraksti, gan sniegtās atbildes uz intervijas jautājumiem.

Izvērtējuma veicēju apkoptā informācijas liecina, ka 20 izvērtējumā iesaistītajos sociālajos dienestos ir noteikta kaut viena specializācija, tikai divos mazo novadu pašvaldību (Vārkavas novada un Jaunjelgavas novada) sociālajos dienestos sociālo darbu veic sociālais darbinieks, kura pienākumos ir nodrošināt sociālo darbu ar visām personu grupām. Visos lielo novadu sociālajos dienestos ar pilsētas teritoriju (Dobele, Saldus, Gulbene, Ogre), specializācija ir noteikta tikai pilsētas teritorijā. Lauku teritorijā sociālo darbu veic sociālais darbinieks, kura pienākumos ir nodrošināt sociālo darbu ar visām personu grupām, arī organizēt sociālās palīdzības sniegšanu un sociālos pakalpojumus.

Profesiju klasifikatorā kā atsevišķas 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

³² Sociālā darba terminoloģijas vārdnīca, Rīga, SDSPA Attīstība, 2000, 249.lpp.

- 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 darbinieks³³

Izvērtējuma analīzes rezultātā iezīmējas vairākas prakses, kādā veidā sociālajos dienestos ir noteiktas specializācijas:

Piemērs A. Specializāciju nosaka sociālā darbinieka pakļautība atbilstoši nodaļai.

(Kandavas novada sociālā dienesta modelis – piemēram, Ģimenes atbalsta nodaļā sociālo darbu ar ģimeni un bērnu, t.sk. audžuģimeni un aizbildņa ģimeni, nepilngadīgā likumpārkāpēja ģimeni veic sociālie darbinieki);

Piemērs B. Specializāciju nosaka amata apraksts (Ogres novada sociālā dienesta modelis - sociālo darbu ar ģimeni un bērnu vai veciem cilvēkiem, vai personām ar funkcionāliem traucējumiem veic sociālais darbinieks, bet specializācijas virziens tiek noteikts katra darbinieka amata aprakstā);

Piemērs C. Papildus specializācija darbā ar noteiktu specifisku klientu grupu, piemēram, sociālais darbinieks darbam ar bērniem invalīdiem, sociālais darbinieks darbam ar pieaugušiem invalīdiem (Rīgas Sociālā dienesta modelis).

Tabulā apkopota informācija par specializāciju 22 izvērtējumā iekļautajos sociālajos dienestos, ietverot arī specializācijas virzienus, kas ir savādāki kā Profesiju klasifikatorā noteiktie, ir noteikti amatu aprakstos vai tos nosaka sociālā dienesta organizatoriskais modelis.

46.tabula
Sociālā darba specializācijas sociālajos dienestos

Specializācijas	Republikas pilsēta	Liels novads	Vidēji liels novads	Mazais novads
Sociālais darbinieks darbam ar ģimeni un bērniem	4 (no 4)	5 (no 5)	6(no 7)	5 (no 6)
Sociālais darbinieks darbam ar pilngadīgām personām	2 (no4)	4 (no 5)	1(no 7)	2(no 6)
Sociālais darbinieks darbam ar bezpajumtniekiem	1 (no4)	0 (no 5)	1(no 7)	0(no 6)
Sociālais darbinieks darbam ar atkarības problēmām	1 (no4)	2 (no 5)	0(no 7)	0(no 6)

³³ Profesiju klasifikators, pieejams http://www.lm.gov.lv/upload/darba_devejiem/prof_pec_alf_0112.pdf, skatīts 15.06.2012

Sociālais darbinieks darbam ar funkcionāliem traucējumiem	2 (no4)	2(no 5)	3(no 7)	1(no 6)
Sociālais darbinieks darbam ar veciem cilvēkiem	1 (no4)	3(no 5)	4(no 7)	2(no 6)
Sociālais darbinieks darbam ar vardarbībā cietušām personām	0 (no4)	1(no 5)	0(no 7)	0(no 6)
Sociālais darbinieks darbam ar personu grupām	0 (no4)	0(no 5)	0(no 7)	0(no 6)
Kopienas sociālais darbinieks	0 (no4)	0(no 5)	0(no 7)	0(no 6)
Sociālais darbinieks darbam ar personām brīvības atņemšanas iestādēs un personām, kuras atbrīvotas no šīm iestādēm	0 (no4)	0(no 5)	0(no 7)	0(no 6)
Karitatīvais sociālais darbinieks	0 (no4)	0(no 5)	0(no 7)	0(no 6)

Avots: izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītais informācijas pieprasījums, provizoriskā valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu, sociālo dienestu darbinieku amatu saraksti

	<i>vairāk kā 75%</i>
	<i>50% - 75%</i>
	<i>mazāk kā 50%</i>
	<i>Nav izveidots</i>

46.tabula parāda specializācijas, kuras sociālajos dienestos ir ieviestas visbiežāk:

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

Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 13.pants nosaka, ka valsts pienākums sociālo pakalpojumu sniegšanā ir sniegt atbalstu profesionāla sociālā darba ieviešanai un attīstībai pašvaldībās. Pamatojoties uz likumā noteikto deleģējumu, 2009.gada 26.maijā ir izdoti MK noteikumi Nr. 484 „Noteikumi par valsts mērķdotāciju apmēru un nosacījumiem sociālo darbinieku amatalgu paaugstināšanai”. Saskaņā ar šajā normatīvajā aktā noteikto valsts atbalstu (mērķdotāciju) nodrošina darbiniekiem, kuriem ir sociālā darbinieka kvalifikācija un

kuri pašvaldību sociālajos dienestos sniedz sociālos pakalpojumus ģimenēm ar bērniem, izmantojot sociālā darba metodes. Tomēr atbilstoši 26.05.2009. MK noteikumu Nr.484 „Noteikumi par valsts mērķdotāciju apmēru un nosacījumiem sociālo darbinieku amatalgu paaugstināšanai” 19.punktā noteiktajam regulējumam no 2009.gada 1.jūlija līdz 2012.gada 31.decembrim mērķdotāciju pašvaldību domēm un sociālajiem dienestiem nepiešķir.

Izvērtējumā konstatētais, ka 20 no 22 sociālajiem dienestiem ir nodrošināta specializācija - sociālais darbs ar ģimeni un bērniem -, rosina domāt, ka specializācijas ieviešanu un attīstību ir veicinājis valsts atbalsts šai sociālo darbinieku grupai mērķdotācijas formā.

Sociālajos dienestos vismazāk pārstāvētas ir šādas specializācijas: sociālais darbinieks darbam ar vardarbībā cietušām personām (ir vienā no 22 sociālajiem dienestiem), sociālais darbinieks darbam ar atkarības problēmām (ir trijos no 22 sociālajiem dienestiem), sociālais darbinieks darbam ar bezpajumtniekiem (ir divos no 22 sociālajiem dienestiem). Sociālajos dienestos, kuriem ir izveidoti atsevišķi sociālie pakalpojumi šīm klientu grupām (piemēram, naktspatversmes, Atkarību profilakses centrs u.c.), ar šīm klientu grupām strādā sociālie darbinieki, kas nodrošina sociālo pakalpojumu. Sociālajos dienestos, kur sociālie pakalpojumi specifiskām klientu grupām (atkarīgajām personām, bezpajumtniekiem) ir mazāk attīstīti vai nav vispār, sociālais darbs ar specifiskām klientu grupām ir jāveic sociālā dienesta darbiniekam, kuram līdz ar to ir jābūt universālām zināšanām un pietiekami kvalificētam, lai sniegtu atbalstu arī specifisku klientu problēmu risināšanā.

Sociālā darba mikroprakse ir vērsta uz **sociālo problēmu risināšanu konkrētām klientu grupām**. Lai noskaidrotu pēdējo gadu aktuālās tendences sociālo problēmu attīstībā, klientu grupās, kuras šīs problēmas skar, izvērtējumā tika noskaidrotas sociālo dienestu ikdienas redzeslokā esošo klientu grupas un sociālās problēmas, intervējot sociālo dienestu vadītājus un darbiniekus.

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

- finansiālo līdzekļu trūkums, nepietiekamība;
- bezdarbs;
- atkarības problēmas;
- klientu motivācijas trūkums mainīt situāciju, iesaistīties problēmas risināšanā;
- finansiālo līdzekļu nepietiekamība medikamentu iegādei, veselības aprūpei;
- nepieciešama palīdzība krīzes situācijās;
- nepieciešama psiholoģiskā un juridiskā palīdzība.

Kā specifiskām klientu grupām raksturīgas sociālās problēmas intervijās tika minētas:

- ģimenēm ar bērniem - nepietiekošas zināšanas un prasmes bērnu aprūpē, saskarsmes problēmas ģimenē (konflikti, vardarbība);
- invalīdiem (t.sk. prognozējamiem invalīdiem, personām ar funkcionāliem traucējumiem, personām ar intelektuāliem traucējumiem) - nepietiek finansiālie līdzekļi medikamentu iegādei, veselības aprūpei; nav pieejama veselības aprūpe (problēma ar nokļūšanu līdz nepieciešamajam pakalpojumam); trūkst tehnisko

palīgīdzekļu pieejamības personām ar funkcionāliem traucējumiem; nav nodrošinātas cilvēku ar funkcionāliem traucējumiem pamatvajadzības; sociālā izolētība;

- veciem ļaudīm - nav nodrošinātas veco cilvēku pamatvajadzības; sociālā izolētība;
- jauniešiem – darba pieredzes trūkums, atkarības problēmas.

Lai noskaidrotu jaunu sociālo problēmu attīstību pašvaldībās un nepieciešamo sociālo darbu ar jaunām klientu grupām vai jau esošajām klientu grupām jaunu sociālo problēmu griezumā, izvērtējumā sociālo dienestu vadītāji tika intervēti par klientu grupām un aktuālām problēmām darbā ar konkrēto klientu grupu. Interviju dati apkopoti 47.tabulā. Tabulas otrajā un trešajā kolonnā ir atainota atbilde uz jautājumu – „Vai pēdējā gada laikā Jūs savā praksē sastopaties ar jaunām problēmām un klientu grupām?” Tabulā lietotie apzīmējumi: Republikas pilsētās (RP)/ lielle novadi (LN) /vidējie lielle novadi (VN) /mazi novadi (MN).

47.tabula

Sociālais darbs ar klientu grupām jaunu problēmu griezumā

Klientu grupa	Jā (RP/LN/VN/MN)	Nē (RP/LN/VN/MN)	Ja jā, tad kāds ir šis klientu grupas vislielākās problēmas?
Bēgļi	1/0/1/0 Rīga, Cēsis	3/5/6/6	Nav valodas, dzīvesvietas, līdz ar to darba
Patvēruma meklētāji	1/0/1/0 Rīga, Preiļi	3/5/6/6	Nav valodas, dzīvesvietas, līdz ar to darba
Pirmspensijas vecuma cilvēki	1/2/4/7	3/2/3/0	Palielinās klientu skaits; Bezdarbs, nav iespējas sameklēt darbu, jo nevar apgūt jaunas darba prasmes, nav naudas; Veselības problēmas
Jaunieši	1/2/4/3	3/3/2/3	Bezdarbs; Augstākās izglītības iegūšanas iespējas; Nemotivēti; Zems izglītības līmenis, nav pamatzglītība; Saasinās bērnu uzvedības traucējumi; Veselības problēmas; Attiecību veidošana; <i>Atkarības</i>
Bezpajumtnieki	0/2/3/2	4/3/3/4	„Cilvēki no citām pašvaldībām, piedēklarējas un kļūst par pašvaldības problēmu”; Dzīvojamās platības neesamība; Bezdarbs; Materiālo resursu trūkums; Atkarību problēmas; Ilgstošs process, lai nokārtotu dokumentus (personas kodu, pasi)
Romi	1/1/3/1	3/4/3/5	Bezdarbs; Izglītības neiegūšana(1-2 klašu izglītība); Valodas barjera; Uzvedības, saskarsmes īpatnības ; Nav prasmju organizēt savu dzīvi

Atkarīgie	2/4/4/5	2/0/2/1	Azartspēļu atkarīgie; Datoratkarīgie; Pakalpojumu (ilgstošā sociālā rehabilitācija) pieejamība; Bezdarbs; Veselības problēmas; Grūti izveidot kontaktu; Noziedzīgie nodarījumi; Motivācija (nepieciešama piespiedu ārstēšana), neatzīst atkarību; Sarežģīta un dārga vielu lietošanas konstatācija; Jaunu vielu lietošana – atpazīšanas problēma; Līdzatkarība
Ģimenes ar bērniem	0/2/4/5	4/2/3/1	Izbrauc uz ārzemēm; Vardarbība ģimenē; Alkoholisms; Iztikas līdzekļu trūkums; Bērni ar uzvedības traucējumiem izglītības iestādēs; Vecāku zems sadzīves prasmju līmenis; Vecāku zems izglītības līmenis; Vecāki dažādu nacionalitāšu pārstāvji, atšķirība bērnu aprūpes, ģimeņu lomā, izglītības, nodarbinātības jautājumos. Jaunās, arī nepilngadīgās grūtnieces un māmiņas, kurām trūkst prasmju bērna aprūpē
Vardarbībā cietušie	0/2/4/2	4/3/2/1	Noliedz notikušo; Sociālo pakalpojumu resursu trūkums; Palielinās vardarbībā cietušo skaits; Darbs ar cietušajiem no emocionālās vardarbības; Ilgs tiesas process; Neadekvāta soda samazināšana seksuālās vardarbības pret bērnu gadījumā; Ģimenes ,nevis varmākas, izolēšana; Vardarbība skolā
Varmākas	3/3/5/2	1/2/1/4	Dzīvesvieta (nav vēlams dzīvot kopā ar vardarbībā cietušajiem); Nav instrumenta, lai strādātu kaut vai piespiedu kārtā
Ilgstošie bezdarbnieki	1/3/3/6	3/2/3/0	Motivācijas trūkums, mazinājušās prasības pret dzīvi, „ <i>GMI saņem un pietiek</i> ”; Zems izglītības līmenis, nav profesijas; Mazinājušās darba iemaņas, prasmes; Pesimisms, suicīdi
Cilvēktirdzniecības upuri	1/2/1/0	3/3/5/5	Fakta noliegšana, informācijas slēpšana

Pašvaldībā deklarētas personas, kuras atrodas ārzemēs, cietuši negadījumos vai gājuši bojā			Nogādāšana pašvaldībā, izdevumu segšana ārstēšanās vai transportēšanas pakalpojumu nodrošināšanai
Slimnieki			Nokļūšana līdz medicīnas pakalpojumam (sabiedriskais transports); Medicīnas pakalpojuma pieejamība (cenas, rindas)
Personas ar funkcionāliem traucējumiem			Aprūpes un rehabilitācijas pakalpojuma pieejamība; Invaliditātes kārtošana

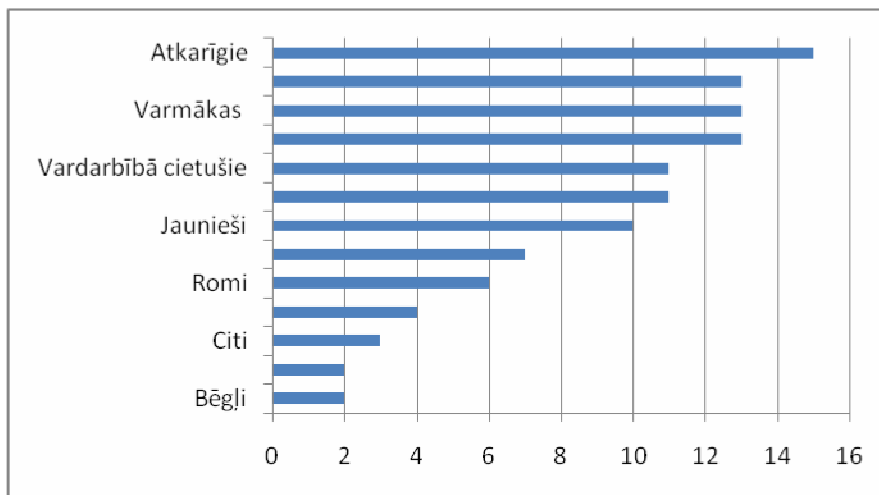
Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu vadītājiem

47.tabulā apkopotā informācija atspoguļo, ka sociālajos dienestos darbs notiek ne tikai ar jaunām klientu grupām – kā bēgļi, patvēruma meklētāji, bet sociālo dienestu redzeslokā esošām klientu grupām attīstās jaunas sociālās problēmas vai esošās („vecās”) sociālās problēmas (vardarbība, alkoholisms, motivācijas trūkums) ir joprojām aktuālas un grūti risināmas, jo sociālo dienestu vadītāji „vecās” sociālās problēmas min par klientu grupas vislielākajām problēmām.

Sociālo dienestu vadītāju viedoklis par klientu grupām, kuras ir jaunas sociālo dienestu sociālā darba procesā vai darbā ar kurām ir iezīmējušās jaunas sociālo problēmu tendences, ir apkopots 21.attēlā.

21.attēls

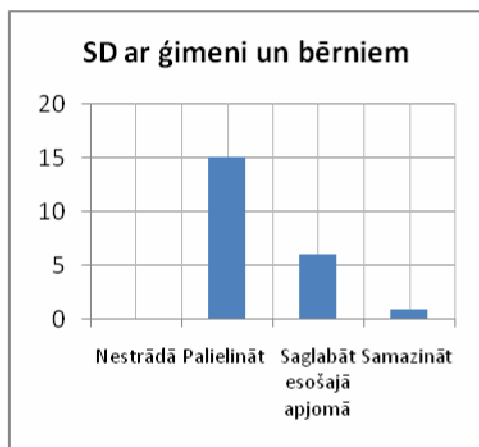
Sociālais darbs ar klientu grupām jaunu problēmu griezumā (atbilžu skaits)



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu vadītājiem

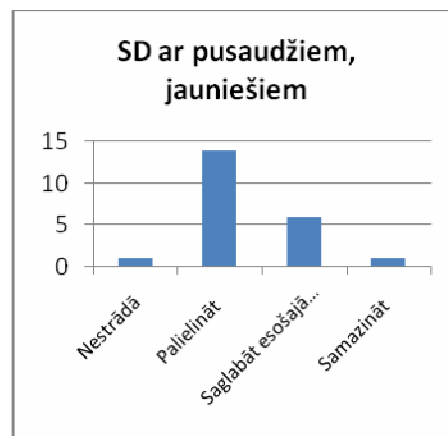
Izvērtējumā ir apkopots sociālo dienestu vadītāju viedoklis par sociālā dienesta darbības virzienu attīstību, nepieciešamību palielināt, samazināt vai atstāt esošā līmenī darba apjomus. Zemāk redzami attēli atspoguļo sociālo dienestu vadītāju viedokli par nepieciešamību palielināt vai saglabāt esošajā līmenī (akcents –palielināt) sociālo darbu ar konkrētām klientu grupām (skat. 22. - 26. attēlus):

22. attēls
Sociālā darba³⁴ ar ģimeni un bērniem nepieciešamais apjoms (atbilžu skaits)

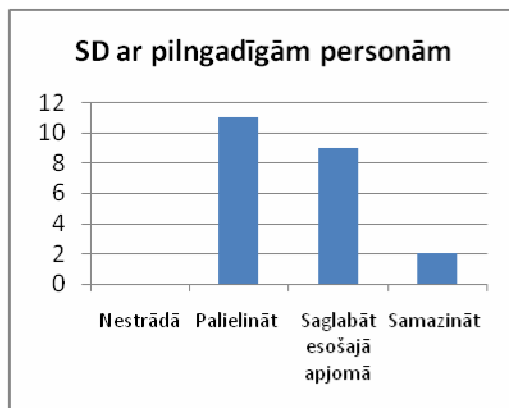


Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu vadītājiem

23. attēls
Sociālā darba ar pusaudžiem un jauniešiem nepieciešamais apjoms (atbilžu skaits)

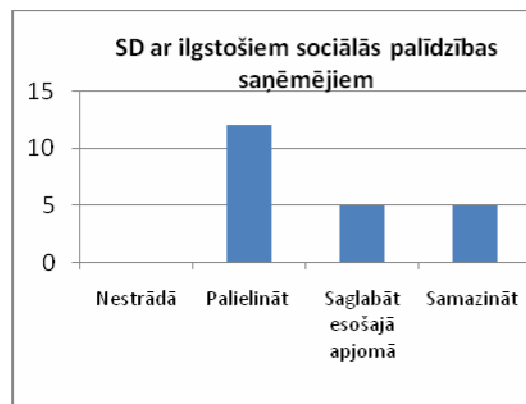


24.attēls
Sociālā darba ar pilngadīgām personām nepieciešamais apjoms (atbilžu skaits)



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu vadītājiem

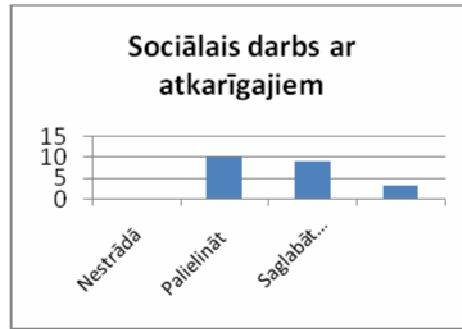
25.attēls
Sociālā darba ar ilgstošiem palīdzības saņēmējiem nepieciešamais apjoms (atbilžu skaits)



³⁴ Turpmāk attēlos lietots saīsinājums SD (sociālais darbs)

26.attēls

Sociālā darba ar atkarīgajiem nepieciešamais apjoms (atbilžu skaits)

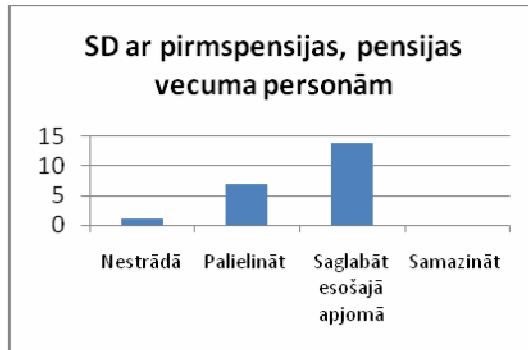


Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu vadītājiem

Sociālo dienestu vadītāju viedoklis par nepieciešamību palielināt vai saglabāt esošajā līmenī (akcents – saglabāt esošajā līmenī) sociālo darbu ar konkrētām klientu grupām atspoguļots attēlos nr.27. un nr.28.

27. attēls

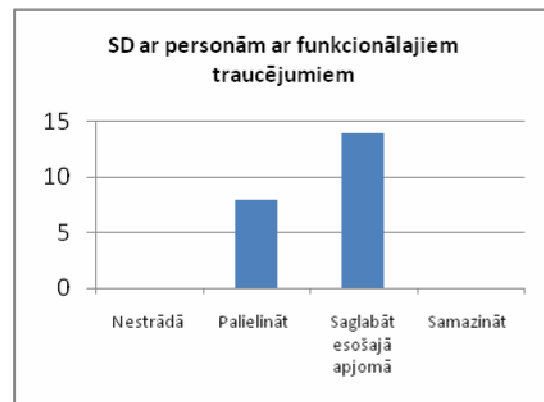
Sociālā darba ar pirmspensijas un pensijas vecuma personām nepieciešamais apjoms (atbilžu skaits)



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu vadītājiem

28. attēls

Sociālā darba ar funkcionāliem traucējumiem nepieciešamais apjoms (atbilžu skaits)



Apkopotā informācija liecina, ka klientu grupas, ar kurām, pēc sociālo dienestu vadītāju domām, ir nepieciešams strādāt intensīvāk un vairāk ir:

- ģimenes un bērni;
- pusaudži un jaunieši;
- ilgstošie sociālās palīdzības saņēmēji.

Saskaņā ar sociālā darbinieka profesijas standartu viens no sociālā darba mikroprakses pamatuzdevumiem ir konsultēt un vadīt **klienta sociālo gadījumu**³⁵.

³⁵2.pielikums Ministru Kabineta 2010.gada 18.maija noteikumiem Nr.461 Profesiju standarti, pieejams http://www.lm.gov.lv/upload/darba_devejiem/prof_stand_1210.pdf, skatīts 13.06.2012.

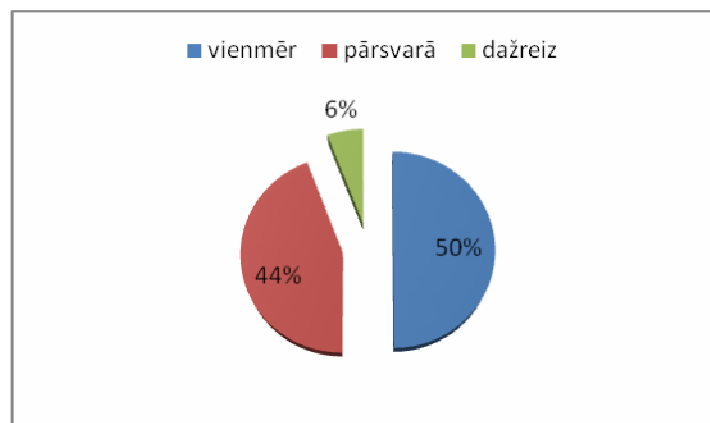
Sociālā gadījuma vadīšanas process ir " funkciju un metožu kopums, kura mērķis ir panākt konkrētas sociālās situācijas uzlabošanu, atrisinot klienta sociālo problēmu. Ietver – klientu problēmu dalībnieku apzināšanu, sociālā notikuma analīzes un apraksta izveidi, sociālā gadījuma pazīmju definēšanu, sociālās problēmas identificēšanu, sociālās iejaukšanās mērķa un satura plānošanu un realizāciju, starpprofesionāļu komandas izveidi un speciālistu līdzdalības precizēšanu, resursu apzināšanu un piesaisti, komandas dalībnieku darbības koordināciju un kontroli, klienta sociālās situācijas progresa novērošanu un novērtēšanu."³⁶

Izvērtējumā tika iegūta informācija par sociālā darbinieka skatījumu uz gadījuma vadīšanas procesu. Jautājot par sociālā darbinieka atbildību sociālā gadījuma vadīšanā no 34 respondentiem³⁷:

- 17 sociālie darbinieki sociālā gadījuma vadīšanā **vienmēr** jūtas atbildīgi par procesu;
- 15 sociālie darbinieki sociālā gadījuma vadīšanā **pārsvarā** jūtas atbildīgi par gadījuma vadīšanas procesu;
- divi darbinieki **dažreiz** jūtas atbildīgi par gadījuma vadīšanas procesu.

29.attēlā atspoguļots intervēto darbinieku viedoklis par sociālā darbinieka atbildību sociālā gadījuma vadīšanas procesā.

29.attēls Sociālā darbinieka atbildība sociālā gadījuma vadīšanas procesā (atbilžu skaita procentuālais sadalījums)



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu darbiniekiem

Savukārt, runājot par sarežģītāko gadījumu risināšanas procesiem, uz jautājumu, vai procesi tiek izskatīti sociālā dienesta profesionāļu lokā, koleģiāli tiek definēta problēma, sastādīts intervences plāns un tas realizēts, koleģiāli tiek veikta iejaukšanās novērtējums, no 35 respondentiem:

- 16 sociālie darbinieki apstiprināja, ka sociālajā dienestā **vienmēr** notiek šāds gadījuma vadīšanas modelis;
- 10 sociālie darbinieki apstiprināja, ka sociālajā dienestā **pārsvarā** notiek šāds gadījuma vadīšanas modelis

³⁶ Sociālā darba terminoloģijas vārdnīca, Rīga, SDSPA Attīstība, 2000, 249 lpp.

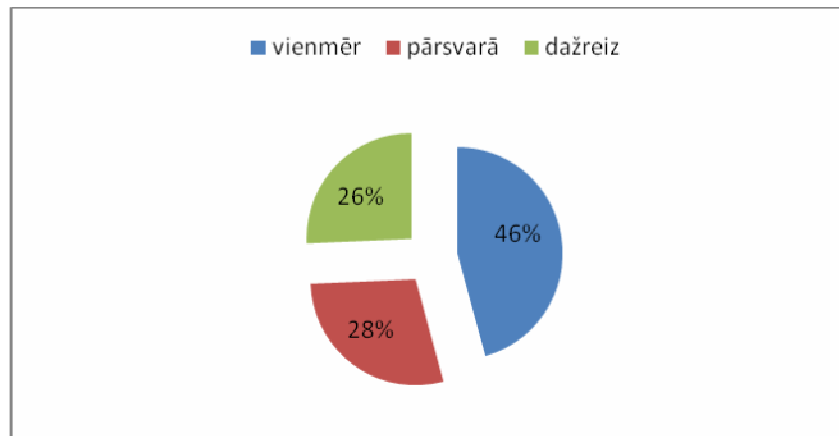
³⁷ Izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu darbiniekiem

- 9 sociālie darbinieki atbildēja, ka sociālajā dienestā šāds gadījuma vadīšanas modelis **dažreiz** tiek pielietots.

30.attēlā atspoguļots sociālo dienestu darbinieku viedoklis par sociālā dienesta iekšējos resursu izmantošanu sarežģītāko gadījumu risināšanas procesā.

30. attēls

Sociālā dienesta iekšējo resursu izmantošana sociālā gadījuma vadīšanas procesā (atbilžu skaita procentuālais sadalījums)



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu darbiniekiem

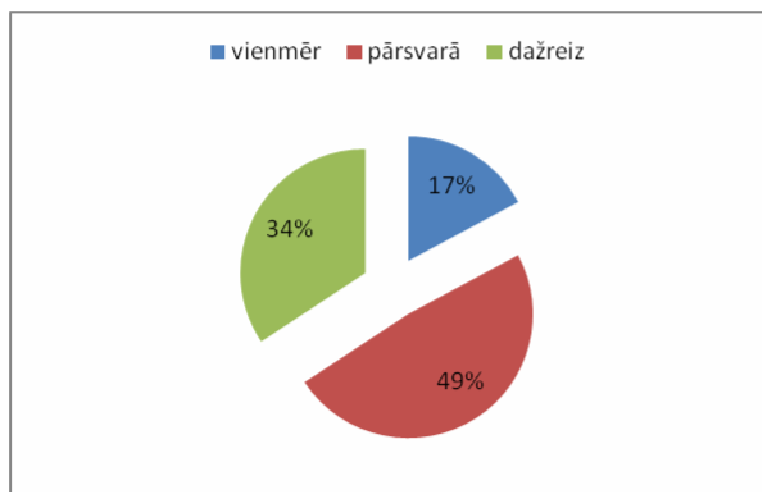
Uz jautājumu par sociālo dienestu praksi sociālo gadījumu vadīšanas procesā pieaicināt citu institūciju pārstāvjus no 35 intervētajiem sociālajiem darbiniekiem:

- 6 sociālie darbinieki atbildēja, ka sociālajā dienestā vienmēr tiek iesaistīti citi institūciju pārstāvji;
- 17 sociālie darbinieki atbildēja, ka sociālajā dienestā pārsvarā tiek iesaistīti citi institūciju pārstāvji;
- 12 sociālie darbinieki atbildēja, ka sociālajā dienestā dažreiz tiek iesaistīti citi institūciju pārstāvji.

31.attēlā atspoguļots intervēto sociālo dienestu darbinieku viedoklis par starpinstitucionālās sadarbības izmantošanu gadījumu risināšana procesā.

31. attēls

**Starpinstitucionālo resursu izmantošana sociālā gadījuma vadīšanas procesā
(atbilžu skaita procentuālais sadalījums)**



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu darbiniekiem

Apkopotie dati atspoguļo, ka sociālā darbinieka loma sociālā darba procesā ir pārliecinoša - sociālais darbinieks jūtas atbildīgs par gadījuma vadīšanas procesu. Tas nozīmē, ka sociālā darba kvalitāte pārsvarā gulstas uz sociālā darbinieka profesionalitāti.

Sarežģītākos gadījumos tiek saņemts sociālā dienesta profesionāļu atbalsts, gan izmantojot sociālā dienesta iekšējos resursus, gan veidojot starpinstitucionālu sadarbību sociālā gadījuma vadīšanas procesā. Komandas pieeja sociālo gadījumu risināšanā nodrošina mērķētu dažādu profesiju pārstāvju iesaistīšanos problēmas risināšanā, skaidri nosakot katra dalībnieka lomu, mērķus un uzdevumus. Par izvērtējumā iegūto informāciju starpprofesionāļu un starpinstitucionālās sadarbības organizācijā, problēmām skatīt šīs nodaļas apakšnodaļu „Sociālo dienestu starpprofesionālās un starpinstitucionālās sadarbības raksturojums un problēmas”.

Lai noskaidrotu sociālo darbinieku viedokli par **sociālā gadījuma vadīšanas kvalitātes** novērtēšanas nepieciešamību un novērtēšanas kritērijiem, intervijās ar sociālo dienestu darbiniekiem tika jautāts sociālā darbinieka viedoklis par sociālā gadījuma vadīšanas kvalitātes vērtēšanas kritērijiem. Intervijās saņemtās atbildes apkopotas 48.tabulā.

48.tabula

**Sociālo gadījumu kvalitātes
novērtēšanas kritēriji**

Sociālā gadījuma kvalitātes novērtēšanas kritēriji	Sociālo darbinieku atbilžu skaits
Sociālā gadījuma vadīšanas process	49

<i>Izvērtēšana, t.sk. klienta uzklausišana</i>	11
<i>Problēmas definēšana/ mērķu izvirzīšana</i>	6
<i>Izstrādāts sociālās rehabilitācijas plāns</i>	5
<i>Resursu izmantošana</i>	6
<i>Komandas darbs</i>	7
<i>Intervence, t.sk. klienta motivēšana</i>	7
<i>Intervences novērtēšana</i>	7
Sociālā gadījuma vadīšanas kvantitatīvie rezultāti (uzlabojas klienta sociālā situācija, mazinās sociālās problēmas ietekme)	11
Darbinieka profesionalitāte (izglītība, pieredze, tālākizglītošanās)	5

Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu darbiniekiem

Sociālā gadījuma vadīšanas kvalitātes novērtēšanas kritērijos pārliecinoši dominē gadījuma vadīšanas procesi - izvērtēšana, t.sk. klienta uzklausišana, problēmas definēšana/ mērķu izvirzīšana, sociālās rehabilitācijas plāna izstrādāšana, resursu izmantošana, komandas darbs, intervence, t.sk. klienta motivēšana, intervences novērtēšana. Tātad kvalitatīvs sociālais darbs ir kvalitatīvi vadīts sociālā gadījuma process.

Sociālo dienestu darbiniekiem tika uzdots jautājums par sociālā gadījuma vadīšanas procesa izvērtēšanas esamību, procesu, rezultātiem un procesa lietderību sociālajos dienestos. Rezultāti un viedokļi apkopoti 49.tabulā.

49.tabula
Sociālo gadījumu vadīšanas
novērtēšanas process sociālajos
dienestos

Jautājums	Atbilžu skaits, viedokļi
Vai sociālajā dienestā n notiek sociālā gadījuma vadīšanas procesa izvērtējums?	
<i>Plānoti, regulāri</i>	(5), regularitāte dažāda no 1 reizes nedēļā, līdz 1 reizei gadā
<i>Neregulāri, pēc vajadzības, sūdzību gadījumos, lietu slēdzot</i>	(13)
<i>Nenotiek</i>	(3)
Novērtēšanas procesa forma	
<i>Kovīzijas</i>	(3) – tiek nodrošinātas Rīgas un Daugavpils pilsētas sociālajos dienestos
<i>Supervīzijas</i>	(3)
<i>Vadošā personāla konsultācijas</i>	(13)
<i>Starpprofesionāļu komanda</i>	(6)
<i>Pats sociālais darbinieks novērtē, analizē</i>	(3)
<i>Cita sociālā darbinieka konsultācija</i>	(1)
<i>Atsevišķos gadījumos izskata Domes sēdē</i>	(1)
<i>Nezinu</i>	(1)
Rezultāti	
<i>Ieguvumi</i>	„skaidrība” „jaunas idejas” „jauni resursi” „personiskais miers pieredze gūšana nākošajiem

	<i>gadījumiem” „kas izdevies, kas nē” „kļūdas novēršana intervences procesā” „veiksmīgāks rezultāts” „cits redzējums”</i>
Cits	<i>„tālejošas sekas un rezultātu nav” „sastādīts akts, kļūdas jānovērš”</i>

Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu darbiniekiem

Sociālā gadījuma vadīšanas novērtēšanas process šobrīd sociālajos dienestos notiek neregulāri, ja rodas pieprasījums (sūdzības, sarežģītība, „*netiek galā*”). Process ir neregulārs un kā novērtēšanas forma pārsvarā tiek izmantota sociālā dienesta vai struktūrvienības vadītāja, vadošā speciālista konsultācijas. Darbinieki meklējot atbalsta formas, izmanto kovīzijas modeli - *kolēģu savstarpējo supervīziju, kur kolēģi savstarpēji apspriež sociālos gadījumus, bet mērķtiecīga, plānota un regulāra šāda atbalsta forma sociālā gadījuma vadīšanas procesā ir pieejama Rīgas un Daugavpils sociālajos dienestos.*

Secinājumi:

Sociālā gadījuma vadīšanas process ir sociālā darba neatņemama sastāvdaļa un viens no sociālā darbinieka pamatzdevumiem sociālajos dienestos. Sociālajos dienestos sociālā gadījuma vadīšanas process ir sociālā darbinieka atbildība, sarežģītākos gadījumus risinot sociālā dienesta starpprofesionāļu komandā, nereti pieaicinot pārstāvjus no citām institūcijām. Lai veicinātu sociālā gadījuma vadīšanas procesu un uzlabotu iejaukšanās kvalitāti būtu nepieciešams:

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

Prognozējamais laiks sociālā dienesta funkciju nodrošināšanai atbilstoši veicamā darba veidam

Lai vērtētu sociālā dienesta darbinieku noslodzi pēc gadījuma (klientu lietu) vadīšanai prognozējamā laika un iespējamo nepieciešamību mainīt noslodzes kritērijus, tika analizēts prognozējamais laiks tādu sociālo dienesta funkciju veikšanai kā sociālās palīdzības sniegšanas organizēšana, sociālais darbs un sociālo pakalpojumu organizēšana. Informācija tika iegūta, intervējot sociālo dienestu darbiniekus, kuri strādā ar klientiem. Interviju rezultāti apkopoti 50.tabulā, kurā specifiski ir apkopota arī informācija par atšķirībām veicot sociālo darbu pilsētas un lauku teritorijās, tas ir - apsekošanai nepieciešamo laiku. Intervējot sociālos darbiniekus, tika konstatēts, ka sniegt atbildi uz šo jautājumu viennozīmīgi nevarēja neviens darbinieks, jo *katra gadījuma specifika nav izmērāma laika vienībās.* Tas nozīmē, ka viens gadījums nav salīdzināms ar citu, tas ir atkarīgs no klienta definīcijas, problēmu komplicētības, resursu pieejamības.

50.tabula
Prognozējamais laiks sociālo
dienesta funkciju nodrošināšanai

Darbs	Darbs ar klientu (min)	Kontaktēšanas ar citam institūcijām, lai risinātu klienta problēmu (min)	Informācijas meklēšana datu bāzēs (min)	Darbs ar dokumentiem, to noformēšana (min)	Apsekošana mājās (min)	Laiks kopā (min)
Sociālās palīdzības organizēšana	10 - 60	15 - 90	10- 20	30- 240	Pilsētas 10- 20 Lauki-60	75- 470 (7h 50min)
Sociālais darbs	30- 90	30- 90	15-30	45- 240	Pilsētas 20- 60 Lauki 60- 240 t.sk. ceļš	140- 690 (11h30 min)
Sociālā pakalpojuma organizēšana	30- 120	20- 90	15- 30	30- 180	Pilsētas 30-60 Lauki 60- 240 t.sk. ceļš	125 - 660 (11h)

Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu darbiniekiem

Lai arī tabulā apkopotā informācija ir provizoriska, balstīta uz vidējā gadījuma pieņēmumu, tomēr tā atspoguļo sociālā gadījuma elementu proporcionālo sadalījumu:

- darbam ar klientu tiek atvēlēti 12- 20% no gadījumam atvēlētā laika,
- gadījuma izvērtēšanai (apsekošana, informācijas meklēšana) - 20- 40% no gadījumam atvēlētā laika;
- resursu piesaistei - 14-20 % no gadījumam atvēlētā laika;
- gadījuma dokumentēšanai - 27- 50% no gadījumam atvēlētā laika.

Kā viens no sociālā darba plānošanas elementiem ir laika plānošana, nosakot laika limitu darbam ar klientu. Izvērtējumā iegūtā informācija par sociālajos dienestos noteikto indikatīvo laika limitu darbam ar klientu:

- Rīgas Sociālais dienests – 45 minūtes, uzskata, ka laiks ir pietiekošs;
- Liepājas sociālais dienests – 30 minūtes; uzskata, ka laika pietrūkst;
- Dobeles sociālais dienests – 30 - 40 minūtes; uzskata, ka laiks ir pietiekošs;
- Aizkraukles sociālais dienests – 1-2 reizes nedēļā augsta riska klientiem, uzskata, ka laiks ir pietiekoši;
- Citi izvērtējumā iekļautie sociālie dienesti - 1 reizi mēnesī, uzskata, ka laika pietrūkst³⁸.

Savukārt, intervētajiem sociālo dienestu darbiniekiem nepieciešamais laiks sociālā darba veikšanai (vienai tikšanās reizei ar klientu) tiek nosaukts amplitūdā no 10 minūtēm līdz pat divām stundām. Komentāros minēts, ka konsultācijas ilgums ir atkarīgs no klienta problēmas.

³⁸ Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu darbiniekiem

Secinājumi

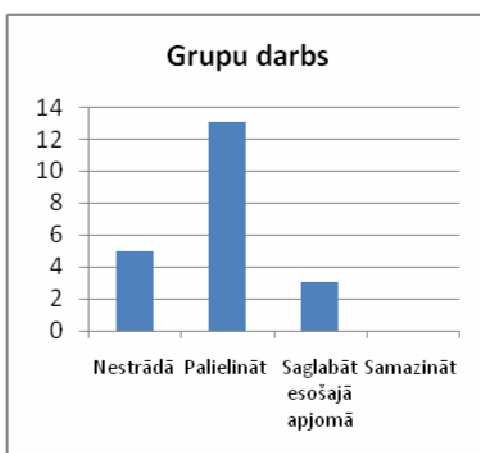
Katra sociālā gadījuma specifika nav izmērāma laika vienībās, un viens gadījums nav salīdzināms ar citu, tas atkarīgs ir no klienta definīcijas, sociālo problēmu komplicētības, resursu pieejamības. Svarīgi gadījuma vadīšanā ir ievērot noteiktus posmus, bet laiks, kas tiem ir jāatvēl nav identificējams, ko arī apliecina respondentu atbildes, to dažādība.

Vērtējot iespēju mainīt noslodzes kritērijus un nosakot gadījuma skaitu uz sociālo darbinieku, jāvērtē klienta definīcija, sociālo problēmu komplicētība, resursu pieejamība.

Analizējot Latvijas sociālekonomisko situāciju – iedzīvotāju skaita samazināšanos, iedzīvotāju un sociālā dienesta klientu skaita nevienmērību dažādos Latvijas reģionos, viens no variantiem būtu noteikt sociālo darbinieku skaitu sociālajos dienestos, vadoties no sociālā dienesta (arī sociālo pakalpojumu sniedzēju) klientu (personu) kopējā skaita.

Viena no sociālā darba formām mikrolīmenī ir **sociālais darbs ar grupu**. Grupu darbu var uzskatīt arī par sociālā darba metodi, pieeju. Sociālo dienestu vadītāju redzējums par grupu darba apjomu sociālo dienestu darbā šobrīd, nepieciešamību to palielināt, samazināt vai saglabāt esošā līmenī apkopots 32. attēlā.

32.attēls Grupu darba esošais un nepieciešamais apjoms



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu vadītājiem

Grupu darbu sociālā darba praksē neizmanto 5 izvērtējumā iekļautie mazo novadu sociālie dienesti. Šo pieeju sociālo dienestu vadītāji saskata kā resursu, kuru ir nepieciešams palielināt vai saglabāt esošā līmenī ar akcentu – palielināt.

Izvērtējumā iegūtā informācija par sociālajos dienestos realizēto grupu darbu (piemēri):

Rīgas Sociālais dienests

grupas bezdarbniekiem;
jaunajām māmiņām;
paliatīvās aprūpes jomā.

Jelgavas sociālo lietu pārvalde

Bērnu un ģimeņu atbalsta centrā grupas bērniem;
vecākiem par bērnu emocionālo audzināšanu;

tika mēģināts grupu darbs ar sociālās korekcijas klientiem.

Dobeles novada sociālais dienests:

Ar ESF projekta palīdzību izveidotas 3 apmācību programmas:

„Uzvedības korekcijas apmācību programma augsta riska ģimeņu vecākiem”;

„Bērnu emocionālā audzināšana no bērnu dzimšanas līdz 7 g. vecumam”;

„Programma sociālās atstumtības riskam pakļautajām jaunajām māmiņām ar bērniem līdz 1 gada vecumam”;

Gardenē pašpalīdzības grupa atkarīgajiem, sadarbībā ar apvienībām „AA” un „Alanon”, ar Evaņģēliski luterisko draudzi un Diakonijas centru.

Saldus novada p/a „Sociālais dienests”:

darbojas jauno māmiņu, bēbīšu skoliņa;

grupas bērniem, kam ir problēmas ar vecākiem;

grupas bērniem atsevišķu problēmsituāciju risināšanai (piem., Ezerē pēc skolas izdemolēšanas);

pieaugušo atbalsta grupas - strādā ar depresijas jautājumiem, dzīves jēgas zaudējuma jautājumiem u.c.

Grupū darbs tiek nodrošināts:

Ģimenes atbalsta centrā, pagastos - ir 4 psihologi (2 slodzes), tie brauc pa visu novadu un nodrošina grupu darbu.

Mobilā grupa-sociālais darbinieks un psihologs, kas izbrauc uz pagastiem.

Grupū darbs tiek arī nodrošināts bijušajā bērnnunamā - ir Krīzes māja, kur var ievietot īslaicīgi uz 1 mēnesi klientu (pieaugušo vai bērnu) krīzes situācijā.

Gulbenes novada sociālais dienests:

alkohola atkarīgo grupas;

grupas pirmspensijas vecuma sievietēm;

grupa vecākiem par bērnu emocionālo audzināšanu;

grupa ģimenēm ar vardarbībā cietušajiem bērniem.

Ogres novada sociālais dienests:

grupas atkarīgajiem;

jaunajām māmiņām.

Aizkraukles novada pašvaldība:

grupa atkarīgajiem;

izglītojoša grupa darbam ar pusaudžiem.

Preiļu novada pašvaldība:

ESF projekta ietvaros ir paredzēts grupu darbs ar 3 grupām:

pirmspensijas vecuma cilvēkiem,

atkarīgajiem,

jaunajām māmiņām.

Skrīveru novada pašvaldība:

ESF projekta ietvaros plānota:

atbalsta grupa personām ar funkcionāliem traucējumiem,

māmiņām³⁹.

Cēsu novada pašvaldība

Cēsu novada pašvaldības aģentūras „Sociālais dienests” attīstības plānā 2011.-2013. gadam iekļauti grupu darba attīstības virzieni - nodrošināt:

atbalsta grupas vecākiem bērnu emocionālajā audzināšanā visās Cēsu novada pirmsskolas izglītības iestādēs;

³⁹ Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas sociālo dienestu vadītājiem

atbalsta grupas invalīdiem un viņu ģimenes locekļiem. Organizēt atbalsta grupas bezdarbniekiem;
atbalsta grupas vardarbībā cietušām personām⁴⁰.

Sociālo dienestu vadītāji intervijās sniedz informāciju par ieguvumiem un problēmām strādājot ar grupu darbu, atzīstot, ka „*Grupu darbu vērtēju kā perspektīvu darba formu*” „*grupu darbu vēl nepieciešams paplašināt.*”

Ieguvumi:

„*Cilvēki labprāt saņem palīdzību.*”

„*Vecāki grupā atveras.*”

Problēmas:

„*Liela daļa sociālo darbinieku dienestā tomēr vēl nemāk strādāt ar grupu. Bija apmācība, bet darbinieki baidās strādāt ar grupu, bet dienesta vadība motivē, lai šis darba virziens tiktu uzsākts.*”

„*Grūti strādāt.*”

„*Labāk noder krievvalodīgajiem klientiem, latvieši ir noslēgtāki.*”

„*Problēmas ar grupu vadītāju darba samaksu, pārsvarā grupas notiek pēc sociālā dienesta oficiālā darba laika beigām.*”

„*Trūkst programmu konkrētām mērķgrupām, tās tiek veidotas ar ESF projektu atbalstu vai uz sociālo dienestu darbinieku pašiniciatīvu.*”⁴¹

Secinājumi

Grupu darbs ir pieeja sociālā darba praksē sociālajos dienestos, kura visos pētījumā iesaistītajos dienestos nav attīstīta, bet ir nepieciešams attīstīt un paplašināt, jo vērtējama kā perspektīva darba forma.

Grupu darbs pašvaldībās tiek attīstīts ar dažādām klientu grupām, pamatojoties uz pašvaldības iedzīvotāju vajadzībām un sociālajām problēmām.

Lai attīstītu un pilnveidotu grupu darbu pašvaldības sociālajos dienestos, nepieciešams metodiskais atbalsts sociālajiem dienestiem programmu izstrādē, darbinieku profesionālajā pilnveidē, zināšanu un prasmju praktiskajā izmantošanā, nepieciešami finanšu resursi (šobrīd kā resursu pašvaldības ir izmantojušas dažādu projektu apgūvi).

Vēl viena no sociālā darba prakses formām ir sociālā darba **mezoprakse**.

⁴⁰ Avots: Cēsu novada pašvaldības aģentūras „Sociālais dienests” darbības un attīstības stratēģija 2011. - 2013. gadam

⁴¹ Avots: sociālo dienestu vadītāju interviju apkopojums

„Mezoprakses mērķis ir radīt uzlabojumus un izmaiņas kopienas sociālajā attīstībā. Mezoprakse ietver: kopienas organizēšanu, sociālās palīdzības novērtēšanu, jaunu pakalpojumu modelēšanu, institūciju projektēšanu un līdzdalību to izveidē, komunikācijas atvieglošanu starp sociālajām grupām, sarunu organizēšanu, izglītības sistēmas, veselības aprūpes un citu pakalpojumu pieejamības veicināšanu”⁴².

Intervijās ar sociālo dienestu vadītājiem tika iegūta informācija par sociālo darbu ar kopienu, respektīvi, sociālo problēmu risināšanu kopienas līmenī. Republikas pilsētu, lielo novadu un pārsvarā vidēji lielo novadu sociālo dienestu vadītāji uzskata, ka darbs kopienas līmenī notiek. Tomēr intervijās parādās dažāds kopienas darba jēdziena interpretējums.

Analizējot sociālo dienestu vadītāju sniegto informāciju, konstatēts, ka vairumā pašvaldību kopienas sociālo darbu izprot ar attīstības programmu, plānošanas dokumentu izstrādi un realizāciju, kā arī darbu ar konkrētām mērķgrupām (pārsvarā – ģimenēm ar bērniem, nepilngadīgajiem likumpārkāpējiem, pensionāriem, invalīdiem, alkoholiķiem ilgstošajiem bezdarbniekiem). Daļa sociālo dienestu vadītāju to traktē kā sadarbību ar nevalstiskajām organizācijām, daļa stāsta par pieejamajiem sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību pēc iespējas tuvāk klienta dzīvesvietai, proti, kopienai.

Piemēri:

Rīgas Sociālajā dienestā kopienas darbs tiek realizēts gan mikrorajonu līmenī, gan darbā ar mērķgrupām. Ir izstrādāta Rīgas pilsētas sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības sistēmas attīstības stratēģija 2008.- 2013.gadam, kurā ir atspoguļoti pasākumi konkrētas mērķgrupas sociālās problēmas mazināšanai. Teritoriālajos centros ir pieejami dienas centri dažādām mērķgrupām, kuros kopienas līmenī iedzīvotājiem ir pieejami sociālie pakalpojumi un sociālā palīdzība, tai skaitā sociālā darba pakalpojums.

Daugavpils Sociālo lietu pārvalde – jau 6.gadu organizēts festivāls „Laimīga ģimene”, kurā sociālais dienests un tā struktūrvienības prezentē savus pakalpojumus iedzīvotājiem, kā arī ir ikgadējs pasākums iedzīvotājiem, lai informētu iedzīvotājus par paveikto.

Dobeles, Aizkraukles, Cēsu, Preiļu novadu sociālajos dienestos tiek izmantotas nevalstiskās organizācijas, kuras strādā ar specifiskām mērķa grupām, kā resurss - sadarbība, sniegts materiālais atbalsts

Saldus novada sociālais dienests – pagastos ir pieejami dienas centri dažādām mērķgrupām, šobrīd reģistrēti ir pieci dienas centri, bet darbību ir uzsākuši vēl divi, kuros lauku iedzīvotājiem ir pieejami sociālie pakalpojumi un sociālā palīdzība, tai skaitā sociālā darba pakalpojums, pēc iespējas tuvāk dzīvesvietai. Pieejamie pakalpojumi un mērķgrupas var mainīties atkarībā no kopienas (iedzīvotāju) vajadzībām, sociālajām problēmām. Piemēram, konkrētajā apvidū ir maz bērnu, vairāk pensionāru, pakalpojums vērsts uz pensionāru brīvā laika pavadīšanu, veselības veicināšanas aktivitātēm, atbalsta grupas veidošanu.

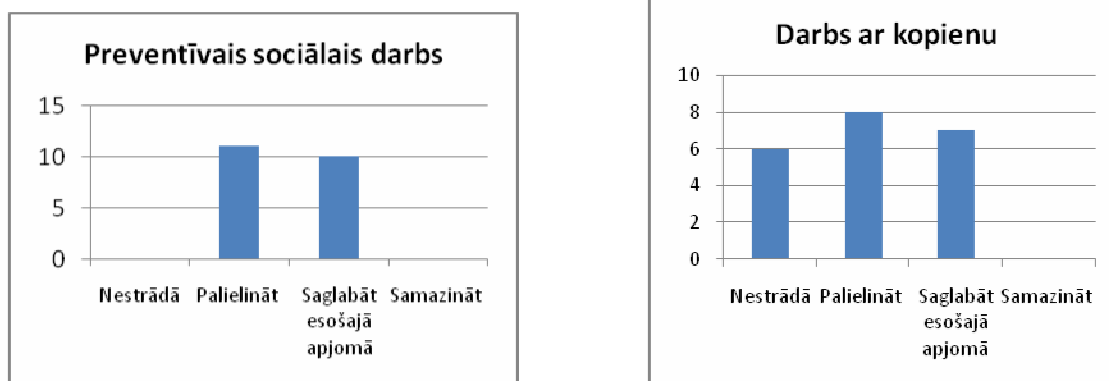
Sociālais darbs ar kopienu nav attīstīts mazo novadu pašvaldībās (skatīt 33. attēlu).

⁴² Sociālā darba terminoloģijas vārdnīca, Rīga, SDSPA Attīstība, 2000, 249.lpp.

Sociālo dienestu vadītāji uzskata, ka sociālais darbs mezolīmenī būtu palielināms vai saglabājams esošā apjomā (ar akcentu – palielināms), (skat. 33. attēlu). Piemēram, Rīgas pilsētas Labklājības departaments uzskata, ka „kopienas sociālais darbs ir viens no Rīgas sociālās sistēmas nākotnes attīstības virzieniem. Virzība uz kopienas sociālā darba attīstību caur dienas centriem, pašpalīdzības un brīvprātīgā darba attīstīšanu”.

33.attēls

Sociālā darba mezoprakses pašvaldībā nepieciešamais apjoms (atbilžu skaits)



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu vadītājiem

Secinājumi

Sociālajiem dienestiem īsti nav skaidrs sociālā darba kopienā jēdziens, bet notiekošās aktivitātes pašvaldībās ir vērstas uz sociālajām izmaiņām pašvaldības teritorijā, sociālo problēmu mazināšanā.

Sociālais darbs kopienā pašvaldību līmenī attīstāms kā instrumentus izmantojot attīstības programmu, plānošanas dokumentu izstrādi un realizāciju.

Lauku pašvaldībās sociālais darbs kopienā ir attīstāms caur sociālo pakalpojumu, tai skaitā sociālā darba pieejamību pēc iespējas tuvāk dzīvesvietai - attīstot, tā saucamos „kopienas centrus”- iedzīvotāju vajadzībām atbilstošus, ģeogrāfiskām un ekonomiskām tendencēm tuvinātus daudzfunkcionālus pakalpojumus.

Kopienas darbs ir viens no sociālās sistēmas nākotnes virzieniem.

Sociālo dienestu darbu un sociālo darbu vispār ietekmē sociālā darba makroprakse.

„Makro prakses mērķis ir radīt uzlabojumus un izmaiņas sabiedrības sociālajā attīstībā. Makroprakse ietver dažāda veida sociālpolitiskās akcijas, pašvaldības sociālās attīstības veicināšanu, sociālās politikas izstrādi, sabiedrības sociālās izglītošanas kampaņas, plaša mēroga sociālo institūciju un sociālo projektu īstenošanu.”⁴³

Kā valsts politikas īstenošana ir ietekmējusi sociālo dienestu darbu, izvērtējumā ir vērtējuši sociālo dienestu vadītāji:

⁴³ Sociālā darba terminoloģijas vārdnīca, Rīga, SDSPA Attīstība, 2000, 249.lpp.

Pozitīvais:

„Ir beidzot pieņemts invaliditātes likums, kaut arī iedzīvināšana atlikta.”

„Iepriecina sociālajiem dienestiem plānotā uzticētā atbildība.”

„Izmaiņas trūcīgā ģimenes (statusa) piešķiršanā.”

Negatīvais

„Pārāk maz tiek ņemts vērā praktiķu viedoklis, kaut arī pašvaldības sniedz viedokli. Daudzas izmaiņas ir neizdiskutētas.”

„Palielinās birokrātija, bieža un strauja likumdošanas⁴⁴ maiņa.”

„Neskaidri normatīvie akti, pieļauj variēšanas iespējas.”

„Likumdošanas izmaiņas sociālās palīdzības jomā veicina klientu „izlaišanos.””

Vairāki sociālo dienestu vadītāji nepiekrīt konkrētu normatīvo aktu regulējumiem.

„Nav palaists darbībā Invaliditātes likums.”

„Nepieciešami labojumi, jauni akcenti atbilstoši šodienas situācijai Sociālās drošības likumā.”

„Labklājības sistēmas reforma 1998.- 2002.gadam joprojām palikusi „Baltajā grāmatā”, piemēram, nauda seko cilvēkam.”

„Nav ar normatīvajiem aktiem noteikti iestāžu pienākumi sniegt informāciju sociālajiem dienestiem (Valsts ieņēmumu dienests, bankas, kredītiestādes, uzņēmumu reģistrs u.c.).”

„Mazo novadu sociālie dienesti ir ļoti atkarīgi no politiskās vadības, pašvaldības vadības- ir centralizēta grāmatvedība, personāldaļa, sociālo dienestu neatkarība ir formāla- darbiniekus darbā pieņem izpilddirektors. Vai izpildās likuma norma, ka sociālais dienests ir pašvaldības iestāde?”

„Augstas prasības pakalpojumu sniedzējiem.”

Secinājumi

Valsts sociālā politika – neskaidri normatīvie akti, biežās un straujās izmaiņas tajos, praktiķu viedokļa neuzklausīšana, informācijas trūkums par ieviestajām izmaiņām rada spriedzi sociālo dienestu darbības nodrošināšanā.

Pašvaldības politiskās un izpildvaras ietekme īpaši mazajās pašvaldībās ir šķērslis profesionāla sociālā darba veikšanai, sociālo pakalpojumu attīstīšanai un nodrošināšanai.

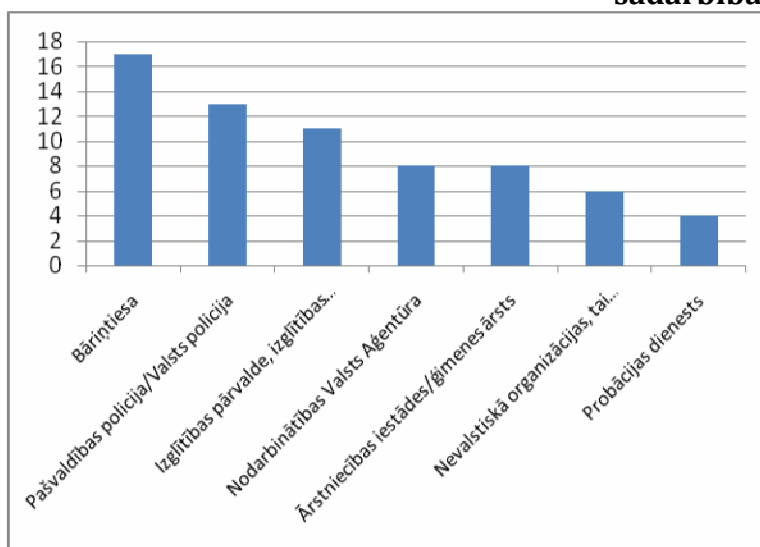
⁴⁴ Šeit un turpmāk citātos ar vārdu „likumdošana” tiek saprasti normatīvie akti

Sociālo dienestu starpprofesionālās un starpinstitucionālās sadarbības raksturojums un problēmas

Saskaņā ar profesijas standartu viens no *sociālā darbinieka profesionālās darbības pamatzdevumiem ir veidot sadarbību ar citiem sociālo pakalpojumu sniedzējiem, valsts, pašvaldības, nevalstiskajām, reliģiskajām un privātajām institūcijām; veidot, vadīt vai līdzdarboties komandas darbā*. Komandas pieeja sociālajā darbā visās prakses formās nodrošina mērķētu dažādu profesiju un institūciju pārstāvju iesaistīšanos problēmas risināšanā, skaidri nosakot katra dalībnieka lomu, mērķus un uzdevumus. Izvērtējumā tika analizēta starpprofesionāļu un starpinstitucionālās sadarbības formas, organizācija un problēmas.

Tika noskaidroti sadarbības partneri, ar kuriem sociālajam dienestam ir izveidojusies visveiksmīgākā sadarbība klientu problēmu risināšanā. Veiksmīgākie sadarbības partneri atspoguļoti 34. attēlā.

34. attēls
Institūcijas, ar kurām sociālajiem dienestiem ir izveidojusies veiksmīga sadarbība (atbilžu skaits)



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu vadītājiem

Savukārt „veiksmīgās sadarbības” partneru un sadarbības saturs apkopotas 51. tabulā.

51.tabula
„Veiksmīgās sadarbības” partneri un sadarbības saturs

Sadarbības partneris	Sadarbības saturs	Kurš sadarbībā ir vadošais partneris
Bāriņtiesa	Sadarbība bērnu aprūpes jautājumos; Kopīgi apsekojumi, vardarbības gadījumu risināšana; ārpusģimenes aprūpes formas organizēšana Starpprofesionāļu komandas dalībniece Kopīga problēmu risināšana	Abpusēji: -Atkarīgs no sociālā gadījuma; - Kurš pirmais pamana
Pašvaldības policija/Valsts policija	Sniedz informatīvu atbalstu par notiekošo pašvaldībā, kā arī cita veida informācijas apmaiņa	

	<p>Kopīgi apsekojumi drošas vides nodrošināšanai</p> <p>Kopīgas apsekošanas un reidi sociālās problēmas risināšanai;</p> <p>Sadarbība darba nodrošināšanai ar konkrētām klientu grupām (bezpajumtniekiem, personām pēc ieslodzījuma, atkarīgajiem; vardarbības veicējiem, nepilngadīgajiem likumpārkāpējiem, pilngadīgām personām, kuras pārkāpj likumu, riska ģimenēm)</p>	
Izglītības pārvalde, izglītības iestādes	<p>Informācijas apmaiņa par problēmām</p> <p>Sadarbība ar izglītības iestāžu sociālajiem pedagogiem</p> <p>Sadarbība darbā ar nepilngadīgajiem likumpārkāpējiem, skolas kavētājiem, trūcīgajām ģimenēm (brīvpusdienu organizēšana)</p> <p>Starpprofesionālās komandas dalībniece</p> <p>Preventīvais darbs</p> <p>Kopīgi apsekojumi</p>	
Nodarbinātības Valsts Aģentūra	<p>Sadarbība Algoto pagaidu sabiedrisko darbu nodrošināšanā – prioritāte ilgstošajiem bezdarbniekiem</p> <p>Dalība NVA konsultatīvajā padomē</p> <p>Semināri bezdarbniekiem</p>	
Ārstniecības iestādes/ģimenes ārsts	<p>Sadarbība ar narkologu, veselības stāvokļa izvērtēšana sociālo pakalpojumu (aprūpe mājās, sociālā rehabilitācija, dienas aprūpes centrs) saņemšanai;</p> <p>Sociālo problēmu, t.sk. vardarbības konstatēšana un informācijas apmaiņa ģimenēs, veciem cilvēkiem u.c. grupām;</p> <p>Darbnespējas noformēšana un kārtošana</p>	
Nevalstiskā organizācijas, tai skaitā LSK	<p>Labdarības akciju organizēšana;</p> <p>Brīvprātīgais darbs;</p> <p>Humānās palīdzības dalīšana</p> <p>Pārtikas paku izdale</p> <p>Dažādu projektu apguve un realizēšana</p> <p>Dažādu pasākumu organizēšana konkrētai mērķgrupai</p>	
Probācijas dienests	<p>Sadarbība darbā ar nepilngadīgajiem likumpārkāpējiem, pilngadīgām personām, kuras izdara likumpārkāpumus</p> <p>Starpprofesionālu komandas dalībnieks</p>	
Dzīvokļu komunālā saimniecība (APSD)	<p>Darba prasmju apguves, uzturēšanas un atjaunošanas nodrošināšana;</p> <p>Sadarbība klientu rēķinu segšanā</p>	
VSA	Datu apmaiņa	

Psihologi	Konsultācijas sarežģītos gadījumos	
Pagastu pārvaldes	Saimniecisko un dažādu organizatorisko (transports, malkas nodrošināšana) jautājumu risināšana	

Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu vadītājiem

Kā papildus sadarbības partnerus sociālo dienestu vadītāji vēl ir minējuši domes deputātus no Sociālo jautājumu komitejas, kā arī citus sociālā pakalpojuma sniedzējus.

Kā sadarbības formu ar sadarbības partneriem sociālie dienesti izvēlas jebkuru formu :

- saruna, telefonsaruna,
- sarakste – e-dokumenti, vēstules,
- tikšanās klātienē,
- darba grupas,
- sanāksmes,
- starpprofesionāļu tikšanās.

Kā pozitīva sadarbības forma ir datu apmaiņa ar dažādām institūcijām. Gandrīz visiem sociālajiem dienestiem ir noslēgti sadarbības, starpresoru līgumi, vienošanās par datu apmaiņu. Dati tiek ielasīti datu uzkrāšanās sistēmā – visbiežāk Sociālās palīdzības administrēšanas sistēmā (SOPA). Sadarbības partneri datu apmaiņā un datu saturs ir atainoti 52.tabulā.

52.tabula
Sadarbības partneri datu apmaiņā un datu saturs

Sadarbības partneris	Sadarbības saturs
Valsts Sociālās Apdrošināšanas aģentūra (VSAA)	Personas valsts pabalstu lielums, kā arī personas pazīmes (piešķirta invaliditāte, vecuma pensionārs, vecāks bērnu kopšanas atvaļinājumā u.c.) noteikšana
Uzturlīdzekļu garantiju fonds (UGF)	Personas uzturlīdzekļu apjoms, parāds par samaksātajiem uzturlīdzekļiem
Ceļu satiksmes drošības direkcija (CSDD)	Personas kustamā īpašuma, sodu, darījumu un kredītsaistību identificēšana,
Zemesgrāmata	Personas nekustamā īpašuma, kredītsaistību, darījumu, parādu piedziņas identificēšana
Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA sistēma BURVIS)	Līdzdarbības, sadarbības un resursu novērtēšana nodarbinātības jautājumu risināšanā
Valsts izglītības informācijas sistēma (VIIS) (darbojas Rīgas pilsētā)	Bērna reģistrētās izglītības iestādes identificēšana izglītības iestādēs
Pašvaldības dzīvokļu aprites informācijas sistēma BRIDZIS (lieto Rīga, Ventspils, Liepāja)	Informācija par klienta pašvaldības dzīvokļu īres līgumiem, dzīvokļu rindas, piedāvātos dzīvokļus (arī BRIDZIS ņem no sociālajiem dienestiem datus – trūcīgo statusus un invaliditātes pazīmes

Ieceres stadijā informācijas apmaiņa ar:

- Uzņēmumu reģistru – paredzēts izstrādāt sasaisti gada beigās; saņemt datus par uzņēmumiem, kas ir saistīti ar sociālā dienesta klientu.
- Veselības un darbības ekspertīzes ārstu valsts komisiju (VDEĀVK) – ir piekrituši dot invaliditātes datus; Rīga ir uzsākusi sarunas. Lai arī citas

pašvaldības iegūtu datus, vajadzētu sākotnējos kontaktus nodibināt kādai pašvaldībai un tad varētu sākt izstrādi, lai visi iegūtu šos vajadzīgos datus SOPA sistēmā.

- Iekšlietu ministrijas (IM) Nepilngadīgo personu atbalsta informatīvo sistēmu (NPAIS) – pašlaik iedarbināšanas procesā, Datu apmaiņa ir saskaņota Ministru kabineta noteikumos – kādi dati tiek ņemti no SOPA sistēmas un kādus sociālie dienesti varēs iegūt datus no IM⁴⁵.

Pārsvarā informācija kalpo ģimenes (personas) atbilstības trūcīgā statusa un vajadzības pēc sociālās palīdzības izvērtēšanai. Kaut gan sociālie darbinieki pieejamo informāciju izmanto arī informācijas apstrādei sociālās problēmas identificēšanai, intervences gaitas plānošanai, atspoguļošanai un novērtēšanai, sevišķi jaunās ieceres un uzsāktie datu apmaiņas projekti ir vērsti uz sociālā gadījuma starpprofesionālu atbalstu un pieeju sociālās problēmas risināšanā.

Kā problemātiskus sadarbības partnerus sociālo dienestu vadītāji intervijās minēja Valsts Ieņēmumu dienestu un bankas, jo informācijas apmaiņas trūkums ar šīm iestādēm kavē klientu ienākumu izvērtēšanu un uzrādīto ziņu pareizības pārbaudi. Pārējie intervijās par sociālo dienestu sadarbības problēmām iegūtie viedokļi ir apkopoti 53. tabulā.

53.tabula
Sadarbības partneri, ar kuriem sadarbība ir
problemātiska un problēmu saturs

Sadarbības partneris	Sadarbības saturs
Izglītības un zinātnes ministrija	Nekvalitatīvi dati par izglītības iestādēs neregistrētajiem bērniem, katru gadu sarakstā tiek iekļauti bērni, par kuriem jau vairākkārt sniegta informācija, kuru dzīvesvieta pat deklarēta jau ārzemēs vai citur. Nav sasaistes ar izglītības iestādēm ārvalstīs, kas kavē izglītojamā reģistrētās izglītības iestādes identificēšanu (tas jāskaidro sociālā dienesta sociālajam darbiniekam).
Ārlietu ministrijas Konsulārā daļa	Nav atrisināts jautājums par pašvaldībai piederīga iedzīvotāja transportēšanu no ārvalstīm uz pašvaldību (tas šobrīd gulstas uz pašvaldības sociālā dienesta pleciem)
LM	Nav izpratnes par normatīvo aktu piemērošanu ikdienā. „LM darbiniekiem vajadzētu pastrādāt sociālajos dienestos.”
Bāriņtiesa	Domstarpības par funkcijām, atbildību – piemēram, nereti sociālajam darbiniekam ir jāizņem bērns no ģimenes; jāmeklē bērnam ārpusģimenes aprūpe. Nesaskan viedokļi par bērna drošību bioloģiskajā ģimenē – piemēram, dažreiz bāriņtiesas drošību vērtē subjektīvi un bērns tiek izņemts no ģimenes nepamatoti. Negatīva attieksme pret sociālā dienesta ierosinājumiem, neieklausās ierosinājumā, „meklē atrunas svarīgos jautājumos”. Liekā birokrātija – sarakste par sociālo darbu ar ģimenēm. Pasīvi iesaistās problēmas risināšanā, pārstāv lemjošo iestādi „problēmā noraugās no augšas.”
Veselības aprūpes dalībnieki:	Nav sasniedzamas ziņas par klienta funkcionālo traucējumu

⁴⁵ Avots: SIA ZZDats sniegtā informācija

Ģimenes ārsts/ narkologs/ psihiatrs/	raksturu, stāvokli, vispārējo veselības stāvokli, specifisko ārstēšanu. Narkologa neiesaistīšanās klienta motivēšanā ārstēties. Neinformē klientus par iespējām kārtot darbnespēju, īpašos kopšanas pabalstus, saņemt atvieglojumus medicīnas pakalpojumiem. Pretrunīgi savos lēmumos – izziņā algotajiem pagaidu sabiedriskajiem darbiem raksta, ka ir ilgstoši darbnespējīgi, nevar veikt darbus, bet lūgumam mēģināt kārtot invaliditāti atbild, ka klienta saslimšana neatbilst darbnespējai. Informācijas nenodošana – vardarbības gadījumos. Nav skaidri noteiktas kompetences robežas, piemēram, sociālā rehabilitācijas pakalpojuma nodrošināšanā. Neiecietīga attieksme pret trūcīgajiem, nesaprot trūcīgā problēmas. Neizpratne par sociālā dienesta funkcijām. Trūkst izpratnes par normatīvo aktu prasībām dokumentu noformēšanā.
Valsts policija	Nespēja reaģēt uz paziņojumiem par nelegāla alkohola, narkotiku izplatīšanu. Nepietiekama reaģēšana uz ģimenes konfliktiem; Nav skaidri noteiktas kompetences robežas – piemēram, darbā ar nepilngadīgajiem likumpārkāpējiem, skolas kavētājiem. Ierobežoti resursi, lai piedalītos apsekošanās, reidos, ārkārtas situācijās (piemēram, ģimenes konflikti).
Izglītības iestādes	Informācijas apmaiņa – skolas neziņo par sociālām problēmām, smagiem vardarbības gadījumiem, uzvedības problēmām, apreibinošo vielu lietošanu – uzskata to par prestiža jautājumu, kā arī problēmas netiek risinātas skolas iekšienē, kamēr problēma „izlec ārā”. Bērnu segregācija - vēlas „atbrīvoties” no nevēlamajiem bērniem-uzvedības problēmas (nepieciešama speciālā mācību iestāde), mācīšanās grūtībām (nepieciešama speciālā mācību iestāde), funkcionāliem traucējumiem (nepieciešama speciāli aprīkota mācību iestāde), jo traucē izglītoties citiem bērniem, uzskata, ka šīs problēmas jārisina ģimenei un sociālajam dienestam, skolas pienākumos ir bērnu izglītošana, nevis audzināšana un pāraudzināšana.

Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu vadītājiem

Tabula atspoguļo, ka galvenās problēmas starpprofesionāļu un starpinstitucionālajā sadarbībā ir:

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

Sadarbības attīstības vērtējums sociālo dienestu vadītāju skatījumā (2009.- 2011.gads) ir atainots 54.tabulā:

54.tabula
Sadarbības vērtējums sociālo
dienestu vadītāju skatījumā

Pozitīvais	Negatīvais
Paplašinās sadarbības iespējas ar nevalstiskajām organizācijām (divas republikas pilsētas, lielais novads)	Sociālajam dienestam neatbilstošu funkciju deleģēšana „ <i>Viss, kur var lietot vārdu „sociāls”, tiek adresēts sociālajiem dienestiem</i> ” (republikas pilsēta)
Labā sadarbība ar pašvaldības un valsts policiju (divas republikas pilsētas, lielais novads)	Sadarbība ar ģimenes ārstiem (lielais novads)
Normatīvajos aktos noteikta skolas atbildība, ja skolēns neapmeklē skolu (lielais novads)	Daudzās skolās nav sociālā pedagoga (lielais novads)
Uzlabojas sadarbība ar Izglītības pārvaldi, skolu direktoriem, izstrādāta kārtība darbam ar skolas kavētājiem, nepilngadīgajiem likumpārkāpējiem (lielais novads) Uzlabojusies sadarbība ar izglītības iestādēm (vidēji lielais novads un mazais novads) Uzlabojusies sadarbība ar Bāriņtiesām (divi lieli novadi, vidēji lielais novads)	Sadarbība vāja, sociālais dienests sadarbojas, atgriezeniskā saite ne vienmēr (piemēram, medicīnā). Vajadzētu veicināt no valsts puses, nosakot valsts iestādēm (policija, veselības aprūpes institūcijas, izglītības iestādes) pienākumu sadarboties (vidējais novads)
Izveidotas pieejas datu bāzēm (divi mazie novads)	

Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu vadītājiem

Secinājumi

Analizējot izvērtējumā iegūtos datus, viedokļus, secināms, ka pēdējo trīs gadu laikā starpinstitucionālā sadarbība ir uzlabojusies, tas ir iecienīts modelis dažādu sociālo problēmu risināšanai pašvaldības līmenī, piemēram, likumpārkāpumu profilakses darbā ar bērniem pašvaldībā. Sociālo dienestu vadītāju ierosinātās nepieciešamās izmaiņas sadarbības nodrošināšanai:

- pēc iespējas aktualizēt piekļuves dažādām datu bāzēm, kas jau tiek veidotas valstī un pašvaldībā, lai informācijas par klientu būtu apjomīga un mērķtiecīga jebkurā intervences posmā, jebkurā starpprofesionāļu komandas uzdevumā;
- normatīvajos aktos nepieciešams noteikt profesionālā sociālā darba kompetences robežas;
- valstī un pašvaldībā jāveido likumiski atrunātas kompetences robežas sociālo problēmu risināšanā gan valsts policijai, gan izglītības iestādēm, gan veselības aprūpes institūcijām, gan bāriņtiesām, pašvaldības policijai, tai skaitā pienākumus un tiesības informācijas sniegšanā, lēmumu pieņemšanā un ieviešanā dzīvē un citos sociālā dienesta darbā svarīgos procesos;
- problēmas jārisina savlaicīgi, pirms tās ir kļuvušas aktuālas.

2.4.4. Sociālo darbinieku kvalifikācijas celšana un supervīziju pieejamība

Sociālā darba specialitāte ir saistīta ar pastāvīgu profesionālās darbības pilnveidošanu. To nosaka gan daudzveidīgās sociālā darba specializācijas, gan pati profesijas būtība, kas ir cieši saistīta ar izmaiņām apkārtējā vidē un nepieciešamību tām sekot. Tādēļ viens no sociālā darba kvalitātes nosacījumiem ir sociālā darba speciālistiem pieejama kvalifikācijas celšanas sistēma, kas nodrošina papildus izglītošanās iespējas mūža garumā. Kvalifikācijas celšana un profesionālās izaugsmes veicināšana ir viens no pasākumu kompleksiem darbinieku motivācijas veicināšanai.

Nepieciešamību regulāri celt kvalifikāciju nosaka 03.06.2003. MK noteikumu Nr.291 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem” 2.4.punkts. 03.06.2003. MK noteikumu Nr.291 2.4.punkts paredz ikgadēju kvalifikācijas celšanu noteiktu stundu apjomā darbiniekiem, kuri strādā ar klientiem.

55. tabula Prasības kvalifikācijas celšanai

<p>Kvalifikācijas celšanai noteikto stundu skaits darbiniekiem, kuri strādā ar klientiem (gadā)⁴⁶</p> <ul style="list-style-type: none">● institūcijas vadītājam un sociālajam darbiniekam — ne mazāk par 24 stundām gadā;● sociālās palīdzības organizatoram, sociālajam aprūpētājam un sociālajam rehabilitētājam — ne mazāk par 16 stundām gadā;● aprūpētājam — ne mazāk par astoņām stundām gadā;● pārējiem darbiniekiem — atbilstoši nepieciešamībai; <p>2009.gadā sakarā ar ekonomisko krīzi un nepieciešamību taupīt finanšu resursus, valdība pieņēma pārejas noteikumus⁴⁷, kas nosaka, ka līdz 31.12.2012. augstākminētais kvalifikācijas celšanai noteikto stundu skaits darbiniekiem, kuri strādā ar klientiem, ir jānodrošina reizi rijos gados (nevis katru gadu).</p>
--

Avots: 03.06.2003. MK noteikumu Nr.291 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem” 2.4.punkts, 11.08.2009. MK noteikumi Nr.889 "Grozījumi Ministru kabineta 2003.gada 3.jūnija noteikumos Nr.291 "Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem""

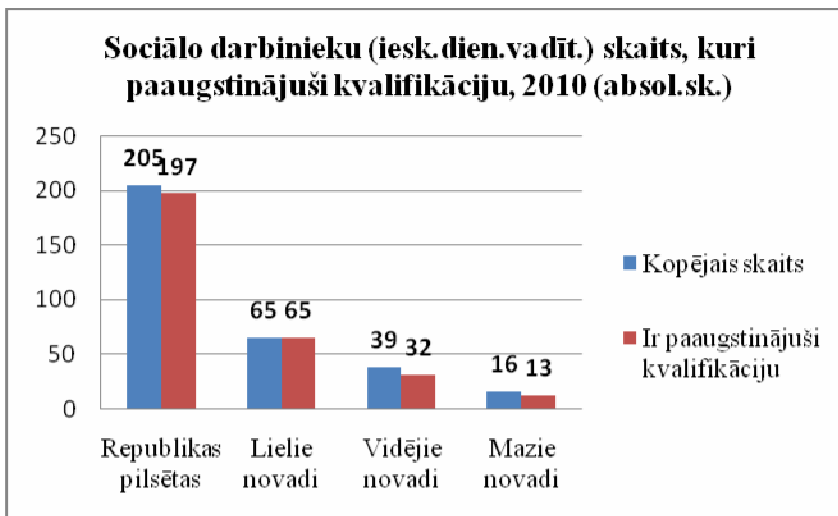
Neskatoties uz to, ka 03.06.2003. MK noteikumi Nr.291 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem” paredz noteiktu ikgadējo stundu skaitu kvalifikācijas celšanai, kopumā valstī nepastāv vienota pieeja šī nosacījuma izpildei. Pašvaldības pieeju MK Nr.291 prasībai īsteno dažādi. Kā pozitīvs faktors jāatzīmē tas, ka vairumā gadījumu pašvaldības kvalifikācijas celšanu un tālākizglītību atzīmē kā ļoti svarīgu sociālā darba profesijas priekšnosacījumu - „*tālākizglītībai obligāti jābūt*” un cenšas rast iespējas saviem darbiniekiem nodrošināt kvalifikācijas celšanu. Piemēram, no 36 izvērtējuma ietvaros intervētajiem sociālo dienestu darbiniekiem 33 darbinieki 2011.gadā bija apmeklējuši kursus, seminārus, apmācības, kas saistītas ar profesionālo pilnveidi.

⁴⁶ 03.06.2003. MK noteikumu Nr.291 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem” 2.4.punkts

⁴⁷ 11.08.2009. MK noteikumi Nr.889 „Grozījumi Ministru kabineta 2003.gada 3.jūnija noteikumos Nr.291 "Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem""

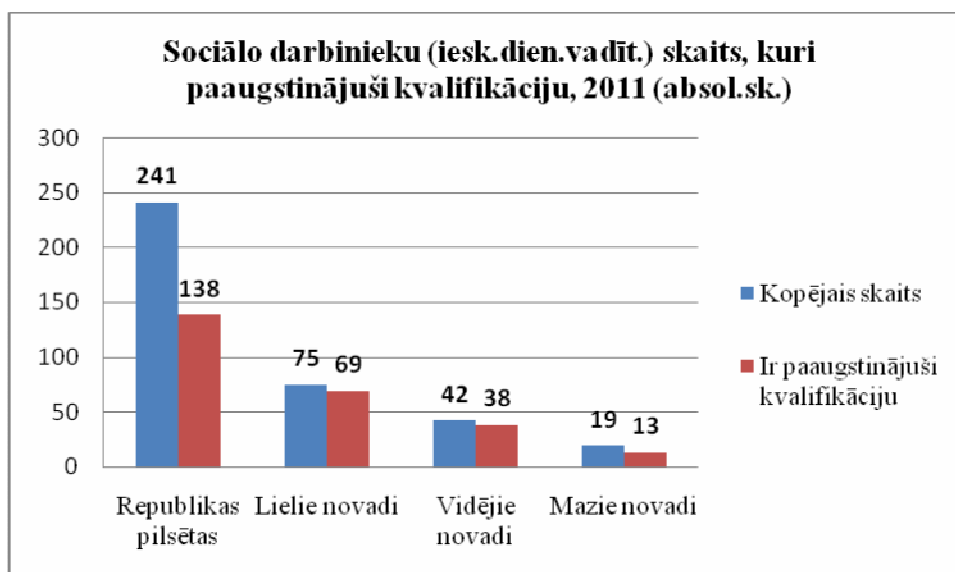
No izvērtējumā iekļautajiem 22 sociālajiem dienestiem kvalifikācijas celšanu saviem darbiniekiem ir nodrošinājis 21 sociālais dienests. Izņēmums ir viens mazā novada dienests, kur no 2 sociālajiem darbiniekiem neviens nav cēlis kvalifikāciju 2010.gadā un 2011.gadā. Sociālo dienestu starpā atšķiras kvalifikāciju cēlušo sociālo darbinieku skaits un kvalifikācijas celšanai atvēlēto stundu apjoms. Attēls nr.35 un attēls nr.36 parāda datus par izvērtējumā iekļauto 22 sociālo dienestu sociālo darbinieku skaitu, kuri 2010.gadā un 2011.gadā ir cēlušī savu kvalifikāciju.

35. attēls



Avots: valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2010.gadu

36. attēls

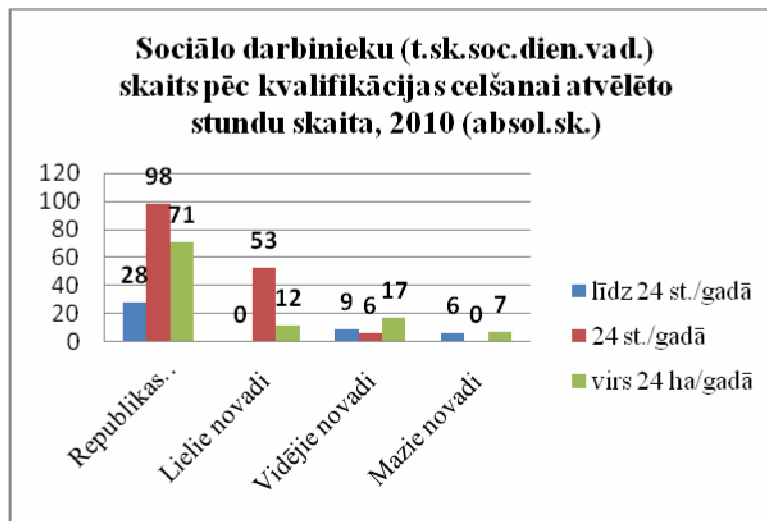


Avots: provizorisks valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu

35.attēlā un 36.attēlā redzams, ka sociālie dienesti saviem darbiniekiem cenšas nodrošināt kvalifikācijas celšanas iespējas, un lielākais vairums darbinieku šīs iespējas izmanto.

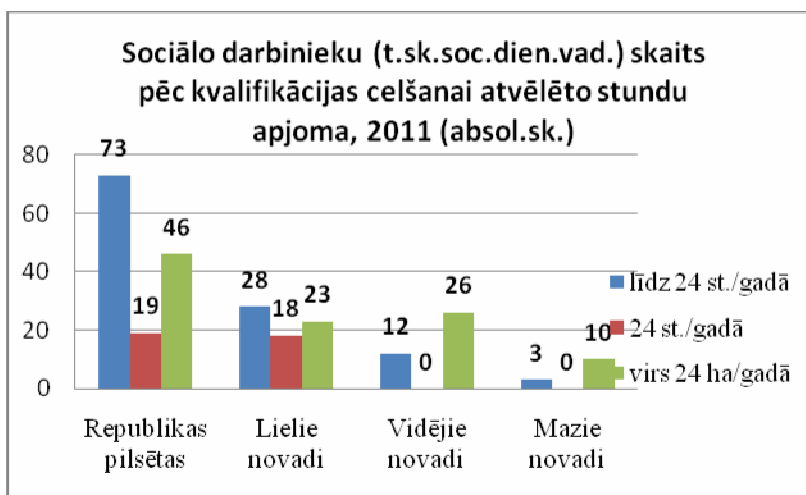
Attēli nr.37 un nr.38 ataino kvalifikācijas celšanai atvēlēto stundu skaitu sociālajos dienestos 2010.gadā un 2011.gadā.

37. attēls



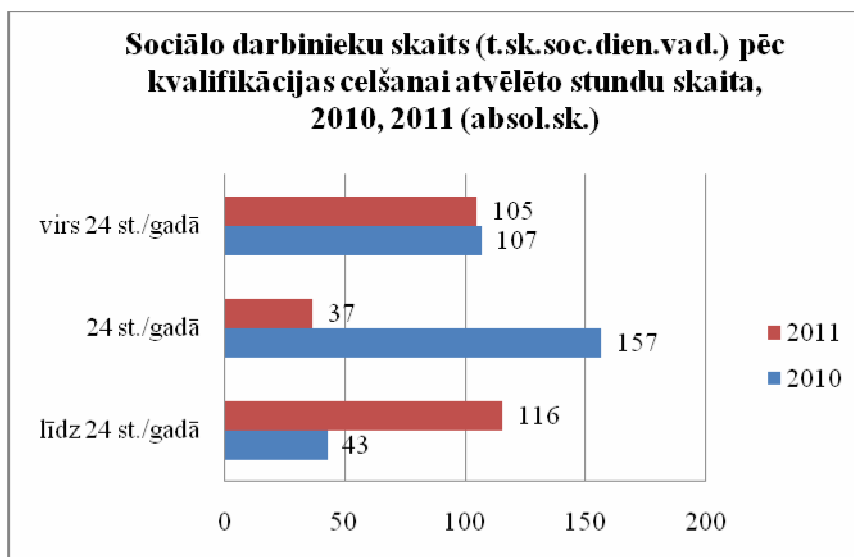
Avots: valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2010.gadu

38. attēls



Avots: provizoriskais valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu

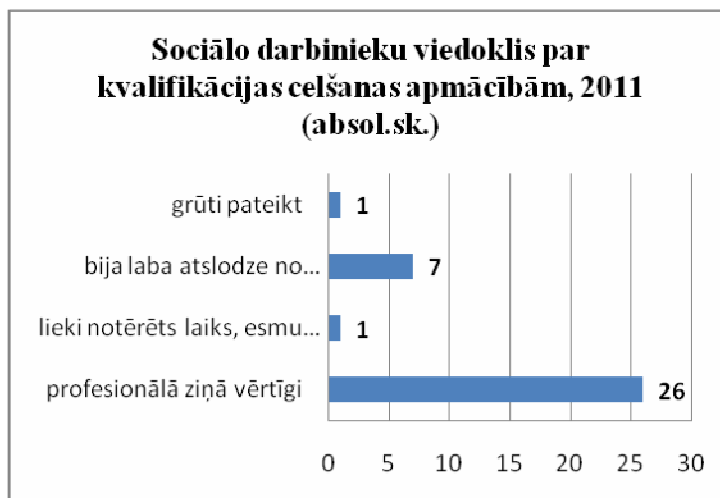
Analizējot attēlus nr.37 un nr.38 redzams, ka nepastāv likumsakarības kvalifikācijas celšanai atvēlēto stundu skaitā. Katru gadu situācija ir atšķirīga, nevar arī rast likumsakarības republikas pilsētu, lielo novadu, vidēji lielo novadu un mazo novadu starpā. Tas ļauj secināt, ka kvalifikācijas celšanas plānošana ir pakļauta dažādiem apstākļiem, piemēram, finansējuma iespējām, projektu iespējām, iespējām saņemt bezmaksas apmācības.



Avots: valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2010.gadu, provizorisks „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu

Attēls nr.39 parāda sociālo darbinieku skaitu dalījumā pēc kvalifikācijas celšanai atvēlēto stundu skaita. Redzams, ka 2011.gadā vairāk kā divas reizes ir pieaudzis to sociālo darbinieku skaits, kuri kvalifikācijas celšanai atvēlējuši mazāko stundu apjomu – līdz 24 stundām gadā, un ir samazinājies to darbinieku skaits, kuri kvalifikācijas celšanai atvēlējuši 24 stundas gadā. Iespējams, ka viens no iemesliem ir finanšu resursu trūkums un mazāks projektu skaits, kuros pieejamas bezmaksas apmācības. Lai noskaidrotu šo atšķirību cēloņus, ir nepieciešama papildus izpēte.

Ieskatu par kvalifikācijas celšanas apmācību, semināru, kursu kvalitāti parāda attēls.nr.40.



Avots: Izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu darbiniekiem

Lielākā daļa izvērtējumā intervēto sociālo darbinieku kvalifikācijas celšanas ietvaros apgūtās apmācībās novērtē kā profesionālu ieguvumu, vīlies ir tikai viens no 35 atbildes sniegušajiem sociālajiem darbiniekiem.

Apmeklēto apmācību dažādību raksturo izvērtējuma ietvaros intervēto 22 sociālo dienestu sociālo darbinieku atbildes uz jautājumu par 2011.gadā apmeklētajiem kursiem/semināriem/apmācībām (56. tabula).

56.tabula

2011.gadā sociālo dienestu sociālo darbinieku apmeklētie kursi/semināri/apmācības un to tēmas

2011.gadā sociālo dienestu sociālo darbinieku apmeklētie kursi/semināri/apmācības un to tēmas, nosaukumi:

sarunu vadlīnijas ar emocionāli nelīdzsvarotiem klientiem;
emocionālās izdegšanas sindroms;
darbnīca par risku izvērtēšanu;
seminārs par veciem cilvēkiem „Saulainas vecumdienas”;
pensiju sistēma Latvijā;
seminārs darbam par personām ar atkarībām;
metodes darbā ar jauniešiem;
par valsts nodrošināto juridisko palīdzību maznodrošinātām un trūcīgām personām un valsts kompensācijas cietušajiem;
par profesionālo izdegšanu;
par bērnu tiesību aizsardzību;
par pašnovērtējumu;
par motivāciju;
par komandas darbu;
psihodramatiskā lekcija „Katrā sievietē dieviete”;
seminārs „Grupu organizēšana un vadīšana”;
seminārs par īslaicīgās sociālās rehabilitācijas pakalpojumiem;
seminārs „Agrīno bērnu rehabilitācijas organizēšana un individuālās rehabilitācijas plāni bērniem un pieaugušajiem prognozējamās invaliditātes gadījumā”;
seminārs par saskarsmi un par veco ļaužu aprūpi;
sociālais darbs ar cilvēkiem bez pajumtes;
sekmīga komunikācija un sadarbības partneru meklēšanas metodes;
cilvēku ar atkarības problēmām psiholoģiskais raksturs un nodarbošanās specifika;
starpkultūras komunikācijas un kultūras daudzveidības integrācijas aspekti; Sociālo darbinieku apmācības par riska novēršanu ģimenēs ar bērniem, kurās ir bērnu attīstībai nelabvēlīgi apstākļi;
emocionālā izsūkuma un profesionālās izdegšanas risks un tā novēršanas iespējas;
fizisko personu datu aizsardzības likumu prasību pamatnostādnes;
sociālās palīdzības praktiskie un teorētiskie problēmjautājumi;
sociālo darbinieku darba metodes un profesionālie uzdevumi;
lietvedība;
cilvēka pašizaugsmes prasmes;
pašpalīdzības un atkarību pārvērtēšanas konsultatīvo struktūru izveide Latvijā;
bērnu tiesību aizsardzība;
sarunu vadlīnijas ar emocionāli nelīdzsvarotiem klientiem;
sociālās palīdzības praktiskie un teorētiskie problēmjautājumi tiesu praksē;
darba tirgus situācija, nodarbinātības projekti;
seminārs "Par kārtību, kādā personas saņem sociālās rehabilitācijas pakalpojumus";
seminārs "Sociālais darbs ar vardarbībā cietušajiem bērniem un viņu ģimenēm";
seminārs „Pirmā palīdzība”:

"Preventīvie pasākumi cilvēku tirdzniecības mazināšanā",
„Sociālo darbinieku apmācības par riska novērtēšanu ģimenēs ar bērniem, kurās ir bērna attīstībai nelabvēlīgi apstākļi”,
„Pašpalīdzības un atkarību pārvarēšanas konsultatīvo struktūru izveide Latvijā”;
„Emocionālā intelekta attīstīšana un paškontroles nozīme sociālajā darbā”;
”Uzvedības sociālās korekcijas un sociālās palīdzības programmu izstrāde bērniem, kuri izdarījuši likumpārkāpumus vai citas darbības, kas var novest pie prettiesiskas rīcības”,
„Profesionālās izdegšanas sindroma mazināšana un profilakse”;
„Saprast vecumu un sadarboties. Darbs un saskarsme ar vecu cilvēku”;
”Sociālā darbinieka darba metodes un profesionālie uzdevumi”;
„Es jūtu, es smaidu, es elpoju – tā tad esmu”;
seminārs ”Bērnu un jauniešu atbalsta sistēmas pašvaldībās – esošās un vēlamās”

Avots: izvērtējuma ietvaros sociālajiem dienestiem nosūtītais informācijas pieprasījums, apkopoti dati no 4 novadu informācijas pieprasījumiem

27 gadījumos apmācības pilnībā vai daļēji finansēja pašvaldība, 10 gadījumos norādīti citi finansējuma avoti (piem., projekti). Faktorus, kas kavē ikgadēju un mērķtiecīgu sociālo darbinieku tālākizglītību, var iedalīt vairākos tematiskos blokos:

1) Faktori, kas saistīti ar konkrētās pašvaldības pieeju cilvēkresursiem un finanšu resursu pieejamību

- konkrētajā sociālajā dienestā pastāvošā organizācijas kultūra, darba plānošana un pieeja personāla jautājumiem (personālvadība). Ir pašvaldības, kas personāla kapacitātes jautājumiem pievērš lielāku uzmanību un ir pašvaldības, kas vairāk darbojas stihiski. Tās pašvaldības, kuras plāno apmācības, cenšas to saskaņot ar ikgadējo pašvaldības budžetu, darbinieku apmācību vajadzību apzināšanu un apmācību lietderības izvērtējumu (konkrētus piemērus skat. zemāk). Jāpiezīmē, ka pozitīvu ieguldījumu sistemātiskai un plānotai pieejai darbinieku apmācībām sniedz atsevišķās pašvaldībās ieviestās kvalitātes vadības sistēmas. Sīkāk par pieejām darbinieku darba novērtēšanai var lasīt 2.4.5.nodaļā ”Dienestu darba uzraudzība un novērtēšana”.

- finanšu līdzekļi. Kaut arī pašvaldības cenšas paredzēt finanšu līdzekļus apmācībām, tomēr vairums atzīmē, ka „*problēma ir to dārdzība*”, „*ir piedāvājums, bet mums nav pietiekami finanšu resursi*”. Intervijās ar sociālo dienestu vadītājiem minētie finanšu līdzekļi, kurus pašvaldība atvēl kursiem un kvalifikācijas celšanas apmācībām svārstās no 4.4 LVL (Ogre) - 60.00 LVL (Jelgava) uz darbinieku gadā⁴⁸. Prioritāte ir bezmaksas apmācībām un kursiem, kā arī salīdzinoši lētiem kursiem, apmācībām:

„*pašlaik sūtam tikai uz lētākajiem*” (vidēji lielais novads).

Tajā pašā laikā ir arī pašvaldības, kuras neplāno speciālus līdzekļus apmācībām un izmanto gadījumus, kad ir iespēja izmantot bezmaksas kursus vai arī apmācību organizēšanā sadarbojas ar citiem sociālajiem dienestiem.

⁴⁸ Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu vadītājiem. Dati iegūti, izdalot kopējo sociālajā dienestā darbiniekiem paredzēto budžetu gadā apmācībām ar sociālā dienesta kopējo darbinieku skaitu izvērtējuma veikšanas laikā (dati no informācijas pieprasījumiem)

- 2) Individuālie faktori jeb faktori, kas saistīti ar katra atsevišķā sociālā darba speciālista personīgo motivāciju un iespējām. Ir svarīgi izdalīt šo faktoru grupu, jo esošajā situācijā šīs grupas faktori papildus ietekmē to, vai sociālā darba speciālists apmeklēs kvalifikācijas celšanas un tālākizglītības apmācības. Proti, to nosaka katra speciālista personīgās intereses, jo pārējie kvalifikācijas celšanu un tālākizglītības apgūšanu ietekmējošie mehānismi ir pārāk vāji vai neeksistē. Tas var izpausties gan kā individuālo finanšu resursu ieguldījums (skat. zemāk tekstā par pašvaldību praksi darbinieku apmācībā un kvalifikācijas celšanā piemēru B), gan arī personīgā iniciatīva mudināt pašvaldību līdzdarboties apmācību organizēšanā un finansēšanā.
- 3) Izglītības sistēma sociālā darba kvalifikācijas celšanas un tālākizglītības jomā. Šajā gadījumā ir svarīgi nodalīt valsts atbildību un rīcībā esošos mehānismus un privātā sektora atbildību. No vienas puses tirgus ekonomikas apstākļos izglītībā ienāk biznesa modeļi, kur daudz ko nosaka pieprasījums un cena, no otras puses sociālais darbs pārstāv valsts un pašvaldības sektoru, tam ir izvirzītas konkrētas kvalitātes prasības, nepieciešamība nodrošināt ilgtspēju un lietderīgi izmantot valsts un pašvaldību finanšu resursus gadījumos, kad apmācību izdevumi tiek segti no pašvaldības budžeta līdzekļiem.

- sociālo dienestu paustais viedoklis par apmācību piedāvājumu ir ļoti atšķirīgs. Tas svārstās no uzskata, ka „*piedāvājums ir*” līdz viedoklim „*neliels kursu piedāvājums*”. Kvalifikācijas celšanas un tālākizglītības apmācību kvalitātes dažādību apstiprina tādi viedokļi kā „*nekvalitatīvs saturiskais piedāvājums*”, „*ļoti atšķirīga saturiskā kvalitāte*”.

Izvērtējuma rezultātā iezīmējās vairākas prakses, kā pašvaldības ierobežoto resursu ietvaros cenšas risināt darbinieku apmācības un kvalifikācijas celšanas jautājumus.

Piemērs A. (piemēram, Rīga). Republikas pilsētas un lielākie novadi, kuriem ir lielāks darbinieku skaits, organizē iekšējo apmācību formu, kurā viens speciālists apmāca pārējos, jo „*ir izdevīgāk maksāt par viena darbinieka apmācību, nekā veselas grupas*” (Rīga).

Piemērs B. Darbinieki pēc savas iniciatīvas organizē konkrētu apmācību (piemērā tās ir psihologa lekcijas 1 X mēnesī), kuras paši apmaksā (Gulbene).

Piemērs C. Plaši izmantotas apmācību iespējas, ko piedāvā dažādi projekti (Rīga, Liepāja, Cēsu novads).

Piemērs D. Pašvaldība katru gadu budžetā iezīmē naudu apmācībām (Daugavpils, Jelgava, Rīga u.c.).

Piemērs E. Pašvaldībā ir izveidota visiem pieejama un pārskatāma programma, kur parādās informācija par darbinieku apmācībām (Daugavpils u.c.).

Piemērs F. Pašvaldībā kvalitātes vadības sistēmas ietvaros ir izstrādāts „Profesionālās pilnveides plāns”. Tā ietvaros tiek apzinātas sociālā darba speciālistu apmācību vajadzības, pēc iespējas apmācības tiek organizētas uz vietas izmantojot vietējos apmācību resursus (piem., vietējie Pieaugušo izglītības centri, Pašvaldību mācību centrs, u.c.), pēc apmācībām darbinieki sagatavo atskaiti par apmācībām un izvērtē apmācību ieguvumus gan no personīgā, gan iestādes viedokļa (Jelgava, daļēji Liepāja, daļēji Daugavpils).

Piemērs G. Pašvaldība sākot no 2010.gada slēdz ikgadēju līgumu ar pašvaldības struktūrvienību „Pieaugušo izglītības un uzņēmējdarbības atbalsta centru” un piešķir tam finansējumu. Šī finansējuma ietvaros tiek plānotas sociālā darba speciālistu apmācības (Dobeļe).

Piemērs H. Kaut arī netieši saistīts ar tālākizglītību, tomēr kā vērtīgu ieguvumu savu darbinieku profesionalitātes pilnveidošanai vairāki dienesti atzīmē apmācību formas, kuras ietver *pieredzes apmaiņu*. Pieredzes apmaiņa var notikt ne tikai starptautiskā līmenī, bet arī vietējā – „*katrā dienestā ir kaut kas savs, ko var nodot cits citam*” (Daugavpils).

Biežāk pieminētās izglītības iestādes, kuru tālākizglītības pakalpojumus izmanto sociālie dienesti – Pieaugušo izglītības centrs, Latvijas Lauksaimniecības universitāte, Pašvaldību mācību centrs, Narmadas tautskola. Par kvalitātes vadību apmācību nodrošina „Bureau Veritas”, SIA „Zigon Consulting”.

Tā kā viena no izvērtējuma mērķa grupām bija sociālo dienestu vadītāji, iezīmējas tieši šīs grupas vajadzības tālākizglītības kontekstā. Proti, sociālo dienestu vadītāju minētās apmācību tēmas ir saistītas ar ieņemamo amatu un vadības funkciju veikšanu – „*vadības prasmes*”, „*juridiskās zināšanas*”, „*personāla vadība*”, „*konflikta situāciju risināšana*”, „*komunikācijas prasmes*”, „*kvalitātes vadība un plānošana*”.

Savukārt, intervētie sociālā darba speciālisti norādīja papildus zināšanu nepieciešamību ar ikdienas darbu saistītās jomās – darbs ar atkarīgiem klientiem, klientu motivēšana, darbs ar ilgstošajiem klientiem, pabalstu saņēmējiem, ilgstošajiem bezdarbniekiem, no ieslodzījuma atbrīvotām personām, darbs ar grupām, intervēšanas tehnikas, sociālo gadījumu vadīšana, darbs ar bērniem, no vardarbības cietušām personām. Īpaši pieminēta grupa – sociālie aprūpētāji, kuriem nepieciešama daudzpusīgāka un plašāka izglītība. Detalizēta informācija par sociālo dienestu darbinieku izteiktajām aktualitātēm un vēlmēm attiecībā uz trūkstošajām zināšanām un prasmēm apkopota tabulā nr. 57.

57.tabula
Nepieciešamās zināšanas un prasmes ikdienas darbā ar klientiem un klientu grupām

Klientu grupa	Zināšanas un prasmes konkrētai klientu grupai	Problēmas	Vispārīgās zināšanas un prasmes
Ilgstošie bezdarbnieki	Kā motivēt atgriezties darba tirgū	Motivācijas trūkums – prasības pret dzīvi ir ļoti mazinājušās. „ <i>GMI saņem un pietiek</i> ”, suicīdi, grūtības pārvarēt šo ieilgušo krīzes posmu.	Kā rīkoties stresa situācijā, ārkārtas gadījumā
Pirmspensijas vecuma cilvēki	Zināšanas par saskarsmi ar veciem cilvēkiem	Darba vietu un ienākumu trūkums, veselības problēmas; „ <i>ir veselības problēmas, runā vienu, realitāte ir cita. Kā saprast?</i> ”	Krievu valodas zināšanas
Kurlmēmie klienti	Surdotulka pamatzināšanas		Zināšanas grāmatvedībā
Atkarīgās personas,	Zināšanas	Veselības problēmas, grūti izveidot	Juridiskās

datoratkarīgie, azartspēļu atkarīgie	lietotāju atpazīšanā	kontakta, materiālo resursu trūkums, noziedzīgie nodarījumi. <i>„Sarežģīta un dārga vielu lietošanas konstatācija. Veselības institūcijas, narkologi un ģimenes ārsti izvairās sniegt atzinumus, lai gan sarunās vielu lietošanas faktu atzīst. Tāpēc ir apgrūtināts sociālā darbinieka darbs, jo paši atkarīgie to bieži neatzīst.”</i>	zināšanas Zināšanas psiholoģijā, komunikācijā, saskarsmē Zināšanas medicīnā Zināšanas un prasmes klientu motivēšanā
Pensionāri	Gerontoloģija Par veco laužu saskarsmi		
Augsta riska ģimenes ar bērniem, ģimenes ar bērniem, jauktās ģimenes, māmiņas, kam trūkst prasmju bērna aprūpē, riska grupu jaunās māmiņas	Metodes vecāku un bērnu attiecību uzlabošanā, piem., Spēļu terapija Rehabilitācijas plānu sastādīšana darbā ar riska ģimenēm ar bērniem, soc. gadījuma novērtēšanas zināšanas	Ģimenēm parādās jaunas problēmas – piemēram, abi vai viens no vecākiem izbrauc uz ārzemēm. Risku grupu jaunās māmiņas – nav zināšanu un prasmju par bērnu aprūpi. Jauktās ģimenes (dažādu nacionalitāšu pārstāvji (piem., no Tuvajiem Austrumiem, viens no vecākiem no Itālijas), līdz ar to atšķirīga uztvere par bērnu audzināšanu, lomām ģimenē, atšķirīgs skatījums uz izglītību kā nodarbinātības pamatu. Bieži vien dienesta redzeslokā nonāk ar policijas starpniecību, jo bērni netiek pienācīgi pieskatīti, ir ģimenes skandāli. Prasmju trūkums vides sakārtošanā, vardarbība ģimenē, neprasme sabalansēt ienākumus/izdevumus.	Zināšanu pielietošana praksē Rehabilitācijas plānu sastādīšana Latviešu valoda, loģiskā domāšana
Varmākas	Kā motivēt varmāku ģimenē sadarbībai ar sociālo darbinieku	<i>„Pašlaik ar šo grupu neviens nestrādā, bet vajadzētu strādāt, jo rodas arvien vairāk”.</i> <i>„Palielinās varmāku skaits ārpus ģimenes, bet ar varmākām neviens nestrādā.”</i> <i>„Būtu jābūt valsts atbalstītām programmām pēc soda izciešanas. Jānodrošina cita dzīvesvieta, ja ģimene nevēlas, lai šis varmāka atgriežas vecajā dzīvesvietā.”</i>	

		<p><i>„... grūtības sagādā fakts, ka nav instrumenta ar ko cīnīties, nav nevienas specializētas iestādes, kur šādus cilvēkus ievietot, arī piespiedu kārtā. Sanāk, ka iestādēs ievieto tos, kuri ir cietuši, kas nav pareizais risinājums.”</i></p>	
Vardarbības upuri – ģimenē, arī bērni skolās		<p>Pēdējā laikā vērojama tendence - vairāk cietušo bērnu.</p> <p>Noliedz notikušo, psihiska rakstura problēmas, bezdarbs, alkoholisms, resursu trūkums.</p> <p><i>„Palielinās vardarbībā cietušo skaits, vajadzētu lielāku vietu skaitu no valsts apmaksātajai sociālajai rehabilitācijai (esošās 10 vietas par maz).”</i></p> <p><i>„ Ļoti ilgs tiesas process. Seksuālas varmācības pret bērniem gadījumos ir soda ilguma samazinājums. Šķiet, ka sabiedrība (politiķi, arī policijas, tiesu darbinieki) īsti neizprot šo darbību ietekmi uz bērna nākotni, problēmas smagumu. Sabiedrības nepareizs uzskats pret vardarbību pret sievieti māti, īpaši, ja vardarbība notiek bērnu klātbūtnē.”</i></p> <p><i>„...esam spiesti izolēt ģimeni, nevis varmāku. Nav atbalsta sistēmas klientiem.”</i></p>	
Bēgļi un patvēruma meklētāji		<p>Jauna klientu grupa, kas atsevišķos sociālajos dienestos parādījusies pēdējos 3 gados. Problēmas ar valodu, dzīvesvietu, darbu. Darbā ar šo grupu nepieciešama sadarbība ar nevalstiskajām organizācijām. Sadarbību ar Patvēruma meklētāju izmitināšanas centru „Mucenieki” vērtē kritiski.</p>	
Jaunieši		<p>Bezdarbs, izglītības (t.sk. augstākās) iegūšanas problēmas, darba vietu trūkums, nemotivēti, zems izglītības līmenis.</p> <p><i>„Saasinās bērnu uzvedības traucējumu problēma, daudz bērnu ar dažādām veselības problēmām.”</i></p>	
Bezpajumtnieki		<p>Dzīvojamās platības neesamība, bezdarbs, materiālo resursu trūkums, <i>„loti ilgstošs process, lai</i></p>	

		<i>nokārtotu dokumentus (pasi, dabūtu personas kodu)."</i>	
Romi, īpaši bērni un pirmspensijas vecuma romi – ar 1. un 2.klases izglītību		Problēmas ar bērnu izglītību, bezdarbs, valodas barjera.	
Cilvēktirdzniecības upuri		<i>„ir bijuši gadījumi, bet parasti klienti šo faktu noliedz, informāciju slēpj. Paši dienestā šajā sakarā nevēršas. Pietrūkst prasmju darbā ar šo klientu grupu, sadarbojamies ar resursu centru „Marta”.”</i>	
Citas intervijās minētas klientu grupas, darbā ar kurām sociālo dienestu darbiniekiem nepieciešamas papildus zināšanas un prasmes: nemotivēti profesionālie pabalstu saņēmēji; klienti ar psihiskās un garīgās veselības problēmām; pēc ieslodzījuma atbrīvotas personas; alkohola atkarīgās ģimenes (personas); personas ar invaliditāti, funkcionāliem traucējumiem; nepilngadīgie likumpārkāpēji; Černobiļas upuri; kredītņēmēji; agresīvie klienti.			

Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu vadītājiem un darbiniekiem

Secinājumi

Prasības ikgadējai kvalifikācijas celšanai sociālā darba speciālistiem, kuri strādā ar klientu nosaka MK noteikumu Nr.291 4.punkts. Neskatoties uz pārejas noteikumiem (11.08.2009 MK noteikumi Nr.889 "Grozījumi Ministru kabineta 2003.gada 3.jūnija noteikumos Nr.291 "Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem"), kas līdz 31.12.2012 atceļ MK noteikumu Nr.291 4.punkta normu par ikgadējo kvalifikācijas celšanai nepieciešamo stundu apjomu, sociālie dienesti saviem darbiniekiem cenšas nodrošināt kvalifikācijas celšanas iespējas. Kaut arī atšķiras kvalifikācijas celšanai atvēlēto stundu apjoms, tomēr liela daļa sociālo dienestu saviem darbiniekiem nodrošina vairāk kā 24 kvalifikācijas celšanas stundas gadā. Piemēram, 2010.gadā no sociālo dienestu 307 sociālajiem darbiniekiem 107 darbinieki kvalifikācijas celšanai atvēlēja vairāk kā 24 kvalifikācijas stundas gadā, bet 2011.gadā no 258 sociālajiem darbiniekiem 105 sociālie darbinieki.

Kvalifikācijas celšanas ietvaros apgūtās apmācību tēmas ir ļoti daudzveidīgas, pārsvarā tās ir saistītas ar profesionālās kompetences pilnveides jautājumiem. Raugoties no izglītības sistēmas viedokļa, kvalifikācijas celšanas pakalpojums paver plašas iespējas, ko atspoguļo plašais tēmu loks, kuras sociālie darbinieki vēlas apgūt.

Kaut arī pastāv vienprātība, ka kvalifikācijas celšana ir nozīmīgs sociālā darba kvalitātes faktors, praksē šīs normas īstenošanu ietekmē vairāki faktori. Valstī trūkst vienota mehānisma, kas nodrošina sistēmisku pieeju kvalifikācijas celšanas jomā. Esošajā situācijā pašvaldības pašas risina sociālā darba speciālistu kvalifikācijas celšanas un tālākizglītības jautājumus. Vairumā gadījumu pašvaldības finansē kvalifikācijas celšanas un tālākizglītības apmācības, veic apmācību vajadzību apzināšanu, atsevišķās pašvaldībās pastāv prakse ikgadējai apmācību plānošanai, bieži tiek izmantotas projektu sniegtās apmācību iespējas.

Kvalifikācijas celšanas un tālākizglītības piedāvājums un kvalitāte tiek raksturoti ļoti dažādi – pastāv gan pozitīvi, gan negatīvi viedokļi. Pieejamie dati par kvalifikācijas celšanu sociālā darba jomā sniedz iespēju iegūt kvantitatīva rakstura informāciju – sociālo darbinieku skaitu, kvalifikācijas celšanas apjomu gadā, taču tie nesniedz priekšstatu par kvalifikācijas celšanas kursu novērtējumu un ietekmi uz sociālā darba praksi.

Tā kā kvalifikācijas celšana ir ļoti pieprasīts pakalpojums un sociālie darbinieki šo iespēju izmanto aktīvi, nacionālā līmenī būtu nepieciešams pievērst uzmanību kvalifikācijas celšanas ietvaros apgūstamo semināru, kursu kvalitātei un sistemātiskai plānošanai saistībā ar sociālā darba praksi.

Supervīziju pieejamība

Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 1.panta 28.punkts sniedz sekojošu supervīzijas definīciju: „konsultatīvs atbalsts sociālā darba speciālistam (supervīzija) – sociālā darba speciālista darbībai paredzēts metožu kopums ar mērķi uzlabot viņa profesionālo kompetenci un sniegt viņam psiholoģisko atbalstu, lai paaugstinātu darba kvalitāti”.

Termiņš „supervīzija” ir minēts 06.06.2002. IZM apstiprinātajā Profesiju standartā „Sociālais darbinieks”.

Supervīziju nepieciešamību nosaka 03.06.2003. MK noteikumu Nr.291 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem” 8.punkts, kas paredz, ka sociālais dienests katru gadu sociālā darba speciālistiem nodrošina noteiktu supervīziju skaitu.

58.tabula

Nepieciešamais supervīziju apjoms sociālā darba speciālistiem

Nepieciešamais supervīziju (konsultatīvā atbalsta - 03.06.2003 MK noteikumu nr.291 8.punkta redakcijā) apjoms, kas jānodrošina pašvaldību sociālajam dienestam sociālo dienestu un pašvaldību izveidoto sociālo pakalpojumu sniedzēju sociālā darba speciālistiem ir :

- individuālais atbalsts – vismaz 9 stundas gadā VAI
- grupu atbalsts vismaz 18 stundas gadā

2010.gadā sakarā ar ekonomisko krīzi un nepieciešamību taupīt finanšu resursus, valdība pieņēma pārejas noteikumus⁴⁹, kas nosaka, ka līdz 31.12.2012 augstākminētās prasības supervīziju (konsultatīvā atbalsta) nodrošināšanai netiek piemērotas.

Avots: 03.06.2003. MK noteikumu Nr.291 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem” 8.punkts, 23.03.2010. MK noteikumi Nr.279 "Grozījums Ministru kabineta 2003.gada 3.jūnija noteikumos Nr.291 "Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem""

Informāciju par sociālajam dienestam sociālo dienestu un pašvaldību izveidoto sociālo pakalpojumu sniedzēju sociālā darba speciālistu supervīzijām sniedz LM apkopotie⁵⁰ valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2010.gadu, provizorisks „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu.

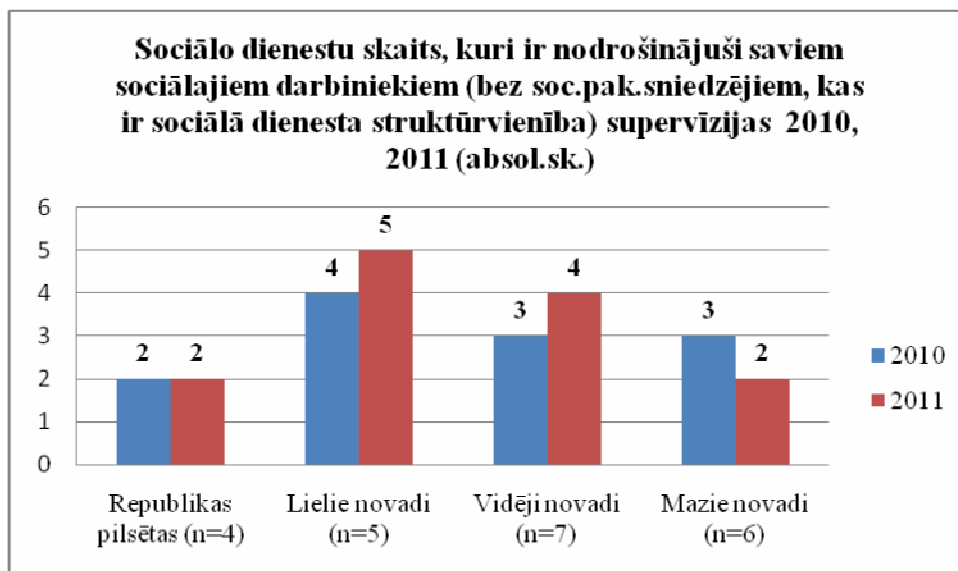
Saskaņā ar 2010.gada un 2011.gada valsts statistikas pārskatu datiem, analizējot izvērtējumā iekļautos 22 sociālos dienestus, 2010.gadā un 2011.gadā supervīzijas sociālajiem darbiniekiem

⁴⁹ 23.03.2010 MK noteikumi Nr.279 "Grozījums Ministru kabineta 2003.gada 3.jūnija noteikumos Nr.291 "Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem""

⁵⁰ 2009.gada valsts statistikas pārskatā nav pieejama informācija par supervīziju saņēmušo sociālā darba speciālistu skaitu

(bez sociālo pakalpojumu sniedzējiem, kas ir sociālā dienesta struktūrvienība) ir snieguši 13 sociālie dienesti.

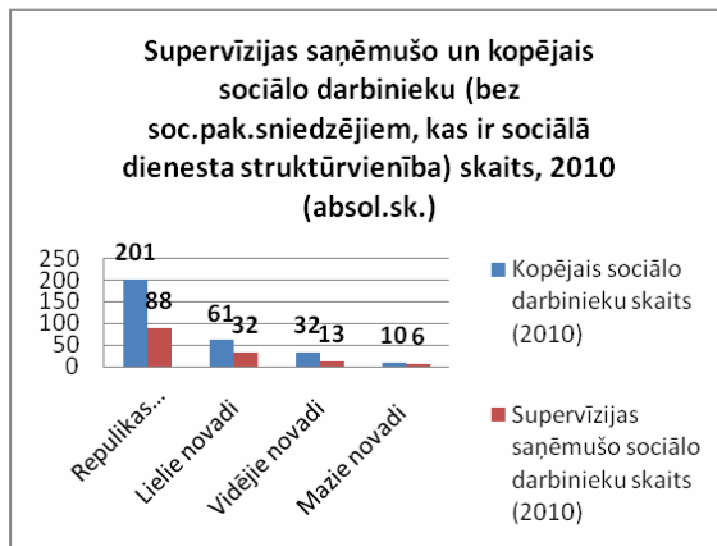
41. attēls



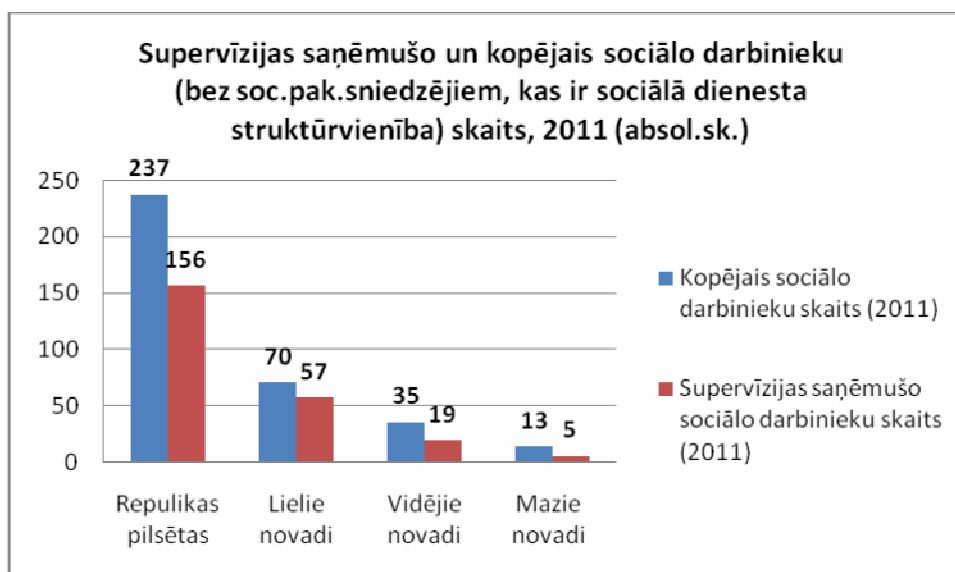
Avots: valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2010.gadu, provizorisks „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu

Detalizētāku informāciju par supervīzijas saņēmušo sociālo darbinieku skaitu 22 izvērtējumā iekļautajos sociālajos dienestos 2010.gadā un 2011.gadā parāda attēls nr.42 un attēls nr.43.

42. attēls



Avots: valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2010.gadu



Avots: „Informācija par pašvaldības sociālā dienesta sociālajiem darbiniekiem 2011.gadā” (saņemta no LM 24.07.2012)

Salīdzinot supervīzijas saņēmušo sociālo darbinieku skaitu 2010.gadā un 2011.gadā, vērojama tendence palielināties supervīzijas saņēmušo sociālo darbinieku skaitam (izņemot mazos novadus).

Izvērtējuma ietvaros aptaujāto sociālo darbinieku minētie iemesli, kādēļ nav saņemta supervīzija pamatā saistīti ar to, ka tas nav aktuāli, tā ir pārāk dārga, kā arī vienā gadījumā minēts ētiskas dabas iemesls, proti, supervīziju sniedz attiecīgā sociālā dienesta vadītāja.

Analizējot pēc supervīzijas veida, esošie valsts statistikas pārskatu datu apkopojumi izdala individuālo un grupu supervīziju. Datu analīze rāda, vairums izvērtējumā iekļauto sociālo dienestu izvēlas nodrošināt grupu supervīziju. Piemēram, 2011.gadā no 12 sociālajiem dienestiem, kuri nodrošinājuši supervīzijas, deviņi izvēlējās sniegt grupu un trīs individuālo supervīziju.

Par supervīziju nepieciešamību un aktualitāti liecina tas, ka neskatoties uz pārejas noteikumiem⁵¹, kas atļauj atteikties no supervīziju nodrošināšanas līdz 31.12.2012, vairāk puse no izvērtējumā iekļautajiem sociālajiem dienestiem (13 no 22) izvēlas saviem darbiniekiem nodrošināt supervīzijas. Turklāt 2011.gadā salīdzinot ar 2010.gadu ir audzis supervīzijas saņēmušo sociālo darbinieku skaits – no 139 darbiniekiem 2010.gadā līdz 237 darbiniekiem 2011.gadā⁵².

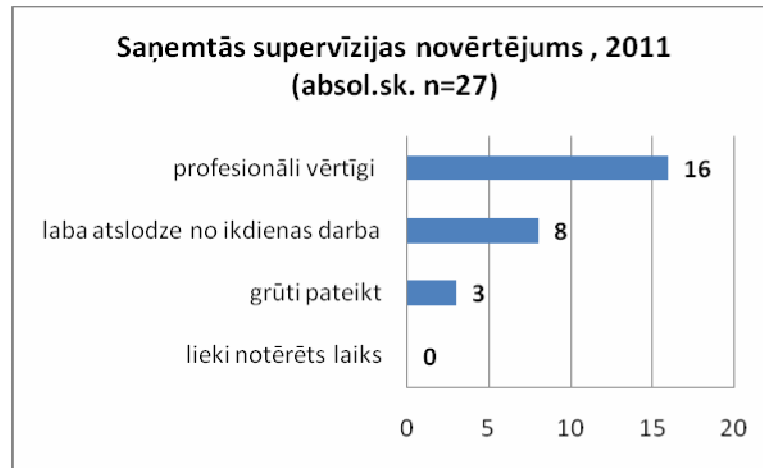
Ieskatu par saņemto supervīziju novērtējumu sniedz izvērtējuma ietvaros intervēto sociālo dienestu darbinieku viedoklis. No 36 intervētajiem sociālo dienestu darbiniekiem 2011.gadā

⁵¹ 23.03.2010. MK noteikumi Nr.279 "Grozījums Ministru kabineta 2003.gada 3.jūnija noteikumos Nr.291 "Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem""

⁵² Avots: valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2010.gadu, provizorisks „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2011.gadu

supervīzijas ir saņēmuši 20 darbinieki. 25 intervētie darbinieki atbildējuši, ka viņus apmierina supervīziju kvalitāte, vienu sociālo darbinieku supervīziju kvalitāte neapmierina. Attēls nr.44 parāda sociālo darbinieku viedokli par saņemtajām supervīzijām.

44. attēls

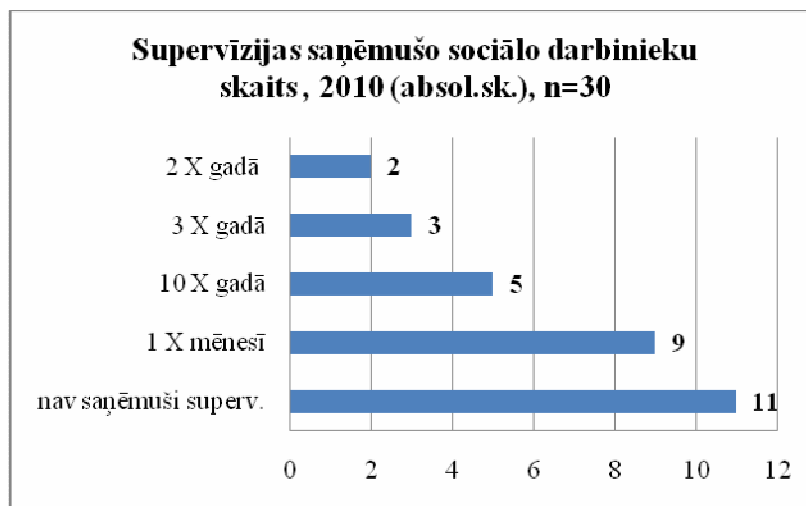


Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās sociālo dienestu darbinieku intervijas, autoru apkopojums

Attēls nr.44 parāda, ka lielākā daļa supervīzijas saņēmušo tās novērtē kā profesionālā ziņā vērtīgas. Trīs sociālo dienestu darbinieki izvēlējušies atbildi „grūti pateikt”, kas liecina par šaubām un pārlicības trūkumu attiecībā uz to, cik profesionāli nozīmīgs ir saņemtais supervīziju ieguvums. 9 intervētie darbinieki uz šo jautājumu atbildi nebija snieguši, tādēļ, ka supervīziju nebija saņēmuši.

Jautājumā par iepriekšējā gadā (2010) saņemto supervīziju regularitāti (attēls nr.45) sociālo dienestu darbinieku sniegtās atbildes ir atšķirīgas - no 30 intervētajiem darbiniekiem, kuri sniedza atbildes, supervīzijas nav saņēmuši 11 sociālie darbinieki. Regulāras supervīzijas – vienu reizi mēnesī saņēmuši 9 darbinieki, 10 reizes gadā supervīzijas saņēmuši pieci darbinieki un jau retāk trīs reizes gadā - trīs darbinieki un divas reizes gadā – divi darbinieki.

45.attēls



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās sociālo dienestu darbinieku intervijas

Jautāti par nepieciešamo supervīziju biežumu atbildes sniedza 30 intervētie sociālo dienestu darbinieki. Attēlā nr.46 redzams, ka lielākā daļa darbinieku vēlētos regulāras supervīzijas reizi mēnesī. Biežākas supervīzijas – divas reizes mēnesī vēlas trīs darbinieki. Interesanti, ka gandrīz tikpat liels skaits intervēto darbinieku vēlas daudz retākas supervīzijas – vienu līdz divas reizes gadā. Tas varētu liecināt par to, ka daļa sociālo darbinieku supervīzijas vēl neizjūt kā atbalstu sociālā darba praksē.

46.attēls



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās sociālo dienestu darbinieku intervijas

Secinājumi

Vairāki Latvijas Republikas normatīvie akti (Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums; MK 03.06.2003 noteikumi Nr.291) definē supervīziju kā vienu no profesionālās kompetences priekšnosacījumiem un nosaka supervīziju nepieciešamību sociālajiem darbiniekiem.

Izvērtējumā veiktā 22 sociālo dienestu datu un interviju analīze par 2010.gadu un 2011.gadu parāda, ka 13 sociālie dienesti saviem sociālajiem darbiniekiem (bez sociālo pakalpojumu sniedzējiem, kas ir sociālā dienesta struktūrvienība) nodrošina supervīzijas, neskatoties uz to, ka pārejas noteikumi (23.03.2010 MK noteikumi Nr.279 "Grozījums Ministru kabineta 2003.gada 3.jūnija noteikumos Nr.291 "Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem") atceļ nosacījumu par ikgadēju supervīziju nodrošināšanu noteiktu stundu apjomā.

Sociālo dienestu izvēle par labu supervīziju nodrošināšanai liecina par tās nepieciešamību un aktualitāti. Uz to norāda arī dati par sociālo dienestu darbinieku, kuri saņēmuši supervīzijas, skaita pieaugumu. 2011.gadā supervīzijas saņēmušo sociālo darbinieku skaits pieaudzis par 98 sociālajiem darbiniekiem salīdzinot ar 2010.gadu⁵³.

Izvēloties supervīziju nodrošināšanas veidu lielākā daļa sociālo dienestu dod priekšroku grupu supervīzijai (2011.gadā no 12 sociālajiem dienestiem, kuri nodrošināja supervīzijas, deviņi izvēlējās grupu, trīs - individuālo supervīziju sniegšanas veidu).

⁵³ Avots: valsts statistikas pārskata „Pārskats par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā” kopsavilkums par 2010.gadu, „Informācija par pašvaldības sociālā dienesta sociālajiem darbiniekiem 2011. gadā” (saņemta no LM 24.07.2012)

Atšķirīgs ir saņemto supervīziju biežums – no izvērtējumā aptaujātajiem sociālo dienestu darbiniekiem gandrīz trešā daļa 2010.gadā supervīzijas nav saņēmuši. Taču gandrīz tikpat liela daļa – 9 sociālie darbinieki atbildējuši, ka supervīzijas saņēmuši reizi mēnesī. Atšķirīgs ir intervēto sociālo darbinieku viedoklis par vēlamo supervīziju saņemšanas biežumu – viena daļa (9 sociālie darbinieki) uzskata, ka optimālais supervīziju biežums ir reize mēnesī, taču gandrīz tikpat liels skaits (10 sociālie darbinieki) uzskata, ka supervīzijām pietiktu arī ar vienu līdz divām reizēm gadā.

No 27 intervētajiem darbiniekiem, kas snieguši atbildi par ieguvumu no saņemtās supervīzijas, 16 darbinieki saņemto supervīziju novērtē kā profesionāli vērtīgu. Lai novērtētu supervīzijas kvalitāti, ir nepieciešama papildus izpēte.

2.4.5. Sociālo dienestu darba uzraudzība un novērtēšana

Atbilstoši Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā noteiktajam LM viens no uzdevumiem sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības jomā ir pārraudzīt šī likuma īstenošanu, kontrolēt sociālo pakalpojumu sniegšanu regulējošo normatīvo aktu ievērošanu, kā arī sociālo pakalpojumu kvalitāti un sociālo pakalpojumu sniedzēju atbilstību normatīvo aktu prasībām, kā arī administratīvi sodīt sociālo pakalpojumu sniedzējus par izdarītajiem pārkāpumiem.

Savukārt atbilstoši likumā „Par pašvaldībām” noteiktajam regulējumam⁵⁴ pašvaldība atbild par tās izveidoto institūciju darbību, ja likumos nav noteikts citādi.

Likuma „Par pašvaldībām” 70. un 71. pants nosaka, ka dome ne retāk kā reizi gadā nodrošina finanšu revīziju veikšanu, lai pārbaudītu pašvaldības iestāžu vadītāju un amatpersonu finansiālās darbības likumību un lietderību, kontrolētu, vai pašvaldības finanšu līdzekļi, kustamā un nekustamā manta tiek apsaimniekota atbilstoši domes lēmumiem un iedzīvotāju interesēm. Finanšu revīziju veikšanai, revīzijas pārskatu sagatavošanai un atzinuma sniegšanai par saimnieciskā gada pārskatu dome ne retāk kā reizi gadā uzaicina auditorfirmas vai zvērinātus revidentus, kuru darbu apmaksā no attiecīgās pašvaldības budžetā paredzētajiem līdzekļiem.

Tādējādi atbilstoši normatīvajos aktos noteiktajam deleģējumam LM veic kontroli par normatīvo aktu ievērošanu sociālo pakalpojumu sniegšanā (t.sk. sociālo dienestu darbību), kā arī par sociālo pakalpojumu kvalitāti, bet pašvaldības ir atbildīgas par to īstenoto institūciju darbību un pašvaldības iestāžu vadītāju un amatpersonu finansiālās darbības likumību un lietderību, pašvaldības finanšu līdzekļu, kustamās un nekustamās mantas apsaimniekošanu atbilstoši domes lēmumiem un iedzīvotāju interesēm.

Sociālo dienestu darbības uzraudzība un kontrole tiek īstenota izmantojot tādus instrumentus kā **pārskati** un **pārbaudes**.

⁵⁴ Likuma „Par pašvaldībām” 5.pants

Pārskati

Atbilstoši 2010.gada 9.aprīļa Ministru kabineta noteikumos Nr.338 „Noteikumi par valsts statistikas pārskatiem sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības jomā” noteiktajam pašvaldību sociālie dienesti LM iesniedz divus pārskatus:

- 1) Ikmēneša pārskatu par sociālās palīdzības sniegšanu novada/republikas pašvaldībā – tajā ir informācija par sociālo palīdzību, t.sk. trūcīgo personu skaitu;
- 2) Gada pārskatu par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā.

LM pārskatos norādīto informāciju apkopo un iesniedz Centrālajai statistikas pārvaldei un izmanto tiesību aktu anotāciju un dažādu informācijas pieprasījumu sagatavošanai. LM mājaslapā pieejamā informācija liecina, ka sociālo dienestu sniegtā informācija ir pieejama apkopotā veidā, bet trūkst pieejamās informācijas analīzes un LM secinājumu par situāciju pārskata periodā.

Sociālo dienestu vadītāji vienu reizi gadā gatavo gada pārskatu. Piemēram, Cēsu novada pašvaldības aģentūras „Sociālais dienests” darbības un attīstības stratēģija 2011. - 2013. gadam paredz, ka katru gadu līdz decembrim tiek sagatavots un domei apstiprināšanai iesniegts pārskats par stratēģijas ieviešanu un izpildi. Savukārt, tie sociālie dienesti, kuru juridiskā forma ir pašvaldības iestāde, informāciju par sociālā dienesta darba rezultātiem sagatavo un vienu reizi gadā iesniedz pašvaldībai iekļaušanai pašvaldības publiskajā pārskatā. Tādējādi, jāsecina, ka sociālā dienesta juridiskais statuss nosaka atšķirīgu pārraudzības mehānismu sociālajiem dienestiem pašvaldības līmenī.

Lai noskaidrotu pašvaldības vadītāju viedokli par sociālā dienesta darbības rezultātu uzraudzību un novērtēšanu, izvērtējuma ietvaros tika veikta izlasē iekļauto pašvaldību vadītāju un domes Sociālo lietu komiteju vadītāju/vadītāju vietnieku intervijas. Apkopojot domes un Sociālo lietu komiteju vadītāju/vietnieku atbildes uz jautājumu: „*Vai pašvaldībā tiek izvērtēti sociālā dienesta darbības rezultāti un ietekme uz pilsētas/novada iedzīvotājiem? Kādā veidā tas notiek?*”, jāsecina, ka sociālā dienesta darbības rezultāti pārsvarā tiek izvērtēti Sociālo jautājumu komitejās un domes sēdēs, tomēr informācijas analīzes saturs un biežums ir ļoti atšķirīgs. Piemēram, kāda lielā novada domes vadītājs norāda, ka rezultātu analīze tiek izmantota finansējuma plānošanai:

„Tiek izvērtēti rezultāti. 1.finansējuma sadalījums par pabalstu, palīdzības veidiem 2.klientu skaita analīze pa pabalstu veidiem, pakalpojumu veidiem. Pēc tā tiek plānots finansējums.”

Savukārt, kāda cita lielā novada vadītājs norāda, ka rezultātu analīze notiek kontekstā ar Attīstības programmas redzējumu:

„ Ir apstiprināta novada attīstības programma – ir plānots uz priekšu un analizēts, kas izdevies, kas nē. Nav atsevišķas sanāksmes, kur jāatskaitās, bet situācija ir zināma un lemji kopīgi ar sociālā dienesta vadītāju.”

Rezultātu analīzes biežums arī ir atšķirīgs. Pārsvarā informācija tiek analizēta ceturkšņa, pusgada vai gada griezumā, bet kādā mazajā novadā analīze notiek katru mēnesi.

Tomēr situācijas apkopojums parāda, ka ir pašvaldības, kurās sociālā dienesta darba rezultāti netiek vērtēti. Šādas atbildes sniedza viena lielā novada vadība un mazo novadu vadītāji. Turpinājumā situācijas raksturošanai ir iekļauti šo vadītāju viedokļi:

„Netiek. Novada izpilddirektors neiedziļinās, cik daudz dara sociālais dienests. Tiek nodrošinātas algas, telpas, pabalsti. Bet vajadzētu izglītēt speciālistus, radīt dienas centrus. Domes vadībai nav izpratnes par sociālajiem pakalpojumiem. Visu laiku pārmet, ka tik daudz naudas aiziet pabalstos, bet tad dodiet instrumentus, lai ko varam darīt citādi.”

„Tāpat vien nevērtē, statistikai nedara. Ja parādās finanšu pārtēriņš, lūdz dienestam paskaidrojumu par vajadzībām (uz GMI neattiecas). Ja ir satraucoši ziņojumi par sociālā dienesta darbu, lūdz paskaidrojumu.”

„Neizvērtē sociālā dienesta darbu. Izvērtē dienesta vadītājas darbu, atskaites. Pašvaldībā dienesta darbs tiek izvērtēts tikai tad, ja domē par to tiek saņemtas sūdzības.”

Tomēr izvērtējumā iekļauto pašvaldību vadītāju un domes Sociālo lietu komiteju vadītāju intervijas liecina, ka lielākajai daļai no intervēto vadītāju informācija par sociālā dienesta darba rezultātiem ir pietiekama, jo tikai vienas lielās pilsētas domes vadītājs bija norādījis, ka viņam pietrūkst informācijas par sociālā dienesta darba rezultātiem.

Pašvaldību vadītāju sniegtās atbildes uz jautājumu: „Kā Jūsu pašvaldībā tiek nodrošināta apstiprinātā budžeta un izvirzīto mērķu uzraudzība?” liecina, ka izvirzīto mērķu un budžeta uzraudzības mehānismi ir atšķirīgi, tomēr pārsvarā sociālā dienesta vadītāja atbildība ir sekot līdz budžeta izlietojumam un atskaitīties Sociālo lietu komitejai, Finanšu komitejai un domes deputātiem par izlietoto finansējumu. Viens no galvenajiem nosacījumiem tiek minēts iekļaušanās esošā budžeta ietvaros. Tomēr kāda lielā novada vadītājs norāda arī uz izveidoto mehānismu papildus finansējuma piešķiršanai:

„Sociālā dienesta vadītāja sniedz informāciju par budžeta izpildi, Finanšu un ekonomikas nodaļa sniedz pārskatu. Skatās, vai pietiek. Ja vajag – meklē papildus līdzekļus. Sociālais dienests pamato vajadzību un tad meklē finansējumu. Uzrauga ar ziņojumiem par izlietojumu un finansējuma atskaitēm. Ikmēneša sanāksmes, kur tiek visu iestāžu vadītāji”.

Pārbaudes

LM atbilstoši normatīvajos aktos noteiktajam regulējumam⁵⁵ veic kontroli par normatīvo aktu ievērošanu un sociālo pakalpojumu kvalitāti. LM Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības departamenta Sociālo pakalpojumu ieviešanas nodaļa veic pārbaudes sociālajos dienestos. Minētā nodaļa nodrošina arī Sociālo pakalpojumu sniedzēju reģistra uzturēšanu un aktualizāciju, pārliecinoties par normatīvajos aktos noteikto prasību ievērošanu pie pakalpojumu sniedzēju reģistrācijas. Atbilstoši LM sniegtajai informācijai 2011.gadā sociālajos dienestos tika veiktas 8 pārbaudes. Izvērtējuma veicējiem neizdevās iegūt informāciju par kritērijiem, pēc kādiem tiek noteikts pārbaudāmo sociālo dienestu apjoms. LM speciālisti

⁵⁵ Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 14.pants, 27.12.2005. MK noteikumi Nr.291 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem”

atzīst, ka ierobežoto cilvēkresursu dēļ pārbaudes nav sistēmiskas, bet reaģējot uz sūdzībām. Jānorāda, ka papildus iepriekš minētajām pārbaudēm, LM Iekšējā audita departaments sadarbībā ar Grāmatvedības departamentu nodrošina neplānotas pārbaudes par trūcīgas ģimenes (personas) statusa piešķiršanu, pabalsta garantētā minimālā ienākuma līmeņa nodrošināšanai (GMI) un dzīvokļa pabalsta piešķiršanu, aprēķināšanu un izmaksāšanu pašvaldību sociālajos dienestos.

LM atbildīgais departaments, veicot pārbaudes sociālajos dienestos pārlicinās par sniegtā sociālā pakalpojuma atbilstību Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma un 2003.gada 3.jūnija Ministru kabineta noteikumu Nr.291 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem” noteiktajām prasībām.

Veicot pārbaudes sociālajā dienestā LM pārstāvji aizpilda kontroles aktus par:

- Pašvaldības sociālā dienesta sniegto sociālo pakalpojumu kvalitātes un sociālās palīdzības atbilstības novērtēšanas izpildi;
- Klienta lietas atbilstību normatīvajos aktos noteiktajām prasībām.

59. tabulā apkopotā informācija liecina, ka LM, veicot pārbaudes sociālajos dienestos, visvairāk pārkāpumus ir konstatējusi tādās jomās kā:

- racionāla darba sadale un amatu apraksti;
- klienta kartē iekļautā informācija, t.sk. soc. aprūpes un rehabilitācijas procesa dokumentēšana;
- iekšējie normatīvie akti.

59. tabula
LM apkopotā informācija par 2011.gadā pašvaldību sociālajos dienestos sniegto ieteikumu struktūru

Tēmas saistībā, ar kurām konstatētas neatbilstības	Sociālie dienesti	
	Sniegto ieteikumu skaits atskaites periodā – 99 (8 pārbaūžu dati)	
	SKAITS	% no kopējā apjoma šajā grupā
Sociālā dienesta kā iestādes izveide	1	1%
Reģistrācija Sociālo pakalpojumu sniedzēju reģistrā	3	3%
Sociālā darba speciālistu izglītība	6	6,1%
Atbilstošs darbinieku skaits pašvaldībā (1 uz 1000)	7	7,1%

Racionāla darba sadale, amata apraksti	13	13,1%
Sociālā darba speciālistu izglītība, kvalifikācijas paaugstināšanas pasākumi	1	1%
Vides pielāgotība personām ar kustību traucējumiem, atbilstošas sanitārās telpas, apmeklētāju telpa	3	3%
Klienta kartē iekļautā informācija, t.sk. sociālās aprūpes un rehabilitācijas process	17	17,2%
Lēmumu pamatojošie dokumenti par GMI, citu pabalstu, pakalpojumu piešķiršanu	6	6,1%
Lēmumu pieņemšanas process un to pieņemšana normatīvajos aktos noteiktajos termiņos	7	7,1%
Līdzdarbības pasākumi	0	0
Iekšējie normatīvie akti	12	12,1%
Informācijas pieejamība klientam, apmeklētājiem, klienta datu konfidencialitāte, privātās dzīves neaizskaramība, klienta iepazīstināšana ar pieņemto lēmumu	7	7,1%
Sūdzību un iesniegumu izskatīšana	5	5,1%
Dienesta klientu un konsultāciju reģistrācija	5	5%
Kontrolējošo institūciju prasību izpilde	5	5%
Veselības aprūpes nodrošināšana, t.sk. primārā aprūpe	1	1%
	99	100%

Avots: LM sniegtā informācija par 2011.gadā pašvaldību sociālajos dienestos sniegto ieteikumu struktūru

Apkopojot informāciju par normatīvajos aktos noteiktajām prasībām sociālajiem dienestiem un LM veiktajām pārbaudēm, jāsecina, ka LM, veicot pārbaudes, pārliecinās par normatīvajos aktos noteikto prasību ievērošanu. LM veiktās pārbaudes nav sistēmiskas, un nav noteikti skaidri kritēriji, pēc kādiem tiek atlasīti dienesti pārbaudēm. Lai gan normatīvie akti paredz, ka LM veic kontroli arī par sociālo pakalpojumu kvalitāti, apkopotā informācija liecina, ka pārbaudžu rezultātā tiek novērtēta atbilstība normatīvajiem aktiem, jo pārbaudžu rezultātā netiek veikti nekādi pakalpojuma kvalitātes mērījumi. Tādējādi, pieņemot, ka, ja sociālā dienesta darbs atbilst normatīvajos aktos noteiktajam regulējumam, tad tas tiek veikts kvalitatīvi.

Atbilstoši informatīvajā ziņojumā „Par Profesionāla sociālā darba attīstības programmas 2005.-2011.gadam izpildi 2011.gadā” iekļautajai informācijai pārskata periodā netika izstrādāta metodika, ar kuras palīdzību novērtēt sociālā darba kvalitāti, un tādējādi netika sasniegts viens no programmā izvirzītajiem apakšmērķiem. LM norāda, ka programmas ietvaros netika izstrādāta metodika, ar kuras palīdzību izvērtēt sociālā darba pakalpojuma

sniegšanu sociālo pakalpojumu sniedzēju institūcijās, pašvaldību sociālajos dienestos un sociālā darba kvalitāti kopumā, jo ilgtermiņa pētījumam un aptaujām par sociālā darba īstenošanas kvalitāti sociālo pakalpojumu sniedzēju institūcijās plānotie līdzekļi netika piešķirti, tādēļ šis pētījums netika veikts⁵⁶.

Tomēr LM pārstāvju sniegtā informācija liecina, ka pārskata perioda laikā LM īstenoja ESF finansētu projektu „Sociālo pakalpojumu sniedzēju (turpmāk tekstā - SPS) kvalitātes novērtējuma metodikas izstrāde, validācija un ieviešana”, kura mērķis bija izstrādāt jaunu pieeju SPS kvalitātes novērtēšanai, kas vienkāršotu pakalpojumu kvalitātes kontroles sistēmu un uzlabotu SPS izpratni par institūcijas vadības elementu nozīmību pakalpojumu kvalitātes nodrošināšanā. Projekta ideja bija kvalitātes vadības principu ieviešana institūcijās, lai uzlabotu sniegto pakalpojuma kvalitāti. Projekts tika īstenots laika posmā no 2010.gada 1.septembra līdz 2011.gada 30.jūnijam.

Atbilstoši LM amatpersonu skaidrojumam šāda projekta izstrādes un ieviešanas nepieciešamību noteica laika periodā no 2008.-2010.gadam veiktie budžeta konsolidācijas pasākumi, kuru rezultātā būtiski tika samazināti LM resursi. Piemēram, resursi sociālo pakalpojumu sniedzēju kontrolei tika samazināti par 70%, veicot ministrijas pakļautībā esošo iestāžu likvidāciju un optimizāciju, ministrija pārņēma tai neraksturīgas funkcijas. Tā pat resursi tika samazināti metodiskā atbalsta pasākumiem.⁵⁷

Projekta rezultātā tika izstrādāta metodika par CAF (The Common Assessment Framework, latviski - Kopējā novērtējuma sistēma) modeļa piemērošanu SPS institūcijās, kā arī metodikas skaidrojošā sadaļa, kur sīkāk aprakstīta visu apakškritēriju un prasību jēga un būtība, kā arī skaidroti metodikā lietotie termini.

CAF ir kvalitātes vadības sistēma, kura ir ļoti izplatīta Eiropā un ir atzīta par vienu no piemērotākajiem valsts pārvaldes institūciju novērtējuma rīkiem. CAF ir īpaši valsts pārvaldes iestādēm izveidots kvalitātes vadības modelis. Kopējās novērtēšanas sistēmas uzbūve ir balstīta uz diviem principiem – atbilstība un piemērotība valsts pārvaldes organizāciju īpašajām iezīmēm; savietojamība ar citiem izplatītākajiem organizatoriskajiem modeļiem valsts pārvaldes un privātajās organizācijās Eiropā. Modelis tika izstrādāts ar mērķi ņemt vērā valsts pārvaldes unikālās iezīmes, kalpot par instrumentu darbības uzlabošanai, apvienot dažādu modeļu labāko pieredzi un sekmēt pieredzes apmaiņu starp institūcijām.

Metodikas testēšana, validācija un pilnveidošana tika veikta 9 institūcijās, kuras CAF principu ieviešanai pieteicās brīvprātīgi. Starp deviņām pilotprojektā iesaistītajām institūcijām bija pieci sociālie dienesti un viena Sociālās aprūpes pārvalde. No tiem trīs ir iekļauti šī izvērtējuma izlasē (Rīgas Sociālais dienests, Cēsu novada pašvaldības aģentūra "Sociālais dienests"; Vārkavas sociālais dienests).

⁵⁶ Informatīvais ziņojums „Par Profesionāla sociālā darba attīstības programmas 2005.-2011.gadam izpildi 2011.gadā”, pieejams <http://polsis.mk.gov.lv>, skatīts 29.06.2012.

⁵⁷ Intervija ar LM pārstāvi, 2012.gada 5.aprīlis

Izvērtējumā iekļauto sociālo dienestu sniegtās informācijas⁵⁸ apkopojums liecina, ka bez trim iepriekš minētajiem vēl Jelgavas pilsētas sociālajā dienestā „Jelgavas Sociālo lietu pārvalde” ir ieviesta kvalitātes vadības sistēma *ISO 9001:2000*. 2008.gada 1.februārī Jelgavas Sociālo lietu pārvalde saņēma kvalitātes vadības sistēmas ISO starptautiskā standarta EN ISO 9001:2000 prasību izpildi apliecinošu sertifikātu.

Tādējādi atbilstoši izvērtējuma izlasē iekļautajai sociālo dienestu klasifikācijai kvalitātes vadības principi tiek ieviesti divās lielajās pilsētās, vienā vidēji lielā novadā un vienā mazajā novadā.

Attiecībā uz darbības rezultātiem un to novērtēšanu pilotprojekta ietvaros ir izstrādāta metodika rādītāju noteikšanai. Metodikā ir iekļauti arī definēti rezultāta rādītāji un sasniedzamie mērķi sociālā darba novērtēšanai pašvaldībā. Jāsecina, ka informatīvajā ziņojumā par “Profesionāla sociālā darba attīstības programmas 2005.-2011.gadam” izpildi iekļautā informācija nav pilnīga, jo iepriekšminētās LM aktivitātes un tam izmantotais ESF finansējums būtu vērtējama kā ieguldījums sociālā darba kvalitātes celšanai.

Sociālo dienestu vadītāju interviju rezultāti liecina, ka situācija sociālā darba un sociālo pakalpojumu kvalitātes novērtēšanas jomā ir atšķirīga. Sociālo dienestu vadītāji norāda, ka:

„...LM pārbaudēm ir pozitīva ietekme uz darbu. Tomēr kvalitātes novērtēšanas jomā vēl ir daudz neskaidrību.”

„Nav skaidri kritēriji, katrā vietā ir individuālā situācija (pilsētas, lauki). Ir ļoti dažādas administratīvās teritorijas, nevar veidot vienotus kritērijus (pilsētas un lauki ir atšķirīgi).”

“Kas valstiski ir tie kritēriji, kā vērtē sociālo darbu? Dienesti nevar publiski stāstīt par veiksmīgajiem gadījumiem darbā ar klientiem, jo klientu dati ir sensitīvi, jāievēro konfidencialitāte. Turpretī masu medijos visu laiku dominē negatīvā informācija par sociālo dienestu darbu.”

Kāda vidēji liela novada sociālā dienesta vadītājs norāda, ka:

„valstiski nav noteikti vienoti standarti pakalpojuma kvalitātes izvērtēšanā un nodrošināšanā.”

Sociālo dienestu vadītāji arī norāda, ka LM kvalitāti vērtē samērā formāli, tādēļ pie sociālā darba kvalitātes novērtēšanas attīstības vēl ļoti daudz jāstrādā.

Citāti no intervijām ar sociālo dienestu vadītājiem un pašvaldību pārstāvjiem (Sociālo lietu jautājumu komitejas) raksturo sociālo dienestu un pašvaldību vadītāju izpratni par kvalitatīva sociālā darba rezultātiem:

„Gandarījums, kad redz darba rezultātu. Klients 20 gadus saņēma pabalstus, šogad sāka strādāt par kurinātāju.”

⁵⁸ Intervijas ar sociālo dienestu vadītājiem

„Apmierināts novada iedzīvotājs, sabiedriskā drošība, cilvēkam pielāgots, atbilstošs sociālais pakalpojums.”

„Atrisināt problēmas ģimenēs un visās klientu grupās, kas nāk lūgt sociālo palīdzību, necenšoties „ielikt ar karoti mutē”, bet gan rosinot darboties pašiem.”

„Lai mazāk būtu kritisku gadījumu, kad kaut kas nav pamanīts un ir jau par vēlu kaut ko labot.”

Interviju rezultāti liecina, ka attīstību Latvijā pēdējos trijos gados sociālā darba rezultātu plānošanas un novērtēšanas jomā pozitīvi vērtē to sociālo dienestu vadītāji, kuros ir iestrādes sociālo dienestu darba kvalitātes novērtēšanā, piemēram, Rīgas, Jelgavas, Cēsu, Skrīveru sociālie dienesti. Tas liecina, ka ir sociālo dienestu vadītāji, kuri dienestu darba uzraudzības un novērtēšanas instrumentus vērtē kā pozitīvus rīkus darba plānošanā, bet ir sociālo dienestu vadītāji, kuri norāda, ka šādi instrumenti:

„....aizņem laiku, novērš uzmanību no ikdienā nepieciešamo funkciju pildīšanas, rezultātu varu novērtēt arī pēc katra klienta lietas attīstības”.

To sociālo dienestu, kuros ir ieviesta kvalitātes vadības sistēma, vadītāji, novērtējot kvalitātes vadības sistēmas ieguvumus, norāda arī uz tādiem aspektiem kā brīvprātības principa ievērošana un augstās sistēmas ieviešanas izmaksas:

„CAF vērtēju pozitīvi, bet negribu kā obligātu nosacījumu visiem dienestiem. Dalībai jābūt brīvprātīgai. Ja uzliks kā obligāto pienākumu visiem, tas nebūs adekvāti.”

„Dienestā 4 gadus atpakaļ ir ieviesta kvalitātes vadības sistēma (ISO), kuru dienesta vadība vērtē pozitīvi. Regulāra sistēmas darbības pārskatīšana (klientu, darbinieku apmierinātība u.c.) ir nepieciešama. Vienīgi kvalitātes vadības ieviešana ir dārgs process.”

Tās pašvaldības, kurās notiek sociālā darba plānošana un uzraudzība, kā negatīvos aspektus šīs jomas attīstībā min, ka sociālajam darbam valstī nav definēti konkrēti kritēriji. Piemēram, kāda mazā novada sociālā dienesta vadītājs norāda, ka sociālās palīdzības kritēriji ir daudz skaidrāki. Tāpat negatīvi tiek vērtēts tas, ka sociālo dienestu vadītāji neredz novērtējuma atspoguļojumu un analīzi.

Analizējot sociālo dienestu vadītāju sniegtās atbildes uz jautājumu par apstiprinātā dienesta budžeta un izvirzīto mērķu uzraudzību, jāsecina, ka pārsvarā dienestos un pašvaldībās tiek veikta regulāra atskaitīšanās par budžeta izpildi. Tikai lielajās pilsētās un daļā lielo pašvaldību tiek analizēti ne tikai kvantitatīvie rādītāji, bet arī kvalitatīvie. Piemēram, Rīgas pilsētā par kvalitatīvo rādītāju izpildi informācija tiek iekļauta pārskatā par sociālo palīdzību un pakalpojumiem, un uz šīs informācijas pamata tiek veikta analīze par attīstības tendencēm.

Sociālo dienestu vadītāju interviju rezultāti liecina, ka sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības rezultātu analīzei un novērtēšanai sociālajos dienestos tiek izmantoti dažādi kvalitatīvi un kvantitatīvi instrumenti. Biežāk sociālo dienestu vadītāji izmanto statistikas datus, gada pārskatus, mēneša atskaites. Lielajās pilsētās un novados tiek veikta arī klientu aptauja un klientu dinamikas analīze. Analīze visbiežāk tiek veikta gada griezumā. Kādas lielās pilsētas sociālā dienesta vadītājs norāda:

„Noslēdzot gadu, analizējam iepriekšējo gadu – analizējam, cik izmaksājis 1 bērns, kas notiek ar palīdzības saņēmēju loku. Šī informācija tiek izmantota, lai veiktu izmaiņas normatīvajos aktos (piem. pensijas vecuma cilvēkiem bija lielāks pabalsts, bet ģimenēm vajag vairāk).”

Apkopotā informācija liecina, ka visbiežāk gada izvērtējums par klientu skaitu, pakalpojumiem, pabalstiem tiek sniegts pašvaldībai un deputātiem. Sociālo dienestu vadītāji norāda, ka minētā informācija tiek publicēta arī pašvaldības mājaslapā.

Atbildot uz jautājumu: „Vai un cik bieži Jūs informējat pašvaldības vadītāju, deputātus, iedzīvotājus par sociālā dienesta darba rezultātiem, grūtībām, jaunām iniciatīvām?”, sociālo dienestu vadītāji norāda, ka iedzīvotāji tiek informēti caur publikācijām presē, mājaslapā, lielajās pilsētās arī TV. Situācijas apkopojums liecina, ka dažādos novados ir izveidojušies labās prakses piemēri sabiedrības iesaistīšanai un informēšanai par darba rezultātiem. Piemēram, Daugavpilī katru gadu tiek rīkots festivāls "Laimīga ģimene", kura laikā pilsētas sociālais dienests, kā arī dienesta struktūrvienības informē pilsētas iedzīvotājus par pieejamajiem sociālajiem pakalpojumiem. Vairāki sociālie dienesti, kā, piemēram, Rīgas, Jelgavas, Skrīveru novads, rīko Atvērto durvju dienas. Cēsīs ir izveidota filma par sociālā dienesta 5 gadu darbības rezultātiem. Cesvainē, Daugavpilī 1-2 reizes gadā notiek tikšanās ar novada iedzīvotājiem, kurās piedalās visu pašvaldības iestāžu vadītāji, t.sk. sociālā dienesta vadība. Pasākuma laikā katra iestāde informē iedzīvotājus par piedāvātajiem pakalpojumiem, kā arī iestādes darba aktualitātēm. Iedzīvotājiem ir iespēja uzdot viņus interesējošos jautājumus. Visos izvērtējumā iesaistītajos sociālajos dienestos bija izvietoti informācijas stendi par sociālo palīdzību un sociālajiem pakalpojumiem, daudzos sociālajos dienestos bija izvietoti arī informatīvi bukleti. Savukārt, ar pašvaldības vadītāju un domes deputātiem notiek regulāras tikšanās.

Sociālajos dienestos ir izveidojušies un pastāv arī dažāda prakse atgriezeniskās saites saņemšanai no klientiem. Visbiežāk tiek minēta iespēja iesniegt pateicības, ierosinājumus vai sūdzības rakstiskā veidā. Apkopotā informācija⁵⁹ liecina, ka regulāri klientu apmierinātības mērījumus veic trīs lielo pilsētu, viens lielā un trīs vidēji lielo novadu sociālie dienesti. Visbiežāk klientu apmierinātības pētījumi tiek veikti vienu reizi gadā. Atsevišķos dienestos tas ir bijis vienreizējs pasākums novada attīstības programmas izstrādes laikā. Daugavpils novadā, piemēram, katru gadu anketēšanu veic novada domes Attīstības nodaļa, kura izstrādā anketu pašvaldības iedzīvotājiem. Tajā viena no sadaļām ir sociālā dienesta darbs. Anketu izplata pagastos, iedzīvotāji aizpilda, dome anketas daļu par sociālā dienesta darbu nodod sociālajam dienestam. Savukārt, dienests analizē anketu rezultātus. Apkopotā informācija liecina, ka lielo pilsētu sociālie dienesti informācijas apkopošanai izmanto koledžu un augstskolu studentu sadarbību zinātnisko darbu izstrādei. Raksturīgi, ka gan lielajos, gan vidēji lielajos novados tie īstenota prakse sadaļu par apmierinātību ar sociālā dienesta darbu iekļaut domes darba novērtējuma anketā. Turpinājumā iekļautie citāti raksturo dažādās pieejas, kas tiek izmantotas klientu apmierinātības mērījumu iegūšanai:

⁵⁹ Intervijas ar sociālo dienestu vadītājiem

Republikas pilsētas:

- Veic reizi gadā. Šogad (2012.gadā) bija 1200 dienesta klientu telefonaptauja. 53% atbildēja, ka grib dokumentus (deklarācijas) aizpildīt elektroniski. Aptauju dati tiek analizēti un ņemti vērā, plānojot dienesta turpmāko attīstību.
- Ir sadarbība ar Medicīnas koledžas studentiem klientu aptaujāšanā. Vienreiz gadā veic studenti, vienreiz pats dienests. Anketēšanas rezultāti tiek izmantoti pakalpojumu kvalitātes uzlabošanā, pieprasītāko pakalpojumu attīstībā.
- 1x gadā tiek veikti klientu apmierinātības pētījumi – dienesta sociologs izstrādā anketu, apkopo rezultātus. Anketēšana notiek arī pārvaldes struktūrvienībās. Tiek analizēts vai klienti ir apmierināti, vai nē, salīdzinātas tendences. Ņemot vērā anketēšanas rezultātus, tiek izstrādāti ieteikumi jaunu pakalpojumu plānošanai vai esošo uzlabošanai.
- Ja universitātes studenti iziet profesionālo praksi pašvaldības sociālajā dienestā, tad rezultātu analīzei izmanto viņu aptauju rezultātus. Anketēšana tika veikta 2008.gadā.

Lielie novadi:

- Klientu anketa stāv sociālā dienesta pieņemšanas centrā pie sekretāres, 1x gadā sociālajā dienestā tiek apkopotas un analizētas saņemtās klientu anketas.
- Katru gada novada domes Attīstības nodaļa izstrādā anketu pašvaldības iedzīvotājiem, kurā viena no sadaļām ir sociālā dienesta darbs. Anketu izplata pagastos, iedzīvotāji aizpilda, dome anketas daļu par sociālā dienesta darbu nodod sociālajam dienestam. Dienests analizē anketu rezultātus.
- Klientu aptauja par atsevišķiem pakalpojumiem tika veikta Kurzemes sociālo pakalpojumu attīstības programmas izstrādes laikā.

Vidēji lielle novadi:

- Sociālais dienests veic klientu aptaujas 2 reizes gadā, ir izstrādāta aptaujas anketa.
- Telefoniski, 3 jautājumi, socioloģiskā aptauja.
- Reizi gadā veic dome, ievietojot anketu laikrakstā. Anketā ir sadaļa par sociālā dienesta darbu.
- *„Paši neveicam kā dienests. Ja darbinieki veic savu BA un MSC darbu ietvaros, tad izmantojam”.*
- Ir anketēti jaunieši, bērnu vecāki, bet neuzskata, ka tas ir bijis pietiekoši nopietnā un kvalitatīvā līmenī. Dienesta darbiniekiem pietrūkst laika kvalitatīvai rezultātu apkopšanai.

Mazie novadi:

- Šogad (2012.gadā) tik veikta aptauja novada attīstības plānošanas ietvaros - iedzīvotāju anketēšana (ne tikai klienti).

Sociālā dienesta darba rezultātu un darbinieku sasniegumu novērtēšana visbiežāk notiek reizi gadā. Regulāra darbinieku novērtēšana tiek veikta tikai 10 sociālajos dienestos – trīs lielajās pilsētās, trīs lielajos novados, trīs vidēji lielajos novados un vienā mazajā novadā. Tajās pašvaldībās, kurās notiek kvalitātes vadības principu ieviešana, ir noteikta kārtība sasniegumu novērtēšanai. Reizi gadā notiek Vadības pārskata sapulces. Katrs darbinieks gatavo ziņojumu par sev izvirzīto mērķu sasniegšanu, uzdevumu izpildi, prognozē, kas varētu būt gaidāms viņa darbības jomā nākotnē. Atkarībā no pašvaldību iespējām, darbinieku darba novērtējums vienu

reizi gadā tiek stimulēts vai nu ar atzinības rakstu pasniegšanu vai naudas balvām. Tomēr ir sociālo dienestu vadītāji, kuri atzīst, ka vienīgais darba novērtēšanas instruments ir mutiska uzslava par paveikto, jo trūkst finanšu līdzekļu darbinieku motivēšanai. Jānorāda, ka daļā mazo novadu sociālajos dienestos darbinieku novērtēšana netiek veikta. Pozitīvi jāvērtē dažos dienestos ieviestā prakse atzīmēt Sociālo darbinieku dienu, kad tiek izteikta atzinība dienesta darbiniekiem.

Aptaujas dati liecina, ka darbinieku novērtēšanas sistēma ir izveidota gandrīz visās lielajās pilsētās un tikai tajos dienestos, kuros ir vai tiek izstrādāti kvalitātes vadības principi. Jāsecina, ka pašvaldībās nepietiekami tiek izmantoti stratēģiskās personālvadības rīki, lai noskaidrotu darbinieku motivāciju, novērtētu darba rezultātus un veiktu attīstības plānošanu. Situācijas apkopojums parāda, ka pašvaldību vadītājiem un darbiniekiem ir nepietiekoša izpratne par mērķtiecīgiem personāla vadības un motivācijas instrumentiem. To apliecina arī kādas pašvaldības sociālā dienesta vadītāja teiktais:

„...Pagājušajā gadā bija domes rīkojums, kas aizliedz veikt gadskārtējo darbinieku novērtēšanu, jo nevar celt algas.”

Iepriekšminētais citāts parāda, ka daļā pašvaldību darbinieku novērtēšana tiek skatīta tikai kontekstā ar finanšu motivāciju, bet netiek izmantota kā instruments darbinieka darba rezultātu novērtēšanai un snieguma uzlabošanai.

Tomēr jānorāda, ka trīs sociālo dienestu vadītāji uz jautājumu: „Ja Jums būtu pilnīga rīcības brīvība, ko ar sociālajam dienestam pieejamajiem finanšu resursiem varētu darīt labāk?” atbildēja, ka

„novirzītu vairāk līdzekļus darbinieku motivēšanai – atalgojuma palielināšanai, veselības apdrošināšanai, drošībai.”

Tādējādi, jāsecina, ka pašvaldības vadītāju un sociālo dienestu vadītāju zināšanas un pieredze par darbinieku novērtēšanas mehānismiem un to ietekmi uz darba rezultātiem ir ļoti atšķirīga, tādēļ, gan domes vadītājiem, gan sociālo dienestu vadītājiem ir nepieciešams uzlabot zināšanas par personāla vadības instrumentiem un to nozīmi darba rezultātu uzlabošanā un novērtēšanā, kā arī veicināt to praktisko pielietojumu.

2.4.6. Sociālā dienesta klientu novērtējums

Izvērtējuma ietvaros tika veiktas intervijas ar **35 sociālo dienestu klientiem** 14 izvērtējumā iesaistītajos (Rīgas, Daugavpils pilsētu, Dobeles, Daugavpils, Saldus, Gulbenes, Ogres, Aizkraukles, Cēsu, Kandavas, Preiļu, Jaunjelgavas, Skrīveru un Mālpils novadu) sociālajos dienestos. 8 sociālajos dienestos (Jelgavas, Liepājas pilsētu, Brocēnu, Grobiņas, Raunas, Cēsaines, Vārkavas, Durbes novadu sociālajos dienestos) klienti netika intervēti, jo interviju veikšanas brīdī sociālajos dienestos nebija sastopami vai arī atteicās sniegt interviju. Interviju jautājumi bija formulēti klientiem viegli saprotamā valodā.

No 35 intervētajiem klientiem:

- 15 ar sociālo dienestu sadarbojas 4 un vairāk gadus;
- 14 klienti – 2-4 gadus;
- 6 klienti – līdz 1 gadam.

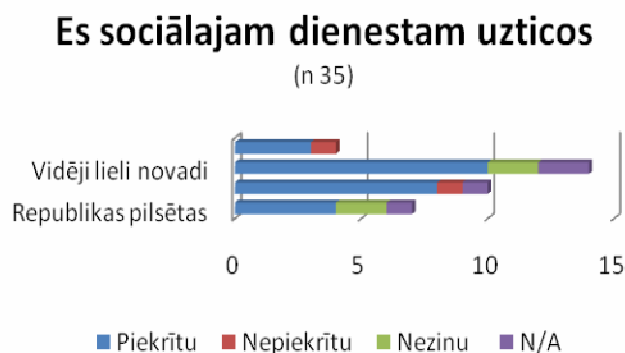
Runājot par palīdzību, kuru klienti saņem no sociālā dienesta, lielākais vairums klientu minēja dažāda veida sociālās palīdzības pabalstus, kā arī cita veida materiālo palīdzību (Latvenergo kartes, pārtikas pakas, drēbes, medikamenti, brīvpusdienas bērniem skolā). Divi klienti minēja, ka izmanto dienas centra pakalpojumus, trīs klienti kā sociālā dienesta palīdzību minēja iespēju strādāt kā līdzdarbības pasākumu. Viens no intervētajiem klientiem sociālajā dienestā ir saņēmis psihologa palīdzību, viens – Montessori terapiju, savukārt, viens klients – ārstnieciskās rehabilitācijas pakalpojumus. Viena no klientēm kā sociālā dienesta sniegto palīdzību minēja pases noformēšanu un palīdzību šķiršanās kārtošanā, kā arī iespēju saņemt dzīvokli sociālajā mājā.

Izvērtējumā iegūtā informācija no sociālo dienestu klientiem liecina, ka klientiem sociālo dienestu sniegtā palīdzība un atbalsts pamatā asociējas ar sociālās palīdzības pabalstiem un cita veida materiālo palīdzību. Ja sociālos dienestos ir plānots likt lielāku akcentu uz sociālo darbu ar klientiem, tad sociālajiem dienestiem ir jāstrādā arī pie klientu informēšanas viņiem saprotamā valodā, kāda veida palīdzību klients turpmāk no sociālā dienesta varēs saņemt, ko sevī ietver sociālais darbs.

Sociālā dienesta klientu novērtējums ir viens no instrumentiem, kas raksturo sociālo dienestu darbu. Tādēļ sociālo dienestu klientiem bija jānovērtē tādi jautājumi kā uzticēšanās sociālajam dienestam un sociālajam darbiniekam, sociālā dienesta pieejamība un izpratne par līdzdarbības pasākumiem un to nozīmi.

Apkopotā informācija (47.attēls) liecina, ka lielākais vairums aptaujāto klientu uzticas sociālajam dienestam. Kopumā šim apgalvojumam piekrīt 25 no 35 intervētajiem klientiem. Kā redzams 47.attēlā, tad šādam apgalvojumam nepiekrīt tikai viens lielā novada un viens mazā novada klients.

47. attēls

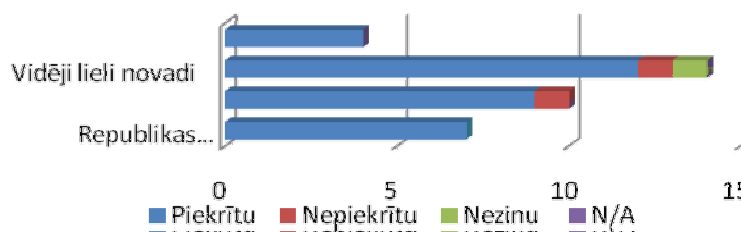


Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu klientiem

Aicināti novērtēt sadarbību ar sociālo darbinieku, lielākais vairums jeb 32 no 35 aptaujātajiem klientiem piekrīt apgalvojumam „*man ir izveidojusies laba sadarbība ar sociālo darbinieku un es viņam uzticos*” (48.attēls.). Tikai viens vidēji lielā novada un viens lielā novada klients nepiekrīt šādam apgalvojumam un viens vidēji lielā novada klients nezina atbildi uz šo jautājumu.

Man ir izveidojusies laba sadarbība ar sociālo darbinieku un es viņam uzticos

(n 35)



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu klientiem

Pozitīvo sociālo darbinieki novērtējumu raksturo arī turpmāk iekļautie klientu citāti:

„Pret mani jau ļauni nav. Ir vieta, kur atnākt parunāt.”

„Esam ļoti apmierināti ar sociālo darbinieku. Cilvēks savā vietā! Kad vajag, visu izpalīdz! Gan veciem palīdz, gan bērniem.”

Aicināti novērtēt apgalvojumu „Es jūtos droši, ka sociālais darbinieks neizpaužīs tālāk personīgu informāciju, ko esmu viņam uzticējies (netikšu aprunāts/-a)” pārsvarā aptaujātie klienti piekrita šādam apgalvojumam. Nepiekrita viens republikas pilsētas, trīs lielu novadu un viens vidēji liela novada klients. Uz šo jautājumu nevarēja atbildēt četri no 35 aptaujātajiem klientiem. Intervija ar kādu klientu arī parāda, ka situācija ir mainījusies salīdzinot ar to, kā ir bijis agrāk:

„Viss normāli, agrāk attieksme nosodoša, tagad viss labi.”

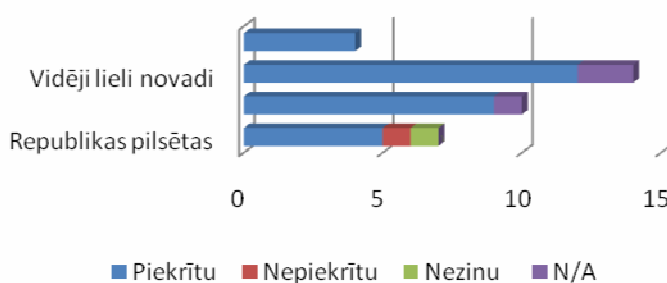
Apkopotā informācija liecina, ka negatīvi šo aspektu varētu ietekmēt atsevišķu telpu trūkums, jo kā norāda septiņi no intervētajiem klientiem, tad sarunu ar sociālo darbinieku viņiem traucē citu darbinieku vai klientu atrašanās telpā.

Apkopojot klientu vērtējumu par uzticēšanos sociālajam dienestam un sociālajam darbiniekam, ir jāsecina, ka lielākais vairums aptaujāto klientu uzticas sociālajam dienestam, bet vēl augstāk tiek vērtēta sadarbība ar sociālo darbinieku un uzticēšanās sociālajam darbiniekam.

Lai novērtētu dienesta pieejamību, klientiem bija jāatbild uz jautājumiem par klientu pieņemšanas laiku un iespējām sociālajā dienestā iekļūt invalīdiem, vecākiem cilvēkiem un māmiņām ar bērnu ratiņiem.

Mani apmierina klientu pieņemšanas laiki dienestā

(n 35)



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu klientiem

Kā redzams 49.attēlā, lielāko daļu no aptaujātajiem klientiem apmierina pieņemšanas laiki sociālajā dienestā. Tikai viens republikas pilsētas klients uz šo jautājumu atbildēja noliedzoši.

Savukārt, aicināti novērtēt iespējas sociālajā dienestā iekļūt invalīdiem, veciem cilvēkiem, māmiņām ar bērnu ratiņiem, deviņpadsmit no 35 aptaujātajiem klientiem piekrīt, ka sociālajā dienestā iekļūt invalīdiem, veciem cilvēkiem un māmiņām ar bērnu ratiņiem nav problēmu. Šim apgalvojumam nepiekrīt divi republikas pilsētas, divi lielā novada, un viens mazā novada klients. Pārējo respondentu atbildes sadalās sekojoši: trīs republikas pilsētas, divi lielā novada un divi mazā novada klienti ir atbildējuši ar „nezinu”, bet viens republikas pilsētas un divi vidēji lielā novada klienti ar „nav atbildes”.

Tomēr vienas republikas pilsētas sociālā dienesta klients, novērtējot pieejamības aspektus, norādīja uz šādiem trūkumiem sociālajā dienestā:

- gribētos lielākas, „caurspīdīgas” telpas, lai veciem cilvēkiem nebūtu tik grūti orientēties dienesta daudzajos kabinetos;
- ir par maz klientu pieņemšanas laiku;
- sociālajā mājā jārisina ēkas pieejamības jautājumi invalīdiem.

Izvērtējuma autori arī apkopoja informāciju par sociālo dienestu darba laikiem, kā arī interviju laikā iepazinās ar sociālo dienestu pieejamību cilvēkiem ar pārvietošanās problēmām, kā rezultātā radās šādi secinājumi:

Klientu pieņemšanas laiki sociālajos dienestos

- 5 darba dienas nedēļā – Vārkavas, Raunas⁶⁰ novada sociālais dienests.
- 4 darba dienas nedēļā: Rīgas⁶¹, Daugavpils, Jelgavas⁶², Liepājas, Cēsu⁶³, Kandavas⁶⁴, Skrīveru⁶⁵ novada sociālais dienests.

⁶⁰ Nepilnu darba laiku (3 stundas dienā)

⁶¹ Rīgas sociālā dienesta rajona nodaļās darba laiki atšķiras. Pārsvārā sociālā dienesta rajonu nodaļās 4 darba dienas ir klientu pieņemamie laiki sociālās palīdzības klientiem, klientiem sociālā darba un sociālo pakalpojumu jomā – 2-4 dienas nedēļā. Rīgas sociālajam dienestam darbojas arī klientu bezmaksas informatīvais tālrunis

- 3 darba dienas nedēļā – Preiļu, Daugavpils novada⁶⁶, Ogres⁶⁷, Aizkraukles, Cesvaines⁶⁸, Grobiņas⁶⁹ novada sociālais dienests.
- 2 darba dienas nedēļā – Saldus, Gulbenes novada, Dobeles novada, Mālpils, Brocēnu, Durbes⁷⁰ novada sociālais dienests.

Lielākajā daļā sociālo dienestu darbojas pieraksta sistēma tiem klientiem, kas nāk uz konsultācijām ar sociālajiem darbiniekiem un citiem sociālā dienesta speciālistiem, līdz ar to ir iespēja tikties arī ārpus klientu pieņemšanas laikiem.

Vienīgais sociālais dienests, kur vismaz vienu darba dienu nedēļā, klientu pieņemšanas laiks ir līdz plkst.19 (līdz ar to palielinot sociālā dienesta pieejamību arī strādājošiem klientiem), ir Jelgavas Sociālo lietu pārvalde.

Lielākajā daļā izvērtējumā iesaistīto sociālo dienestu ir domāts par pasākumiem, lai sociālajā dienestā varētu iekļūt klienti ar pārvietošanās grūtībām (ratiņkrēslos), vecāki ar bērnu ratiņiem. Pie dienestu ieejām ir izveidotas uzbrauktuves, dienestos, kuri ir izvietoti 2.stāvā, ir speciāli pacēlāji vai lifts. Vairākos sociālajos dienestos un to teritoriālajos punktos šis jautājums vēl ir jārisina. Pozitīvi ir vērtējams fakts, ka sociālo dienestu vadītāji piedomā pie dienesta pieejamības jautājumu risināšanas un, ja šis vēl nav sakārtots, izsaka vēlmi atrast tam finansējumu un to risināt.

Apkopojot informāciju par dienesta pieejamību, jāsecina, ka gan pieņemšanas laiki, gan vides pieejamības jautājumi kopumā tiek novērtēti pozitīvi, tomēr ir novadi, kuros ir nepieciešami atsevišķi uzlabojumi.

Apkopotā informācija par klientu sociālā dienesta novērtējumu, liecina, ka lielākais vairums klientu skaidri saprot līdzdarbības pasākumus un to nozīmi. Apstiprinoši uz šo jautājumu atbildēja 29 no 35 aptaujātajiem klientiem (skat. 50.attēlu). Tomēr trīs no intervētajiem klientiem nesaprata jēdzienu „līdzdarbības pasākumi”, kas liecina, ka iespējams, viņiem arī nav īstas izpratnes par šiem pasākumiem.

⁶² Trijās dienās no četrām nepilns darba laiks

⁶³ Divās dienās no četrām nepilns darba laiks

⁶⁴ Nepilns darba laiks

⁶⁵ Divās dienās no četrām nepilns darba laiks

⁶⁶ Vienu dienu no trim nepilns darba laiks

⁶⁷ Klientu pieņemšanas laiki Ogres novada sociālajos centros pagastos atšķiras. Klientu pieņemšanas laiki 2-3 dienas nedēļā

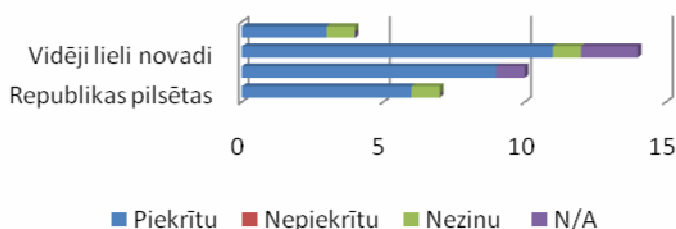
⁶⁸ Divās dienās no trim nepilns darba laiks

⁶⁹ Atsevišķos sociālā dienesta teritoriālajos punktos pagastos 2 dienas nedēļā

⁷⁰ Nepilnu darba laiku, 2 pagastos 1 dienu nedēļā

Es skaidri saprotu līdzdarbības pienākumus un to nozīmi

(n 35)



Avots: izvērtējuma ietvaros veiktās intervijas ar sociālo dienestu klientiem

Apgalvojumam, ka „līdzdarbības pienākumi nav vajadzīgi, jo tie sarežģī palīdzības saņemšanu” nepiekrīt 15 no aptaujātajiem klientiem. Tomēr lielāks īpatsvars, salīdzinot ar iepriekšējo jautājumu, ir starp tiem respondentiem, kuri uzskata, ka šādi pasākumi nav vajadzīgi. Šādam apgalvojumam piekrīt 7 no 35 aptaujātajiem klientiem, nezina atbildi uz šo jautājumu 7 klienti, bet N/A ir snieguši 5 klienti. Negatīvās atbildes uz šo jautājumu raksturo kādas māmiņas viedoklis:

„Par līdzdarbības pasākumiem – māmiņai nav kur atstāt bērnu, kad jāatstrādā pabalsts.”

Aicināti novērtēt apgalvojumu „manuprāt, sociālais darbinieks no manis grib pārāk daudz, viņa prasības nav pamatotas” lielākais vairums klientu uz šo jautājumu atbild noliedzoši. 27 klienti ir atbildējuši, ka nepiekrīt šim apgalvojumam, un tikai viens republikas pilsētas, divi lielā novada, divi vidēji lielā novada un viens mazā novada klienti ir atbildējuši, ka piekrīt šim apgalvojumam. Savukārt, viens vidēji lielā novada klients ir nezina atbildi uz šo jautājumu. Intervētie klienti savu negatīvo viedokli pamato ar pārāk lielo dokumentu apjomu, kas tiek pieprasīts:

„Problēmas ar izziņu savākšanu no ģimenes locekļiem (mātes pensionāres gadījumā no dēla darbavietas). Klientam ir jāiesniedz pārāk daudz dokumentu.”

„Lai būtu visa informācija datorā, lai redzētu visu informāciju vienā sistēmā.”

No apkopotās informācijas var secināt, ka lielākais vairums aptaujāto klientu izprot līdzdarbības pasākumu nozīmi un nepieciešamību tajos iesaistīties. Pārsvārā sociālo darbinieku prasības tiek uzskatītas par pamatotām un līdzdarbības pienākumi no klientu puses tiek novērtēti kā vajadzīgi, tomēr situācijas uzlabojumi nepieciešami informācijas pieprasīšanas un izmantošanas jomā, ieviešot elektronizētu informācijas apmaiņu ar visiem dienestiem.

Secinājumi

Sociālo dienestu darbības uzraudzība un kontrole tiek īstenota izmantojot tādus instrumentus kā pārskati un pārbaudes.

Atbilstoši normatīvajos aktos noteiktajam deleģējumam LM veic kontroli par normatīvo aktu ievērošanu sociālo pakalpojumu sniegšanā (t.sk. sociālo dienestu darbību), kā arī par sociālo pakalpojumu kvalitāti, bet pašvaldības ir atbildīgas par to īstenoto institūciju darbību, pašvaldības iestāžu vadītāju un amatpersonu finansiālās darbības likumību, lietderību un pašvaldības finanšu līdzekļu, kustamās un nekustamās mantas apsaimniekošanu atbilstoši domes lēmumiem un iedzīvotāju interesēm.

Sociālā dienesta juridiskais statuss nosaka atšķirīgu pārraudzības mehānismu sociālajiem dienestiem pašvaldības līmenī.

Pārsvarā dienestos un pašvaldībās tiek veikta regulāra atskaitīšanās par budžeta izpildi. Tikai lielajās pilsētās un daļā lielo pašvaldību tiek analizēti ne tikai kvantitatīvie rādītāji, bet arī kvalitatīvie.

Izvirzīto mērķu un budžeta uzraudzības mehānismi ir atšķirīgi, tomēr pārsvarā sociālā dienesta vadītāja atbildība ir sekot līdz budžeta izlietojumam un atskaitīties Sociālo lietu komitejai, Finanšu komitejai un domes deputātiem par izlietoto finansējumu.

Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības rezultātu analīzei un novērtēšanai sociālajos dienestos tiek izmantoti dažādi kvalitatīvi un kvantitatīvi instrumenti. Biežāk sociālo dienestu vadītāji izmanto statistikas datus, gada pārskatus, mēneša atskaites. Lielajās pilsētās un novados tiek veikta arī klientu aptauja un klientu dinamikas analīze.

Sociālajos dienestos ir izveidojusies un pastāv arī dažāda prakse atgriezeniskās saites saņemšanai no klientiem. Klientu apmierinātības mērījumus veic trīs lielo pilsētu, viens lielā un trīs vidēji lielo novadu sociālie dienesti. Visbiežāk klientu apmierinātības pētījumi tiek veikti vienu reizi gadā. Kā labās prakses piemērs ir atsevišķos sociālajos dienestos izveidojusies prakse veikt klientu apmierinātības mērījumus novada attīstības programmas izstrādes laikā. Tāpat raksturīgi, ka gan lielajos, gan vidēji lielajos novados tiek īstenota prakse sadaļu par apmierinātību ar sociālā dienesta darbu iekļaut domes darba novērtējuma anketā.

Lai gan sociālo dienestu vadītāji pozitīvi vērtē plānošanas reģiona programmu nozīmi, tomēr tiek minēti arī vairāki faktori, kas negatīvi ietekmē plānošanu un rezultātu novērtēšanu sociālā darba jomā reģionālā līmenī:

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

Lai gan interviju rezultāti liecina, ka sociālo dienestu vadītājiem nav skaidri kritēriji sociālā darba novērtēšanai, tomēr LM īstenotā pilotprojekta par kvalitātes vadības sistēmas ieviešanu sociālajos dienestos ietvaros ir izstrādāta metodika rādītāju noteikšanai attiecībā uz darbības rezultātiem un to novērtēšanu sociālajā dienestā. Metodikā ir iekļauti arī definēti rezultāta rādītāji un sasniedzamie mērķi sociālā darba novērtēšanai pašvaldībā.

Kvalitātes vadības principi tiek ieviesti divās lielajās pilsētās, vienā vidēji lielā novadā un vienā mazajā novadā. Trīs sociālajos dienestos tiek ieviesti CAF kvalitātes vadības principi, bet vienā ISO.

To novadu, kuros ir ieviesta kvalitātes vadības sistēma, dienesta vadītāji, novērtējot kvalitātes vadības sistēmas ieguvumus, norāda arī uz tādiem aspektiem, kā brīvprātības principa ievērošana un augstās sistēmas ieviešanas izmaksas, kas būtu jāņem vērā nākotnē, lemjot par kvalitātes vadības sistēmu attīstību sociālajos dienestos.

Situācijas analīzes arī parāda, ka tajos sociālajos dienestos, kuros tiek ieviesti kvalitātes vadības principi, ir augstāk attīstīta sociālā dienesta darbības plānošanas un rezultātu novērtēšanas prakse un instrumenti.

Tomēr tās pašvaldības, kurās notiek sociālā darba plānošana un uzraudzība, kā negatīvos aspektus šīs jomas attīstībā min, ka sociālajam darbam valstī nav definēti konkrēti kritēriji. Tāpat negatīvi tiek vērtēts tas, ka sociālo dienestu vadītāji neredz darbības novērtējuma atspoguļojumu un analīzi.

Izlasē iekļauto sociālo dienestu klientu interviju apkopojums liecina, ka lielākais vairums aptaujāto klientu uzticas sociālajam dienestam, bet vēl augstāk tiek vērtēta sadarbība ar sociālo darbinieku un uzticēšanās sociālajam darbiniekam. Gan pieņemšanas laiki, gan vides pieejamības jautājumi kopumā tiek novērtēti pozitīvi, tomēr ir novadi, kuros ir nepieciešami atsevišķi uzlabojumi.

Situācijas novērtējums parāda, ka klienti skaidri saprot līdzdarbības pasākumus un to nozīmi un nepieciešamību tajos iesaistīties. Pārsvārā sociālo darbinieku prasības tiek uzskatītas par pamatotām, un līdzdarbības pienākumi no klientu puses tiek novērtēti kā vajadzīgi, tomēr situācijas uzlabojumi ir nepieciešami informācijas pieprasīšanas un izmantošanas jomā, ieviešot elektronizētu informācijas apmaiņu ar visiem dienestiem.

Sociālā dienesta darba rezultātu un darbinieku sasniegumu novērtēšana visbiežāk notiek reizi gadā. Regulāra darbinieku novērtēšana tiek veikta tikai 10 sociālajos dienestos – trīs lielajās pilsētās, trīs lielajos novados, trīs vidēji lielajos novados un vienā mazajā novadā. Tajās pašvaldībās, kurās notiek kvalitātes vadības principu ieviešana ir noteikta kārtība sasniegumu novērtēšanai.

Gandrīz visās lielajās pilsētās un tajos dienestos, kuros ir, vai tiek izstrādāti kvalitātes vadības principi, ir izveidota darbinieku novērtēšanas sistēma. Tomēr situācijas analīze parāda, ka pašvaldībās nepietiekami tiek izmantoti stratēģiskās personālvadības rīki, lai noskaidrotu darbinieku motivāciju, novērtētu darba rezultātus un veiktu attīstības plānošanu.

Pašvaldības vadītāju un sociālo dienestu vadītāju zināšanas un pieredze par darbinieku novērtēšanas mehānismiem un to ietekmi uz darba rezultātiem ir ļoti atšķirīga, tādēļ gan domes vadītājiem, gan sociālo dienestu vadītājiem ir nepieciešams uzlabot zināšanas par personāla vadības instrumentiem un to nozīmi darba rezultātu uzlabošanā un novērtēšanā, kā arī veicināt to praktisko pielietojumu.

Sociālo dienestu darbības uzraudzības novērtēšanai tiek izmantoti gan pārskati, gan veiktas kontroles sociālajos dienestos. Tāpat atsevišķos dienestos ir ieviesti kvalitātes vadības pasākumi un veikti klientu apmierinātības mērījumi. Tomēr apkopotā situācija liecina, ka visi šie rīki netiek skatīti kompleksi, lai vērtētu sociālo dienestu darba kvalitāti.

3. SECINĀJUMI

3.1. Šķēršļi, kas traucē sociālajiem dienestiem veikt sociālā darba funkciju (normatīvie, finansiālie, cilvēkresursu, cita veida šķēršļi)

Izvērtējumā tika konstatētas būtiskas atšķirības sociālo dienestu attīstībā un darbībā - ir vērojamas atšķirības sociālo dienestu juridiskā statusa un organizatorisko struktūru veidos, darbības modeļos, apkalpojamo klientu skaitā, klientu un sociālo problēmu dažādībā, sociālo pakalpojumu nodrošināšanas modeļos, finansējuma apjomā. Atsevišķi jāizceļ problēmas, ar kurām sastopas sociālie dienesti lauku teritorijās.

Papildus jāņem vērā, ka daļa šķēršļu izriet no valstī pastāvošās politiskās un sociāli ekonomiskās situācijas. Valstī nav sabalansētas dažādas ienākumu shēmas, piemēram, sociālie pabalsti un minimālā alga. Esošais pabalstu apjoms (to kombinācijas) tuvinās minimālajiem ienākumiem no algota darba, tādēļ klientiem bieži nav motivācijas strādāt. Daļai klientu izdevīgāk ir saņemt pabalstus. Šāda situācija ne tikai mazina klientu motivāciju, bet veicina pierašanu un atkarību no sociālās palīdzības pabalstiem. Daļa sociālā dienesta klientu sociālo palīdzību izmanto kā papildus ienākumu gūšanu līdztekus ienākumiem no nelegālās nodarbinātības. Vienlaikus ir situācijas, kur reāli nepieciešama palīdzība, bet pēc normatīvajiem aktiem tā nepienākas. Tie ir šķēršļi, ko sociālais dienests saviem spēkiem nevar mainīt.

Informāciju par faktoriem, kurus sociālie dienesti uzskata par šķēršļiem profesionāla sociālā darba attīstībai, izvērtējuma veicēji ir sagrupējuši atbilstoši analizētajām jomām: normatīvie un institucionālie, finansiālie, darba organizācijas un plānošanas, cilvēkresursu šķēršļi, atsevišķi izdalot problemātiku lauku teritorijās.

60.tabula Šķēršļi, kas traucē dienestiem veikt sociālā darba funkciju

Joma	Identificētie šķēršļi
Normatīvie un institucionālie	Normatīvajos aktos tiek lietota atšķirīga terminoloģija attiecībā uz pašvaldību pienākumiem sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības nodrošināšanā (piem., likums „Par pašvaldībām” un Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums). Nav skaidras definīcijas, kas ir sociālais darbs, nav definētas sociālā darba robežas, līdz ar to sociālajiem dienestiem bieži tiek uzdotas netipiskas funkcijas (piem., Latvenergo kartes, pārtikas paku sadale, reģistrēšana pašvaldību dzīvojamā fonda rindā, īres līgumu slēgšana, u.c.). Detalizēta analīze par problēmām normatīvajā regulējumā, kas ierobežo profesionāla sociālā darba veikšanu, tiks veikta izvērtējuma 3. starpziņojumā.
	Neskaidrība un nepastāvība valstī attiecībā uz sociālo politiku kopumā – virkne iecerēto pasākumu (piemēram, vairāki pasākumi, kas bija iecerēti sociālā darba veicināšanai „Profesionāla sociālā darba attīstības programmā 2005.-2011.gadam”, Baltajā grāmatā paredzētais

	princips „nauda seko klientam”) „paliek uz papīra”. Biežās izmaiņas normatīvajos aktos apgrūtina sociālo dienestu darbu, tā kvalitāti.
	Sociālie dienesti izjūt regulāra metodiskā atbalsta trūkumu no LM, īpaši trūkst pieredzes apmaiņas semināru par labās prakses piemēriem dažādu, specifisku gadījumu risināšanā. Līdz ar administratīvi teritoriālo reformu iztrūkst atbalsta, ko iepriekš nodrošināja rajonu līmenis.
	Sociālajiem dienestiem nav skaidra plānošanas reģionu loma profesionāla sociālā darba attīstības veicināšanā. Sadarbība starp sociālajiem dienestiem un plānošanas reģionu administrāciju pēc sociālo pakalpojumu attīstības programmu izstrādes ir vāja un nepietiekama.
	Starpinstitucionālo sadarbību kavē nepietiekami sakārtotais normatīvais regulējums – nav skaidri atrunāta dažādu institūciju atbildība un funkcijas, tai skaitā pienākumi un tiesības informācijas sniegšanā un lēmumu pieņemšanā, klientu sociālo problēmu risināšanā dažādu institūciju starpā, piemēram, izglītības iestādes, veselības aprūpes institūcijas, bāriņtiesas, pašvaldības un valsts policija.
	Sociālo dienestu darbu apgrūtina pieejas trūkums VID un banku datu bāzēm, kas liedz pārbaudīt sociālo dienestu klientu – pabalstu saņēmēju ienākumus un uzkrājumus.
	Sociālie dienesti kā nepietiekamu sociālā darba attīstības organizēšanai novērtē atbalstu no sociālo darbinieku profesionālām asociācijām/biedrībām.
Darba organizācija un plānošana	Pārāk plašais sociālo dienestu funkciju apjoms, t.sk. sociālajam darbam neatbilstošu funkciju (piem., Latvenergo kartes, pārtikas paku sadale, reģistrēšana pašvaldību dzīvojamā fonda rindā, īres līgumu slēgšana, jubilāru sveikšana pašvaldībā u.c.). apjoms rada pārāk lielu noslodzi sociālo dienestu darbiniekiem, t.sk. sociālajiem darbiniekiem, kā rezultātā sociālajiem darbiniekiem ir par maz laika vai pat neatliek laika sociālā darba veikšanai ar klientiem. Daudzo funkciju un lielās noslodzes dēļ liela daļa (izvērtējumā veiktās sociālo darbinieku intervēšanas rezultāti -92%) sociālo darbinieku savā ikdienas praksē izjūt pārslodzi, kas ietekmē arī sociālā darba kvalitāti.
	Kā vieglākais un ātrākais risinājums klientu problēmu risināšanā daudzos sociālajos dienestos ir sociālās palīdzības pabalsts, kas neatrisina klientu problēmu cēloni. Par šo faktu liecina izvērtējumā iesaistīto sociālo dienestu klientu lietu sadalījums – dominē sociālās palīdzības sniegšana. Iespējamie iemesli, kādēļ sociālajos dienestos tiek nepietiekoši veikts sociālais darbs ar klientiem – nepietiekamais sociālo darbinieku skaits, esošo sociālo darbinieku lielā noslodze un sociālajam darbam neatbilstošu funkciju veikšana, sociālo pakalpojumu trūkums un šauras specializācijas speciālistu trūkums daudzos sociālajos dienestos, lai risinātu klientu problēmas. Atsevišķu klientu grupu (piemēram, pirmspensijas bezdarbnieki, kuri nevar atrast darbu, pensionāri ar izdzīvošanai neatbilstoši zemām pensijām) gadījumā sociālais darbinieks bieži vien nevar atrisināt klientu problēmu cēloņus, līdz ar to risinājums tiek saskatīts materiālas palīdzības sniegšanā klientiem.

	<p>Atšķirīga situācija starp reģioniem un pašvaldībām attīstības plānošanas dokumentu jomā, trūkst sistemātiskas pieejas rezultātu definēšanā, uzraudzībā un novērtēšanā.</p> <p>Atšķirīgā pieeja bieži saistīta ar sociālo dienestu atšķirīgo statusu - iestāde vai aģentūra. Aģentūrām ir skaidrāks normatīvais regulējums attiecībā uz stratēģisko plānošanu un uzraudzību, prasības attiecībā uz darba plānošanu un uzraudzību ir stingrāk noteiktas un tiek pildītas. Vienots sociālo dienestu juridiskais statuss vai vienotu prasību ieviešana sociālajiem dienestiem neatkarīgi no to statusa nodrošinātu vienotu uzraudzības un novērtēšanas sistēmas principu ieviešanu sociālā darba organizācijas jomā, kā arī vienotas iekšējās kontroles prasības dienestiem.</p>
	<p>Atšķirības vērojamas mazo pašvaldību sociālo dienestu kā iestāžu darba organizācijā – iestādes faktiski funkcionē kā pašvaldības struktūrvienības – gan plānošanas, gan darbības nodrošināšanā, gan lēmumu pieņemšanas procesos.</p>
	<p>Sociālajos dienestos nepastāv vienota kvalitātes vadības sistēma, izņemot atsevišķas pašvaldības. Tajos sociālajos dienestos, kuros tiek ieviesti kvalitātes vadības principi, ir augstāk attīstīta sociālā dienesta darbības plānošanas un rezultātu novērtēšanas prakse un instrumenti.</p>
	<p>Pārsvārā tiek iegūta un apkopota kvantitatīva informācija par sociālo dienestu darbu, trūkst informācijas analīzes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sociālie dienesti regulāri atskaitās pašvaldībās par budžeta izpildi; bet pārsvārā tiek analizēti tikai kvantitatīvie rādītāji, trūkst kvalitatīvās analīzes; • valsts līmenī, kurā tiek apkopota statistiskā informācija, trūkst informācijas analīzes.
	<p>Tikai daļa sociālo dienestu nodrošina sistemātisku un regulāru atgriezenisko saiti ar klientiem par savu darbu, veicot klientu apmierinātības pētījumus. No izvērtējumā iesaistītajiem sociālajiem dienestiem klientu apmierinātības mērījumus veic trīs lielo pilsētu, viens lielā un trīs vidēji lielo novadu sociālie dienesti. Atsevišķos sociālajos dienestos ir izveidojusies prakse veikt klientu apmierinātības mērījumus novada attīstības programmas izstrādes laikā vai arī sadaļu par apmierinātību ar sociālā dienesta darbu iekļaut domes darba novērtējuma anketā.</p>
	<p>Izvērtējumā iegūtā informācija no sociālo dienestu klientiem liecina, ka klientiem sociālo dienestu sniegtā palīdzība pamatā asociējas ar sociālās palīdzības pabalstiem un cita veida materiālo palīdzību. Ja sociālos dienestos ir plānots likt lielāku akcentu uz sociālo darbu ar klientiem, tad sociālajiem dienestiem ir jāstrādā arī pie klientu informēšanas viņiem saprotamā valodā, kāda veida palīdzību klients turpmāk no sociālā dienesta varēs saņemt, ko sevī ietver sociālais darbs.</p>
	<p>Sociālo dienestu darba kvalitāte netiek vērtēta kompleksi, neskatoties uz to, ka pastāv dažādi rīki – darbības pārskati, kontroles sociālajos dienestos, tāpat atsevišķos dienestos ir ieviesti kvalitātes vadības</p>

	pasākumi un veikti klientu apmierinātības mērījumi.
	Sociālā darba rezultātu novērtēšanu apgrūtina tas, ka nav izstrādāti sociālā gadījuma vadīšanas procesa novērtēšanas kritēriji.
Finansiālie šķēršļi	Sociālajos dienestos nav vienotas atalgojuma sistēmas: pastāv būtiskas atšķirības darbinieku atalgojuma līmenī starp līdzīgu izmēru dienestiem, kas rada spriedzi un neapmierinātību zemāk atalgotajos darbiniekos (sociālo dienestu darbinieku un nozares ekspertu viedokļi par šo tēmu tiks analizēti izvērtējuma 2.starpziņojumā).
	Nevienlīdzīga atalgojuma sistēma - atalgojums nav saistīts ar tādiem rādītājiem kā darbinieka kvalifikācija un sasniegtie darba rezultāti, kas negatīvi ietekmē darbinieku motivāciju (sociālo dienestu darbinieku un nozares ekspertu viedokļi par šo tēmu tiks analizēti izvērtējuma 2.starpziņojumā.).
	Zems sociālo dienestu darbinieku atalgojums (atsevišķos sociālajos dienestos darbinieku atalgojuma līmenis ir tuvu iztikas minimumam) negatīvi ietekmē darbinieku motivāciju. Sociālo darbinieku darba apjoms un sarežģītība pieaug, bet atalgojums ir tam neadekvāti zems. Padziļināts sociālo dienestu darbinieku atalgojuma atbilstības novērtējums tiks veikts izvērtējuma 3. starpziņojumā.
Cilvēkresursu šķēršļi	Ne visās pašvaldībās tiek nodrošināta normatīvajos aktos ietvertā norma par 1 sociālā darba speciālistu uz katrām tūkstoš iedzīvotājiem (no izvērtējumā iekļautajām 22 pašvaldībām normas atbilstība tiek nodrošināta 12 pašvaldībās). Tajās pašvaldībās, kurās šī norma netiek izpildīta, ir nodarbināts ievērojams skaits citu darbinieku. Nepietiekams sociālo darbinieku skaits sociālajos dienestos ierobežo sociālā darba veikšanu ar klientiem. Sociālo dienestu vadītāju sniegtās atbildes par papildus nepieciešamo sociālo darbinieku skaitu svārstās no viena darbinieka mazajos novados līdz pat vairāk kā 100 vienā no republikas pilsētām.
	Trūkst vienotas pieejas sociālā dienesta darbinieku darba rezultātu novērtēšanā ⁷¹ . Nepastāv vienoti kritēriji sociālā dienesta darbinieku darba novērtēšanai, kā arī trūkst skaidras sasaistes starp darba rezultātiem un atalgojumu.
	Pašvaldībās nepietiekami tiek izmantoti stratēģiskās personālvadības rīki, lai noskaidrotu darbinieku motivāciju, novērtētu darba rezultātus un veiktu attīstības plānošanu.
	Sociālie dienesti atzīst, ka darbiniekiem nav pietiekamu zināšanu par jaunu inovatīvu metožu izmantošanu, kas kavē pakalpojumu paplašināšanu un jaunu sociālā darba metožu attīstību.
	Nepietiekama izglītības sasaiste ar reālo sociālā darba praksi, jo augstskolu beidzēji nav sagatavoti praktiskajam darbam (trūkst praktiskā darba iemaņu, prasmes strādāt ar klientu, zināšanu

⁷¹ Regulāra darbinieku novērtēšana tiek veikta tikai 10 izlasē iekļautajos sociālajos dienestos

	normatīvajos aktos).
	Sociālā darba augstākās izglītības jomā kā šķēršļi attīstībai tiek minētas augstās studiju maksas un valsts atbalsta trūkums augstākās izglītības apgaves nodrošināšanā, šai profesijai izvirzītajās specifiskās izglītības prasības.
	Valstī trūkst vienota mehānisma, kas nodrošina sistēmisku pieeju sociālo darbinieku kvalifikācijas celšanai. Vairumā gadījumu pašvaldības finansē kvalifikācijas celšanas un tālākizglītības apmācības, veic apmācību vajadzību apzināšanu, atsevišķās pašvaldībās pastāv prakse ikgadējai apmācību plānošanai, bieži tiek izmantotas projektu sniegtās iespējas. Taču kvalifikācijas celšanu un sociālā darbinieka profesionālās kompetences attīstību ierobežo finanšu resursu trūkums.
	Kaut arī supervīzijas ar katru gadu kļūst arvien biežāk izplatīta prakse sociālo dienestu darbinieku darbā, tomēr nav definētas prasības supervīzijas pakalpojuma sniedzējiem. Prasību trūkums ietekmē supervīziju kvalitāti. Supervīziju finansēšana ir pašvaldības kompetence. Finansējuma trūkuma dēļ ne visas pašvaldības nodrošina saviem darbiniekiem supervīzijas (no 22 izvērtējumā iekļautajiem sociālajiem dienestiem 2010. un 2011.gadā supervīzijas nodrošināja 13 sociālie dienesti).
Sociālie dienesti lauku teritorijās	Vismazāk sociālo pakalpojumu (gan sociālie pakalpojumi kā dienesta struktūrvienība, pašvaldības izveidota iestāde, gan pirktie sociālie pakalpojumi) iedzīvotājiem tiek nodrošināti mazajos novados. Tajos pārsvarā tiek nodrošināti aprūpes mājās pakalpojumi, bet pirkti ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumi. Kā šķēršļi sociālo pakalpojumu attīstībai tiek minēts nepietiekams finansējums, telpu trūkums pašvaldībā, nepietiekama pašvaldības izpratne par sociālo pakalpojumu nepieciešamību, nav pieejami kvalificēti speciālisti, dārgas transporta izmaksas mājās apsekojumu, aprūpes mājās pakalpojumu nodrošināšanai, pietrūkst mobilo pakalpojumu, kas varētu risināt pakalpojumu pieejamības problēmu lauku iedzīvotājiem. Iespējams, ka mazās pašvaldībās klientu skaits, kuriem ir nepieciešams pakalpojums, ir par mazu, lai pašvaldība veidotu jaunus alternatīvus sociālos pakalpojumus, pašvaldības rīcībā nav informācija par citu pašvaldību piedāvātajiem sociālajiem pakalpojumiem vai pakalpojumus ir par dārgu un par tālu no dzīvesvietas, lai to pirktu no citas pašvaldības. Sociālo pakalpojumu trūkums un sociālo darbinieku specializācijas trūkums mazo novadu sociālajos dienestos ierobežo sociālā darba veikšanu ar klientiem.
	Lauku teritorijās sociālajam dienestam ir ierobežots potenciālo sadarbības partneru (NVO, reliģisko organizāciju, valsts, pašvaldību organizāciju) skaits, līdz ar to ir mazāk iespējas starpinstitucionālās sadarbības veidošanā nekā pilsētās, novadu centros.
	Trūkst kapacitātes, lai piesaistītu ES struktūrfondu finansējumu, ko izmantot sociālo pakalpojumu attīstībai un/vai sociālā dienesta administratīvās kapacitātes stiprināšanai. Galvenie šķēršļi ir saistīti ar sociālā dienesta darbinieku lielo noslodzi (nav laika projektu

	izstrādei), kvalificēta personāla trūkumu sociālajā dienestā, kas varētu nodarboties ar projektiem, nepietiekams pašvaldības atbalsts projektu izstrādē.
	Grūti nodrošināt kvalificētus speciālistus ar atbilstošu izglītību sociālajā darbā.
	Lai gan izvērtējumā iegūtā informācija liecina, ka lauku teritoriju sociālajiem darbiniekiem ir daudz mazāks lietu skaits nekā, piem., republikas pilsētu sociālajiem darbiniekiem ⁷² , tomēr lauku sociālie darbinieki norāda uz specifiskām darba problēmām laukos - transporta problēmas, sociālā darbinieka drošība (sociālais darbinieks klientu apmeklējumos iet viens), nav specializācijas, līdz ar nepieciešamas universālas zināšanas un prasmes sociālā darba jomā, kas pielietojamas nepārtraukti, bieži vien pietrūkst resursu un zināšanu atbalsta sniegšanai specifiskām klientu grupām.

3.2. Sociālā darba attīstības tendences un izmaiņu cēloņi sociālajos dienestos

Izvērtējumā analizētas sociālo dienestu attīstības tendences laika periodā no 2009.-2011.gadam, kas ir salīdzinoši īss laika periods. Runājot par sociālo dienestu attīstību, jāņem vērā šajā laikā valstī notikušie politiskie un sociāli ekonomiskie procesi. Pirmkārt, administratīvi teritoriālā reforma, kuras rezultātā daudzas Latvijas pašvaldības piedzīvoja nozīmīgas izmaiņas pārvaldības un administrācijas jomā. Pārmaiņas skāra arī pašvaldību sociālos dienestus, kuri daudzos novados, kā arī atsevišķās republikas pilsētās tika izveidoti no jauna vai reorganizēti. Administratīvi teritoriālās reformas rezultātā un sociālo dienestu reorganizācijas rezultātā novados tika izveidota vienota sociālās palīdzības un sociālo pakalpojumu sniegšanas sistēma, vienoti pašvaldību saistošie noteikumi sociālās palīdzības un sociālo pakalpojumu sniegšanā iedzīvotājiem novada teritorijā, vienota kārtība sociālās palīdzības un sociālo pakalpojumu sniegšanā. Administratīvi teritoriālās reformas rezultātā daudzi sociālie dienesti ieguva papildus resursus (telpas, finansējumu, cilvēkresursus), kas paaugstināja to administratīvo kapacitāti.

Sociālo dienestu darbību būtiski ietekmēja arī sociāli ekonomiskā krīze, kas, strauji palielinoties bezdarbam, mazinoties iedzīvotāju ienākumiem, ievērojami palielināja iedzīvotāju pieplūdumu sociālajos dienestos, radot ievērojamu finansējuma pieaugumu sociālās palīdzības pabalstu jomā un lielu noslodzi sociālo dienestu darbiniekiem. Ņemot vērā sociālo dienestu specifisko funkciju, ekonomiskās krīzes ietekmē tie kļuva par atbalsta sniedzējiem daudziem pašvaldības iedzīvotājiem un ģimenēm, kurām krīzes ietekmē vai nu zuda vai samazinājās ienākumi un nācās risināt sarežģītas sociālās problēmas.

Kā profesionāla sociālā darba attīstību veicinošu faktoru šajā laika periodā var minēt ES struktūrfondu atbalstu jaunu sociālo pakalpojumu attīstībai, kā rezultātā ir ieviestas jaunas inovatīvas sociālā darba metodes, paaugstinājusies sociālo darbinieku kvalifikācija, uzlabojusies iestāžu, kas sniedz sociālos pakalpojumus, infrastruktūra.

Informācija par nozīmīgākajām sociālo dienestu attīstības tendencēm laika periodā no 2009.-2011.gadam ir apkopota 61.tabulā. Attīstības tendences ir sagrupētas atbilstoši analizētajām

⁷² Piemērs salīdzinājumam no sociālo darbinieku intervijām: republikas pilsētā sociālajam darbiniekam -226 rehabilitācijas lietas, lauku teritorijā - 7 lietas

jomām: normatīvā un institucionālā sistēma, darba organizācija un plānošana, cilvēkresursi, finanšu resursi, atsevišķi izdalot būtiskākās sociālā darba attīstības tendences lauku teritorijās.

61.tabula Attīstības tendences sociālajos dienestos

<p>Normatīvā un institucionālā sistēma</p>	<p>Pieaug attīstības plānošanas dokumentu izstrāde dažādos pārvaldības līmeņos, kas no plānošanas viedokļa ir pozitīvs instruments, bet pārāk liels plānošanas dokumentu skaits rada sistēmas sadrumstalotību un papildus administratīvo slodzi dokumentu izstrādē un ieviešanas uzraudzībā. Tādēļ turpmākajos ziņojumos tiks analizētas prasības un normatīvais regulējums šo dokumentu izstrādē un izmantošanas efektivitātē.</p>
<p>Darba organizācija un plānošana</p>	<p>Pieaug profesionāla sociālā darba loma. Tas nozīmē, ka sociālā darba kvalitāte pārsvarā ir atkarīga no sociālā darbinieka profesionalitātes, prasmēm risināt sarežģītus gadījumus, iespējām izmantot starpinstitucionālos resursus gadījumu vadīšanā, spējām izmantot savas zināšanas, prasmes un kompetences savā darbā.</p>
	<p>Daļā pašvaldību sociālo dienestu tiek nodrošināts grupu darbs ar dažādām klientu grupām, pamatojoties uz pašvaldības iedzīvotāju vajadzībām un sociālajām problēmām.</p> <p>Šī sociālā darba mikroprakses metode ir perspektīva darba forma, kuru ir nepieciešams attīstīt un paplašināt. Vairāku sociālo dienestu pieredze grupu darba pielietošanā liecina, ka grupu darbs ir efektīvs klientu problēmu risināšanā. Papildus priekšrocība grupu darba izmantošanai - ņemot vērā nepietiekošo sociālo darbinieku skaitu un esošo sociālo darbinieku lielo noslodzi, grupā ir iespējams strādāt ar lielāku klientu skaitu nekā tas ir, strādājot ar katru klientu individuāli.</p> <p>Lai nodrošinātu un pilnveidotu grupu darbu sociālajos dienestos, nepieciešams metodiskais atbalsts sociālajiem dienestiem programmu izstrādē, darbinieku profesionālajā pilnveidē, zināšanu un prasmju praktiskajā izmantošanā, nepieciešami finanšu resursi (šobrīd kā resursu grupu darba attīstīšanai daudzi sociālie dienesti ir izmantojuši ESF projektu sniegtās iespējas).</p>
	<p>Sociālie dienesti pašvaldībās nodrošina aktivitātes, kas ir vērstas uz iedzīvotāju resursu aktivizēšanu un iesaistīšanu sabiedriskos procesos, sociālajām izmaiņām pašvaldības teritorijā, sociālo problēmu mazināšanu, kas būtu definējams kā kopienas sociālais darbs. Darbs ar kopienu ir viens no sociālās sistēmas nākotnes virzieniem.</p> <p>Ir nepieciešama attīstīt kopienas sociālo darbu pašvaldību līmenī kā instrumentu izmantojot attīstības programmas, plānošanas dokumentus.</p> <p>Lauku pašvaldībās sociālais darbs kopienā ir attīstāms caur sociālo pakalpojumu, tai skaitā sociālā darba pieejamību pēc iespējas tuvāk dzīvesvietai - attīstot, tā saucamos „kopienas centrus”- iedzīvotāju vajadzībām atbilstošus, ģeogrāfiskām un ekonomiskām tendencēm tuvinātus daudzfunkcionālus pakalpojumus.</p>
	<p>Gandrīz visos izvērtējumā iesaistītajos sociālajos dienestos ir noteikta kaut viena specializācija. Visos lielo novadu sociālajos</p>

	<p>dienestos ar pilsētas teritoriju specializācija ir noteikta tikai pilsētas teritorijā. Lauku teritorijā sociālo darbu veic sociālais darbinieks, kura pienākumos ir nodrošināt sociālo darbu ar visām personu grupām, arī organizēt sociālās palīdzības sniegšanu un sociālos pakalpojumus.</p> <p>Specializācijas, kuras sociālajos dienestos ir ieviestas visbiežāk ir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sociālais darbs ar ģimeni un bērniem; • sociālais darbs ar veciem cilvēkiem; • sociālais darbs ar personām ar funkcionāliem traucējumiem; • sociālais darbs ar pilngadīgām personām. <p>Iespējams, ka sociālo darbinieku darbam ar ģimeni un bērniem specializācijas rašanos (šāda specializācija ir 20 no 22 izvērtējumā iesaistītajiem sociālajiem dienestiem) sociālajos dienestos ir veicinājusi līdz 2009.gadam piešķirtā valsts mērķdotācija sociālo dienestu sociālajiem darbiniekiem, kas strādā ar ģimenēm un bērniem, amatalgu paaugstināšanai.</p> <p>Sociālajos dienestos vismazāk pārstāvētas ir šādas specializācijas: sociālais darbinieks darbam ar vardarbībā cietušām personām (ir vienā no 22 sociālajiem dienestiem), sociālais darbinieks darbam ar atkarības problēmām (ir trijos no 22 sociālajiem dienestiem), sociālais darbinieks darbam ar bezpajumtniekiem (ir divos no 22 sociālajiem dienestiem). Sociālajos dienestos, kuriem ir izveidoti atsevišķi sociālie pakalpojumi šīm klientu grupām (piemēram, naktspatversmes, Atkarību profilakses centrs u.c.), ar šīm klientu grupām strādā sociālie darbinieki, kas nodrošina sociālo pakalpojumu. Sociālajos dienestos, kur sociālie pakalpojumi specifiskām klientu grupām (atkarīgajām personām, bezpajumtniekiem) ir mazāk attīstīti vai nav vispār, sociālais darbs ar specifiskām klientu grupām ir jāveic sociālā dienesta darbiniekam, kuram līdz ar to ir jābūt universālām zināšanām un pietiekami kvalificētam, lai sniegtu atbalstu arī specifisku klientu problēmu risināšanā.</p>
	<p>Palielinās sociālo dienestu funkciju apjoms, t.sk., netipisku, normatīvajos aktos nenosauktu funkciju apjoms, kas palielina sociālo darbinieku noslodzi. Lielais funkciju apjoms un tam neatbilstošais sociālo darbinieku skaits sociālajos dienestos ierobežo kvalitatīva sociālā darba veikšanu ar klientiem.</p>
	<p>Sociālo problēmu loks pieaug, rodas jaunas sociālajām problēmām pakļautas mērķgrupas, arī esošās sociālās problēmas (vardarbība, alkoholisms, motivācijas trūkums) ir joprojām aktuālas un grūti risināmas.</p>
	<p>Lielos un vidēji lielos novados sociālā dienesta darbu nodrošina ievērojams skaits citu darbinieku salīdzinājumā ar vidēji lieliem un maziem novadiem. Ņemot vērā, ka republikas pilsētās, lielo novadu pašvaldībās un daļā vidēji lielo pašvaldību sociālajos dienestos sociālā darba nodrošināšanai ir izveidotas mērķgrupām un funkcijām atbilstošas nodaļas, tas ļauj izdarīt pieņēmumu, ka šajos sociālajos dienestos sociālajiem darbiniekiem ir lielākas iespējas veikt profesionālu sociālo darbu, jo iestādes administratīvo funkciju</p>

	<p>veikšanu nodrošina administratīvais personāls, kas nav iespējams mazo novadu gadījumā, kur sociālajiem darbiniekiem bez sociālā darba veikšanas ir jānodrošina arī iestādes administratīvās funkcijas - iestādes darbības plānošana, darbu koordinēšana, kontrole, dokumentu aprites nodrošināšana, arhivēšana, lietu uzglabāšana, datu bāzes darbības nodrošināšana, sistematizēšana un analizēšana, dokumentu noformēšana atbilstoši normatīvajiem aktiem, tai skaitā administratīvo aktu noformēšana un izdošana, iestādes pārstāvēšana pārsūdzības un strīdu procesos.</p>
	<p>Sociālo dienestu darba organizēšanā pieaug IT rīku izmantošana datu apmaiņai un informācijas nodrošināšanai, kas no vienas puses samazina administratīvo resursu patēriņu, bet no otras puses palielina sociālā darbinieka atbildību un noslodzi nepieciešamo datu ievadīšanā.</p>
	<p>Pašvaldībās, kurās ir iestrādes kvalitātes vadības sistēmas ieviešanā, ir vērojama pozitīva tendence iekšējo procesu un procedūru izstrādē, darba plānošanas un darbības nodrošināšanā, darba rezultātu analizē un novērtēšanā. Tas ļauj izdarīt pieņēmumu, ka institūciju pašnovērtējuma veikšana un kvalitātes vadības principu ieviešana veicina gan institūcijas iekšējās kontroles sistēmas sakārtošanu, gan labāku pārvaldību, gan pieejamāku un kvalitatīvāku pakalpojumu, kas ir vērsts uz klienta vajadzību analīzi, klienta iesaisti problēmu risināšanā un rezultāta novērtēšanā. Šādas sistēmas attīstība veicina pakalpojuma kvalitātes pašorganizāciju un mazina nepieciešamību pēc represīvām kontroles metodēm.</p>
Finanšu resursi	<p>Laikā no 2009. līdz 2011. gadam ir ievērojami pieaudzis izvērtējumā iekļauto 22 sociālo dienestu finansējums no valsts un pašvaldības budžeta.</p> <p>Var izteikt pamatotu minējumu, ka tāda pat tendence ir novērojama visos 119 dienestos, jo no Valsts statistikas pārskatu kopsavilkumiem var konstatēt, ka šajā laika periodā ir būtiski pieaudzis kopējais 119 sociālajos dienestos sociālajai palīdzībai un sociālajiem pakalpojumiem izlietotais līdzekļu apjoms, tajā skaitā sociālajai palīdzībai par 49% un sociālajiem pakalpojumiem par 16%. Īpaši straujais sociālajai palīdzībai izlietotā finansējuma pieaugums ir izskaidrojams ar valdošo ekonomisko krīzi un tās izraisīto būtisko bezdarba pieaugumu apskatītajā laikā posmā Latvijā.</p> <p>Arī apskatot atsevišķi dienestu saņemtā valsts finansējuma izlietojumu var secināt, ka pastāv atšķirības, tomēr dominē finansējums GMI līmeņa un dzīvokļa pabalstiem (vidēji 70-100% no kopējā saņemtā valsts finansējuma).</p> <p>Izvērtējuma autoru viedoklis ir tāds, ka valsts līdzfinansējuma pieaugums ir vērtējams divējādi. No vienas puses, tas atslogo pašvaldības budžetu krīzes situācijā, bet no otras puses - nemotivē pašvaldības, sociālos dienestus un arī darbiniekus meklēt risinājumus, t.i. veikt sociālo darbu, lai persona pati uzlabotu sociālo</p>

	<p>situāciju.</p> <p>No augstāk minētā izriet tajā pašā laika periodā novērojamā tendence, ka aizvien lielāks līdzekļu īpatsvars no kopējā sociālajai palīdzībai un sociālajiem pakalpojumiem pieejamā apjoma tiek novirzīts sociālajai palīdzībai. Tai izlietotā finansējuma īpatsvars Latvijā kopā ir pieaudzis no 54% līdz 60%, kamēr finansējuma īpatsvars sociālajiem pakalpojumiem ir proporcionāli sarucis.</p> <p>Izņēmums ir mazo novadu dienesti, kuros ir novērojama pretēja tendence, proti, sociālajai palīdzībai izlietoto līdzekļu īpatsvars kopš 2009. gada ir sarucis par septiņiem procentpunktiem līdz 53%, kamēr citur tas ir pieaudzis par četriem līdz desmit procentpunktiem līdz vidēji 61%.</p> <p>Mazo novadu dienesti, galvenokārt, nodrošina mājas aprūpi un aprūpi ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijās. Tajā skaitā, izvērtējumā iegūtā informācija liecina, ka mazajos novados pārsvarā tiek pirkti ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā pieaugušajiem vai bērniem. Tātad izvēle ir par labu institucionālās aprūpes pakalpojumiem. No tā var secināt, ka mazajos novados pakalpojumiem izlietotā finansējuma īpatsvars vidēji ir augstāks nekā lielākos novados un pilsētās, jo tiek plaši izmantoti institucionālie pakalpojumi, kuru izmaksas ir ļoti augstas, salīdzinot ar citiem pakalpojumu veidiem.</p> <p>3. ziņojumā tiks veikta analīze par finansējuma sadalījuma starp sociālo palīdzību un sociālajiem pakalpojumiem korelāciju ar tādiem faktoriem kā novada sociālie ekonomiskie un demogrāfiskie rādītāji, sociālo darbinieku kvalifikācija, skaits un atalgojums. Tas ļaus precīzāk izprast to, vai līdzekļu sadalījumu starp sociālo palīdzību un sociālajiem pakalpojumiem ietekmē tikai ekonomiskā krīze vai arī citi faktori.</p>
	<p>Visos sociālajos dienestos kopējie administratīvo izdevumu segšanai izlietotie līdzekļi laikā no 2009. līdz 2011. gadam ir pieauguši par 42%.</p> <p>Apskatot 2009., 2010., un 2011. gadu atsevišķi, var konstatēt, ka visu lielumu novados šis pieaugums ir noticis no 2009. uz 2010. gadu, kamēr 2011. gadā administratīvie izdevumi ir samazinājušies, bet ne līdz 2009. gada līmenim. Izvērtējuma autori uzskata, ka straujo izmaksu pieaugumu 2009./2010. gadā izraisīja teritoriālā reforma. Daudzos novados sociālie dienesti līdz jūnijam, bet dažos pat līdz 2009. gada beigām strādāja kā daļa no pašvaldības vai pat vairāku pašvaldību struktūrām. Daudzas administratīvās lietas tika organizētas pašvaldībā centralizēti. 2010. gadā lielākajā daļā pašvaldību jau bija izveidoti atsevišķi dienesti. Reformas laikā vienmēr ir lielāki administratīvie izdevumi: rekvizītu izmaiņas, zīmogi, plāksnes, pārreģistrācija reģistros, utt. Tāpat, administratīvo</p>

	<p>izdevumu pieaugums apliecina to, ka dienesta kā atsevišķas iestādes uzturēšana ir dārgāka nekā dienesta kā Domes struktūrvienības uzturēšana.</p> <p>Tajā pat laikā, kā redzams zemāk, darbinieku algas, kas tipiski sastāda būtisku daļu no jebkuras organizācijas administratīvajiem izdevumiem, palikušas praktiski nemainīgas. Detalizēti algu dati gan ir pieejami tikai par 22 dienestiem, tomēr no tiem var izdarīt secinājumus par kopējām tendencēm.</p>
	<p>Neskatoties uz būtisko sociālai jomai novirzīto līdzekļu pieaugumu, sociālo dienestu darbinieku vidējais atalgojums pēdējo trīs gadu laikā ir palicis praktiski nemainīgs, izņemot dienestus, kas atrodas vidēji lielajos novados.</p> <p>Tas, kopā ar aptaujāto sociālo dienestu darbinieku viedokli, ļauj secināt, ka darbinieku atalgojums nav integrēta kopējās sociālā darba sistēmas finanšu plūsmas sastāvdaļa. Darbinieku algas lielākajā daļā novadu nosaka vai apstiprina pašvaldības vadītāji. Daudzos novados ir izstrādāta metodika algas noteikšanai, lai arī ne visur tā tiek piemērota līdzekļu trūkuma dēļ. Daudzos novados tādas metodikas nav. Kopumā atalgojuma sistēma šobrīd ir katras atsevišķās pašvaldības pārziņā un, iespējams, atkarīga no attiecīgā novada vadības attieksmes un uzskatiem par sociālā dienesta svarīgumu.</p>
Cilvēkresursi	<p>Laika periodā no 2010.gada līdz 2011.gadam ir vērojama tendence palielināties sociālo darbinieku skaitam sociālajos dienestos. Salīdzinājumā ar 2010.gadu, 2011.gadā izvērtējumā iekļautajās 22 pašvaldībās kopējais sociālo darbinieku skaits sociālajos dienestos pieaudzis par 76 personām (4.tabula). Precīzu datu salīdzināšanu ar 2009.gadu apgrūtinā atšķirības datu ieguves metodikā.</p>
	<p>Sociālajos dienestos palielinās sociālā darba speciālistu skaits ar otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā.</p>
	<p>Izvērtējumā iekļautajās republikas pilsētās 2011.gadā samazinājies sociālo dienestu darbinieku skaits, kuri paaugstinājuši savu kvalifikāciju. Salīdzinot ar 2010.gadu 2011.gadā savu kvalifikāciju paaugstinājušo sociālo dienestu darbinieku skaits samazinājies par 59 personām.</p> <p>Kā viens no iemesliem, kas arī visbiežāk minēts izvērtējuma ietvaros veiktajās intervijās, ir tālākizglītībai ieplānoto finanšu resursu trūkums.</p> <p>Tālākizglītība un kvalifikācijas celšana ir nozīmīgs priekšnoteikums sociālo darbinieku profesionālajai izaugsmei. To apstiprina 2010.gada un 2011.gada dati par sociālo darbinieku skaitu, kuri paaugstinājuši savu kvalifikāciju. Neskatoties uz 11.08.2009. MK noteikumiem nr.889 "Grozījumi Ministru kabineta 2003.gada 3.jūnija noteikumos Nr.291 "Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem"", kas laika periodā līdz 2012.gada 31.decembrim</p>

	<p>pieļauj mazāku kvalifikācijas celšanai noteikto stundu skaitu, praksē kvalifikācijas celšanai tiek atvēlēts daudz lielāks stundu skaits. Šai tendencei var minēt vairākus iemeslus – a) sociālajos dienestos pieaug izglītotu sociālā darba speciālistu skaits, kuri arvien lielāku nozīmi piešķir nepieciešamībai celt kvalifikāciju; b) sociālajiem darbiniekiem ikdienas praksē nākas saskarties ar jaunām klientu grupām, jaunām problēmām, veikt jaunas funkcijas, kas prasa apgūt jaunas zināšanas un prasmes, un tālākizglītība nodrošina šīs iespējas.</p> <p>Tālākizglītības piedāvājums un apgūto kursu tematikas loks ir ļoti daudzveidīgs un līdz šim brīdim nepastāv vienota pieeja tālākizglītības sasaistei ar profesionālo izaugsmi, nav sistēmas, kas izvērtētu un regulētu tālākizglītības kvalitāti, šim nolūkam atvēlēto līdzekļu lietderību. Kā vienu no iemesliem var minēt sociālās drošības un izglītības sistēmas interešu un kompetenču pārklāšanos, nepieciešamību veidot ciešāku sadarbību (piem., datu ieguve, nozares speciālistu vajadzību apzināšana, utml.).</p>
	<p>2011.gadā, salīdzinot ar 2010.gadu, ievērojami pieaudzis sociālo darbinieku skaits (no izvērtējumā analizētajām 22 pašvaldībām), kuri saņēmuši supervīzijas. Tendences pamatojumam var minēt vairākus iemeslus – ir pieaudzis kopējais sociālo darbinieku skaits sociālajos dienestos, pieaudzis izglītotu sociālo darbinieku skaits pašvaldībās, pieaug supervīzijas pakalpojumu sniedzēju skaits, sociālie darbinieki pozitīvi novērtē saņemto supervīziju ietekmi, var pieņemt, ka supervīziju nepieciešamība saistīta ar „izdegšanas” riska pieaugumu. Uz pēdējo netieši norāda tādi dati kā sociālo dienestu minētais nepieciešamais papildus darbinieku skaits, sociālā dienesta funkciju un klientu skaita pieaugums, kas rada papildus slodzi un prasa jaunas prasmes un zināšanas, zemais sociālā darba prestižs un atalgojums, vāji izstrādātā darbinieku motivācijas sistēma, kas kopumā nelabvēlīgi ietekmē sociālajā dienestā strādājošo darbinieku pašsajūtu.</p> <p>Vairums sociālo dienestu izvēlas grupu supervīziju, jo izmaksu ziņā tas ir lētāks pakalpojums kā individuālā supervīzija.</p> <p>Šobrīd nav izstrādātas prasības supervīzijas pakalpojumu sniedzējiem, kas ietekmē supervīzijas kvalitāti un kropļo supervīzijas nozīmes izpratni sociālo darbinieku vidū.</p>
<p>Sociālais darbs lauku teritorijās</p>	<p>Lai nodrošinātu sociālā darba, sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības sniegšanu lauku teritorijās, sociālie dienesti ir izveidojuši teritoriālos atbalsta punktus pagastu centros vai vairāku apvienoto pagastu teritorijā. Punktos ir pieejams sociālā darba speciālists, kura kompetencē ir organizēt vai sniegt sociālo darbu, sociālos pakalpojumus un sociālo palīdzību. Lai nodrošinātu specifiskāku speciālistu pieejamību lauku teritorijās (piemēram, psihologs, atkarību speciālists u.c.) atsevišķi izvērtējumā iesaistītie sociālie dienesti organizē mobilās brigādes. Izvērtējumā iesaistīto sociālo dienestu sniegto sociālo pakalpojumu analīze liecina, ka</p>

	<p>teritoriālajos atbalsta punktos vairāki sociālie dienesti ir izveidojuši multifunkcionālus dienas centrus, kuri atšķirībā no republikas pilsētās un novados centros esošajiem dienas centriem orientējas uz plašākām klientu mērķgrupām un tādējādi, zināmā mērā, veic „kopienas centru” funkcijas, piedāvājot vietējo iedzīvotāju vajadzībām atbilstošus daudzfunkcionālus pakalpojumus.</p>
--	--

PIELIKUMI

1. pielikums - Pašvaldību sociālā dienesta vadītāja interviju jautājumu saraksts
2. pielikums - Pašvaldību sociālā dienesta sociālā darbinieka intervijas jautājumu saraksts
3. pielikums - Pašvaldību sociālā dienesta klientu interviju jautājumu saraksts
4. pielikums - Pašvaldību vadītāja (domes Sociālo lietu komiteju vadītāju) interviju jautājumu saraksts
5. pielikums – Informācijas pieprasījuma veidlapa
6. pielikums – Jautājumi intervijai ar LM pārstāvjiem par sociālā darba jomas politikas plānošanu, ieviešanas uzraudzību un novērtēšanu
7. pielikums - Valsts statistikas 2009. un 2010.gada pārskatu veidlapu atbilstošo kodu vērtību identificēšana
8. pielikums - Sociālā dienesta (bez sociālo pakalpojumu sniedzējiem institūcijās, kuras ir sociālā dienesta struktūrvienības) vadītāja un sociālā darba speciālistu izglītība pārskata periodā (2009.-2011.)
9. pielikums - Valsts statistikas 2009., 2010. un 2011. gada pārskatu veidlapu atbilstošo kodu vērtību identificēšana finanšu analīzē
10. pielikums – Izmantotie avoti
11. pielikums – Interviju saraksts