



NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Sociālais
fonds

I E G U L D Ī J U M S T A V Ā N Ā K O T N Ē

Pētījums veikts ar Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu Labklājības ministrijas īstenotā projekta Nr. 9.2.1.1/15/I/001 “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” iepirkuma Nr. LRLM2022/28-3-03/21ESF “Par pētījuma ex-post veikšanu” ietvaros. Par pētījuma saturu atbild īstenotājs, un tajā nav atspoguļots Eiropas Komisijas viedoklis.



Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās: ex-post pētījums

Starpziņojums par sociālo dienestu vadītāju un sociālā darba speciālistu viedokļiem par sociālā darba praksi ietekmējošiem institucionāliem un profesionāliem faktoriem mērījumiem un to analīzi

atbilstoši 2022.gada 5. septembra līgumam Nr. LM2022_24-1-1321_96e “Par pētījuma ex-post veikšanu”

Izpildītājs:



Baltic
Institute
of Social
Sciences

2023. gada 3. aprīlī
(Precizēts un papildināts saskaņā ar LM komentāriem 2023. gada 17. maijā)

Saīsinājumi

ATR – administratīvi teritoriālā reforma (sk. sīkāk terminu skaidrojumu)

DI – deinstitucionalizācija (sk. sīkāk terminu skaidrojumu)

ES – Eiropas Savienība

ESF – Eiropas Sociālais fonds

GRT – garīga rakstura traucējumi

LM – Labklājības ministrija

NVA – Nodarbinātības valsts aģentūra

SOPA – pašvaldību sociālās palīdzības un sociālo pakalpojumu administrēšanas lietojumprogramma

VBTAI – Valsts bērnu tiesību aizsardzības inspekcija

Terminu skaidrojums

Administratīvi teritoriālā reforma – vietējo pašvaldību reforma, apvienojot pašvaldības ilgtspējīgākās un ekonomiski spēcīgākās vienībās, kas spēj nodrošināt likumā minēto pašvaldību autonomo funkciju izpildi salīdzināmā kvalitātē un pieejamībā, tika īstenota saskaņā ar Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likumu, kas Saeimā tika pieņemts 2020. gada 10. jūnijā un stājās spēkā 2021. gada 1. jūlijā.

Deinstitucionalizācija – pakalpojumu sistēmas izveide, kas sniedz personai, kurai ir ierobežotas spējas sevi aprūpēt, nepieciešamo atbalstu, lai tā spētu dzīvot mājās vai ģimeniskā vidē. DI attīstība Latvijā notiek ar Eiropas Reģionālās attīstības fonda finansējuma atbalstu¹.

Gadījuma vadīšana (*case management*) ir viena no darba metodēm sociālajā darbā ar gadījumu. palīdz cilvēkiem orientēties plašajā pakalpojumu klāstā un saņemt visatbilstošākos pakalpojumus. Gadījuma vadīšanā sociālais darbinieks veic individuālās situācijas un vajadzību izvērtēšanu, nepieciešamo pakalpojumu plānošanu, resursu un pakalpojumu piesaisti. Gadījuma vadīšana tiek veikta saskaņā ar vispārīgā sociālā darba teorijām, metodēm un ētikas principiem. Atšķirībā no psihosociālā darba veicēja sociālajam darbiniekam gadījuma vadīšanas praksē ir jāuzņemas izteikta pakalpojumu koordinēšanas un pārraudzības funkcija².

Krīzes intervence (*crisis intervention*) ir tūlītēja īstermiņa palīdzība ar mērķi sniegt atbalstu indivīdiem, ģimenēm vai grupām krīzes situācijā, tās pārvarēšanā, lai atjaunotu to biopsihosociālās funkcionēšanas līdzsvaru un mazinātu vai novērstu ilgstošas psiholoģiskas traumas atkārtosānās iespējamību. Krīzes intervence ir tipiska īstermiņa pieeja sociālajā darbā³.

¹ <https://www.lm.gov.lv/lv/deinstitucionalizācijas-process>

² Bela, B., & Rasnača, L. (zin. red.). (2023). *Sociālā darba vārdnīca*. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 134.lpp.

³ Turpat, 212.-213.lpp.

Sociālais darbs ar gadījumu (*social case work*) – angļu valodā apzīmējums sociālā darba metodei darbam ar indivīdu un ģimeni, bet profesionālajā literatūrā latviešu valodā tiek piedāvāts sociālo darbu ar gadījumu definēt kā vienu no mikro līmeņa sociālā darba formām darbā ar indivīdu un ģimeni⁴. Salīdzinot ex-ante un ex-post pētījuma rezultātus, jāņem vērā, ka ex-ante pētījuma ietvaros sociālais darbs ar gadījumu tika definēts atšķirīgi, proti, kā intervence, kura ietvaros sociālais darbinieks pats sniedz klientam psihosociālo konsultēšanu un ir galvenais sociālā darba pakalpojuma sniedzējs⁵.

Statistiskie reģioni atbilst 07.12.2021. MK rīkojumā Nr. 911 “Par Latvijas Republikas statistiskajiem reģioniem un tajos ietilpstošajām administratīvajām vienībām” noteiktajam. Rīkojums paredz Latvijas teritorijas iedalījumu sešos statistiskajos reģionos, uzskaitot pašvaldības, kas tajos ietilpst. Rīgas reģionā ietilpst Rīgas valstspilsēta; Pierīgas reģionā: Jūrmalas valstspilsēta; Ādažu novads, Ķekavas novads, Limbažu novads, Mārupes novads, Ogres novads, Olaines novads, Ropažu novads, Salaspils novads, Saulkrastu novads, Siguldas novads, Tukuma novads; Vidzemes reģionā: Alūksnes novads, Cēsu novads, Gulbenes novads, Madonas novads, Smiltenes novads, Valkas novads, Valmieras novads, Varakļānu novads; Kurzemes reģionā: Liepājas valstspilsēta, Ventspils valstspilsēta; Dienvidkurzemes novads, Kuldīgas novads, Saldus novads, Talsu novads, Ventspils novads; Zemgales reģionā: Jelgavas valstspilsēta; Aizkraukles novads, Bauskas novads, Dobeles novads, Jelgavas novads, Jēkabpils novads; Latgales reģionā: Daugavpils valstspilsēta, Rēzeknes valstspilsēta; Augšdaugavas novads, Balvu novads, Krāslavas novads, Līvānu novads, Ludzas novads, Preiļu novads, Rēzeknes novads⁶.

Valstspilsēta saskaņā ar Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likuma 8. panta 3. daļu ir Daugavpils, Jelgava, Jēkabpils, Jūrmala, Liepāja, Ogre, Rēzekne, Rīga, Valmiera un Ventspils.

⁴ Bela, B., & Rasnača, L. (zin. red.). (2023). *Sociālā darba vārdnīca*. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 383.lpp.

⁵ Baltic Institute of Social Sciences (2017). *Sociālo dienestu vadītāju un sociālā darba speciālistu apmierinātības mērījumi un to analīze par sociālā darba praksi. 2. starpziņojums*. Rīga, Labklājības ministrija, 141.lpp. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/3460/download?attachment> (skatīts 10.05.2023.)

⁶ Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/328252-par-latvijas-republikas-statistikajiem-regioniem-un-tajos-ietilpstosajam-administrativajam-vienibam> (sk. 02.02.2023.)

Attēlu saraksts

1. attēls. Ex-post pētījuma mērķa grupas	11
2. attēls. Sociālo problēmu aktualitāte pašvaldībās sociālo dienestu vadītāju vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos)	20
3. attēls. Sociālo dienestu darba atbilstība pašvaldības iedzīvotāju vajadzībām – sociālo dienestu vadītāju vērtējums (atbilžu sadalījums procentos)	25
4. attēls. Sociālo problēmu aktualitāte pašvaldībā sociālā darba speciālistu vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos)	27
5. attēls. Sociālā dienesta darba atbilstība pašvaldības iedzīvotāju vajadzībām sociālā darba speciālistu vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos)	30
6. attēls. Sociālā dienesta raksturojums pašvaldības sociālo dienestu vadītāju vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos)	33
7. attēls. Sociālā dienesta tēls sociālā darba speciālistu vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos) ...	37
8. attēls. Pašvaldības iedzīvotāju izpratne par sociālā dienesta darba uzdevumiem – sociālo dienestu vadītāju pašvērtējums (atbilžu sadalījums procentos)	39
9.A. attēls. Pašvaldības sociālā dienesta galveno darba uzdevumu izpildes vērtējums – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	41
9.B. attēls. Pašvaldības sociālā dienesta galveno darba uzdevumu izpildes vērtējums – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	42
10. attēls. Pašvaldības iedzīvotāju izpratne par sociālā dienesta darba uzdevumiem – sociālo darba speciālistu pašvērtējums (atbilžu sadalījums procentos)	44
11.A. attēls. Sociālā dienesta uzdevumu veikšanas kvalitāte sociālā darba speciālistu vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos)	45
11.B. attēls. Sociālā dienesta uzdevumu veikšanas kvalitāte sociālā darba speciālistu vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos)	46
12. attēls. Sociālajam dienestam pieejamo resursu vērtējums – sociālā dienesta vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	49
13. attēls. Sociālo dienestu darba plānošanas instrumenti – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	53
14.A. attēls. Sociālo dienestu vadītāju sadarbības ar pašvaldības vadību pašvērtējums (atbilžu sadalījums procentos)	54
14.B. attēls. Sociālo dienestu vadītāju sadarbības ar pašvaldības vadību pašvērtējums (atbilžu sadalījums procentos)	55
15. attēls. Sociālo dienestu vadītāju iesaiste priekšlikumu sniegšanā pašvaldības teritorijas attīstības plānošanas dokumentu izstrādē (atbilžu sadalījums procentos)	55
16. attēls. Darba uzdevumu plānošanas raksturojums – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	60
17.A. attēls. Darba organizācija sociālā darba speciālistu vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos)	61
17.B. attēls. Darba organizācija sociālā darba speciālistu vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos)	62
18. attēls. Sociālā darba speciālistu iesaiste priekšlikumu sniegšanā pašvaldības teritorijas attīstības plānošanas dokumentu izstrādē (atbilžu sadalījums procentos)	62
19. attēls. Darbinieku specializācijas esamība darbā ar noteiktām klientu grupām – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	63
20. attēls. Darbs ar dažādām klientu grupām pašvaldību sociālajos dienestos (atbilžu sadalījums procentos)	64
21. attēls. Specializācija darbā ar noteiktām klientu mērķa grupām (atbilžu sadalījums procentos)	69
22. attēls. Sociālā darba speciālistu galvenās klientu grupas: darbinieks parasti strādā ar minēto grupu (atbilžu sadalījums procentos).....	70
23. attēls. Sociālā darba speciālistu profesionālās sagatavotības pašnovērtējums: jūtas pārliecināti un pietiekami sagatavoti darbam ar minētajām klientu grupām (atbilžu sadalījums procentos)	71
24. attēls. Sociālā darba speciālistu profesionālās sagatavotības trūkuma pašnovērtējums: nejūtas pārliecināti un pietiekami sagatavoti darbam ar nosauktajām klientu grupām (atbilžu sadalījums procentos)	72

25.A. attēls. Dažādu sociālā darba praksē sastopamo situāciju izplatība pašvaldību sociālajos dienestos – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	75
25.B. attēls. Dažādu sociālā darba praksē sastopamo situāciju izplatība pašvaldību sociālajos dienestos – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	76
26. attēls. Sociālā dienesta pildītie pienākumi, kas izriet ārpus sociālā darba prakses, – sociālo dienestu vadītāju perspektīva, 2022. gads (atbilžu sadalījums procentos)	80
27.A. attēls. Dažādu sociālā darba praksē sastopamo situāciju izplatība pašvaldību sociālajos dienestos – sociālo darbinieku perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	82
27.B. attēls. Dažādu sociālā darba praksē sastopamo situāciju izplatība pašvaldību sociālajos dienestos – sociālo darbinieku perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	83
28. attēls. Nepieciešamība sociālajam dienestam pildīt ar sociālo darbu nesaistītus pienākumus – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	84
29. attēls. Sociālā dienesta pildītie pienākumi, kas izriet ārpus sociālā darba prakses, – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	86
30. attēls. Teorijas izmantošanas nozīme sociālā darba praksē sociālā darba speciālistu vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos)	87
31. attēls. Pašvaldības iedzīvotāju skaits uz vienu sociālā darba speciālistu – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	88
32. attēls. Normatīvajā regulējumā noteiktās minimālās sociālā darba speciālistu prasības vērtējums – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	88
33. attēls. Sociālā darbinieka vidējais klientu lietu skaits mēnesī sociālo dienestu vadītāju vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos)	89
34. attēls. Sociālās palīdzības organizatora vidējais klientu lietu skaits mēnesī sociālo dienestu vadītāju vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos)	90
35. attēls. Sociālā aprūpētāja vidējais klientu skaits mēnesī sociālo dienestu vadītāju vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos)	90
36. attēls. Sociālā rehabilitētāja vidējais klientu skaits mēnesī sociālo dienestu vadītāju vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos)	91
37. attēls. Sociālā darba speciālistu slodzes noteikšanas kritēriji – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	92
38. attēls. Sociālo dienestu vadītāju personiskās darba slodzes vērtējums (atbilžu sadalījums procentos)	92
39. attēls. Normatīvajā regulējumā noteiktās minimālās sociālā darba speciālistu prasības vērtējums – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	95
40. attēls. Vidējais sociālā darba speciālistu klientu lietu skaits mēnesī (atbilžu sadalījums procentos)	96
41. attēls. Sociālā darba speciālistu slodzes noteikšanas kritēriji – speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	96
42. attēls. Sociālā darba speciālistu personiskās darba slodzes vērtējums (atbilžu sadalījums procentos)	97
43. attēls. Sociālā darba speciālistu skaita pietiekamības vērtējums (atbilžu sadalījums procentos)	99
44. attēls. Sociālo dienestu starpinstitucionālās sadarbības partneri – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	100
45. attēls. Starpinstitucionālās sadarbības partneru ieinteresētība palīdzēt risināt sociālā dienesta klientu problēmas – sociālā dienesta vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	101
46. attēls. Apmierinātība ar starpinstitucionālās sadarbības partneru sniegto palīdzību – sociālā dienesta vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	102
47. attēls. Sociālo dienestu starpinstitucionālās sadarbības partneri – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	106
48. attēls. Starpinstitucionālās sadarbības partneru ieinteresētība palīdzēt risināt sociālā dienesta klientu problēmas – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	107
49. attēls. Apmierinātība ar starpinstitucionālās sadarbības partneru sniegto palīdzību – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	108
50. attēls. Tālākizglītības pasākumu apmeklētība pēdējo 12 mēnešu laikā – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	113

51. attēls. Tālākizglītības pasākumu finansējums – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	114
52. attēls. Klientu grupas, darbam ar kurām sociālā darba speciālistiem trūkst zināšanu un prasmju – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	119
53. attēls. Normatīvajā regulējumā noteikto minimālo stundu skaita sociālo dienestu vadītāju kvalifikācijas celšanai vērtējums – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	120
54. attēls. Normatīvajā regulējumā noteikto minimālo stundu skaita sociālo darbinieku kvalifikācijas celšanai vērtējums – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	121
55. attēls. Normatīvajā regulējumā noteikto minimālo stundu skaita pārējo sociālā darba speciālistu kvalifikācijas celšanai vērtējums – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	122
56. attēls. Minimālais kvalifikācijas celšanas stundu skaits sociālo dienestu vadītājiem – sociālo dienestu vadītāju piedāvājums (atbilžu sadalījums procentos)	122
57. attēls. Minimālais kvalifikācijas celšanas stundu skaits sociālajiem darbiniekiem – sociālo dienestu vadītāju piedāvājums (atbilžu sadalījums procentos)	123
58. attēls. Minimālais kvalifikācijas celšanas stundu skaits citiem sociālā darba speciālistiem – sociālo dienestu vadītāju piedāvājums (atbilžu sadalījums procentos)	123
59. attēls. Normatīvajā regulējumā noteikto minimālo stundu skaita supervīzijai vērtējums – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	124
60. attēls. Minimālais supervīzijas sesiju skaits gadā – sociālo dienestu vadītāju piedāvājums (atbilžu sadalījums procentos)	124
61. attēls. Sociālā darba speciālistu motivēšanas celt profesionālo kompetenci metodes – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	125
62. attēls. Mērķētu finanšu līdzekļu esamība sociālā darba speciālistu profesionālās kompetences pilnveidei sociālā dienesta budžetā – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	126
63. attēls. Iedalīto finanšu līdzekļu apjoma sociālā darba speciālistu profesionālās kompetences pilnveidei pietiekamības vērtējums – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	127
64. attēls. Dienestā strādājošo speciālistu izglītības atbilstība Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā noteiktajām prasībām – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	127
65. attēls. Sociālo darba speciālistiem piedāvātās atbalsta metodes likumā noteiktās izglītības iegūšanai – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	128
66. attēls. Sociālā darba studiju programmu absolventu sagatavotības sociālā darba praksei vērtējums – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	128
67. attēls. Klientu grupas, ar kurām sociālā dienesta speciālisti pilnveidojuši prasmes pēdējo piecu gadu laikā – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	129
68. attēls. Tālākizglītības pasākumu apmeklētība pēdējo 12 mēnešu laikā – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	130
69. attēls. Klientu grupas, ar kurām sociālā dienesta speciālisti pilnveidojuši prasmes pēdējo piecu gadu laikā – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	131
70. attēls. Tālākizglītības pasākumu finansējums – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	132
71. attēls. Normatīvajā regulējumā noteiktā minimālā stundu skaita sociālo darbinieku kvalifikācijas celšanai novērtējums (atbilžu sadalījums procentos)	138
72. attēls. Normatīvajā regulējumā noteiktā minimālā stundu skaita citu sociālā darba speciālistu kvalifikācijas celšanai novērtējums (atbilžu sadalījums procentos)	139
73. attēls. Minimālā nepieciešamā stundu skaita kvalifikācijas celšanai piedāvājums – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	139
74. attēls. Normatīvajā regulējumā noteiktā minimālā sesiju skaita supervīzijai novērtējums sociālā darba speciālistu skatījumā (atbilžu sadalījums procentos)	140

75. attēls. Minimālā supervīzijas sesiju skaita piedāvājums – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	140
76. attēls. Absolventu pieņemšanas darbā sociālajā dienestā īpatsvars pēdējo divu gadu laikā – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	141
77. attēls. Sociālā darba studiju programmu absolventu sagatavotības sociālā darba praksei vērtējums – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	141
78. attēls. Klientu grupas, ar kurām sociālā dienesta speciālisti vēlētos uzlabot savas prasmes – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)	142
79. attēls. Darba izpildes novērtēšanas sistēmas esamība sociālajos dienestos (atbilžu sadalījums procentos)	144
80. attēls. Sociālā darba speciālistu atalgojuma aprēķināšanas kritēriji (atbilžu sadalījums procentos)	145
81. attēls. Sociālo dienestu vadītāju attieksme pret dalīto atalgojuma likmi (atbilžu sadalījums procentos)	146
82. attēls. Dalītās atalgojuma likmes ieviešanas argumentācija (atbilžu sadalījums procentos)	147

Saturs

<i>Saīsinājumi</i>	2
<i>Terminu skaidrojums</i>	2
<i>Attēlu saraksts</i>	4
Saturs.....	8
Ievads	10
Pētījuma dizains	12
Secinājumi un rekomendācijas	14
Sociālā dienesta loma, tēls un reputācija sabiedrībā	19
Sociālo problēmu aktualitāte pašvaldībā	19
<i>Sociālo dienestu vadītāji</i>	19
<i>Sociālā darba speciālisti</i>	27
Sociālā dienesta pieejamības un profesionalitātes vērtējums	32
<i>Sociālo dienestu vadītāji</i>	32
<i>Sociālā darba speciālisti</i>	36
Sociālā dienesta darba uzdevumu vērtējums.....	39
<i>Sociālo dienestu vadītāji</i>	39
<i>Sociālā darba speciālisti</i>	43
Sociālā darba organizācija un prakses saturs	49
Sociālajam dienestam pieejamo resursu vispārējs vērtējums.....	49
Sociālā dienesta darba organizācija un vadība	52
<i>Sociālo dienestu vadītāji</i>	52
<i>Sociālā darba speciālisti</i>	60
Sociālā dienesta klientu raksturojums	63
<i>Sociālo dienestu vadītāji</i>	63
<i>Sociālā darba speciālisti</i>	69
Sociālā darba prakses saturs	74
<i>Sociālo dienestu vadītāji</i>	74
<i>Sociālā darba speciālisti</i>	81
Sociālā dienesta darba slodze.....	87
<i>Sociālo dienestu vadītāji</i>	87
<i>Sociālā darba speciālisti</i>	95
Starpinstitucionālās sadarbības vērtējums	99
<i>Sociālo dienestu vadītāji</i>	100

<i>Sociālā darba speciālisti</i>	105
Sociālā darba speciālistu kvalifikācija un profesionālā kompetence	112
<i>Sociālo dienestu vadītāji</i>	112
<i>Sociālā darba speciālisti</i>	129
Sociālā darba rezultāti un atalgojuma sistēma	143
<i>Sociālo dienestu vadītāji</i>	144
<i>Sociālā darba speciālisti</i>	148
Izmantotās literatūras saraksts	154
Pielikumi	155

Ievads

Lai uzlabotu sociālā darba pieejamību, kvalitāti un efektivitāti, kas ir viens no veidiem, kā veicināt sociālo iekļaušanu un apkarot nabadzību, Labklājības ministrija izstrādāja un Ministru kabinets 2013. gada decembrī apstiprināja “Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnes 2014.-2020. gadam”. Šis dokuments vienlaikus bija pamats ESF finansēta projekta “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” īstenošanai. Projekta mērķis bija sociālo dienestu darba efektivitātes paaugstināšana (izstrādājot metodikas sociālajam darbam ar dažādām mērķgrupām/ sociālām problēmām un sociālā darba formām, izdodot sociālā darba terminoloģijas vārdnīcu un sociālā darba teoriju grāmatu u.c.) un pašvaldībās nodarbināto sociālā darba speciālistu profesionalitātes pilnveidošana, nodrošinot mācības, supervīziju un metodisko atbalstu. Projekta ietvaros 2017. gadā tika veikts pētījums “Ex-ante izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai” (turpmāk – ex-ante pētījums). Savukārt projekta rezultātu izvērtēšanai nepieciešams ex-post pētījums par pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitāti, par bāzi izmantojot 2017.gadā veiktā pētījuma ex-ante metodoloģiju.

Ņemot vērā iepriekš minēto, šī **pētījuma mērķis** ir nodrošināt pierādījumos balstītu kvantitatīvu un kvalitatīvu informāciju par pašvaldību sociālo dienestu darbību, noslēdzot projekta “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” īstenošanu (ex-post pētījumu). Tajā plānots izvērtēt Projekta aktivitātēs iesaistīto sociālo darbinieku profesionālās darbības snieguma dinamiku Projekta ietvaros īstenoto mācību un metodiku apguves rezultātā, un salīdzināt pētījuma datus ar ex-ante datiem. Pētījuma priekšmets ir pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes izmaiņas Projekta ietvaros īstenoto aktivitāšu, tai skaitā profesionālās pilnveides pasākumu, rezultātā, kā arī ārēju strukturālu faktoru (Administratīvi teritoriālā reforma, Covid-19 pandēmija, 2022.gada karš Ukrainā) ietekmē, salīdzinot ar 2017.gadā īstenotā ex-ante pētījuma rezultātiem.

Pētījuma mērķa grupas ir: sociālo dienestu klienti; pašvaldību iedzīvotāji, kuri nav bijuši sociālo dienestu klienti; sociālo dienestu vadītāji, sociālā darba speciālisti, t.sk. tie, kuri šobrīd nestrādā profesijā; sociālā darba jomas studiju programmu absolventi, kuri empīriskā pētījuma īstenošanas laikā strādā profesijā; pašvaldību vadītāji; valsts un pašvaldību iestāžu, kā arī citu sociālo pakalpojumu sniedzēju, t.sk., nevalstisko organizāciju darbinieki, kuri veicot savus amata pienākumus, sadarbojas ar sociālo dienestu vai sniedz sociālos pakalpojumus (1. attēls).

Mērķa grupu aptvērumš ļauj iegūt vispusīgu skatījumu par sociālo dienestu darbu no dažādu sadarbības partneru viedokļa. Lai noskaidrotu visu mērķa grupu sadarbības pieredzi ar sociālajiem dienestiem, pētījumā izmantotas kvalitatīvās un kvantitatīvās pētījumu metodes.

1. attēls. Ex-post pētījuma mērķa grupas



Šis ir otrais ex-post pētījuma rezultātu starpziņojums. Tas ietver sociālo dienestu vadītāju un sociālā darba speciālistu sniegto pašnovērtējumu par jautājumiem, kas ietekmē sociālo dienestu darbu un sniegumu. Ziņojums sastāv no sešām apakšnodaļām, kurās ir aplūkoti šādi jautājumi: redzējums par sociālo dienestu lomu, tēlu un reputāciju sabiedrībā, sociālā darba organizāciju, vadības procesiem un prakses saturu, ieskaitot klientu raksturojumu, sociālā dienesta vadības un speciālistu slodzes izvērtējumu un kritērijiem, kas tiek izmantoti slodzes noteikšanā, starpinstitucionālās sadarbības izvērtējums, attieksme pret profesionālo pilnveidi un tās aktuālākās vajadzības, sociālā darba rezultātu izvērtējums un sociālā dienesta darbinieku atalgojuma sistēma. Ziņojums ir organizēts tā, lai par katru jautājumu tiktu sniegts gan sociālo dienestu vadītāju, gan sociālā darba speciālistu redzējums.

Pētījuma dizains

Sociālā dienesta darba rezultātus nosaka sociālo dienestu veiktā sociālā darba prakse, darba organizācija un valsts, pašvaldības iestāžu un citu sociālo pakalpojumu sniedzēju orientācija uz sadarbību. Šī ziņojuma uzdevums ir pētīt iepriekš minētos aspektus no pašu speciālistu perspektīvas, izmantojot gan kvalitatīvās, gan kvantitatīvās pētījumu metodes. Lai iegūtu nepieciešamo informāciju, starpziņojuma izstrādei ir veiktas šādas aktivitātes attiecīgajās mērķa grupās:

- padziļinātās intervijas ar sociālā darba speciālistiem, t.sk., personām, kurām ir sociālā darba izglītība, bet nestrādā profesijā;
- sociālā darba speciālistu kvantitatīva aptauja;
- padziļinātās intervijas ar sociālo dienestu vadītājiem;
- sociālo dienestu vadītāju kvantitatīva aptauja.

Sociālā darba speciālistu viedokļu izpēte notika laika posmā no 2022. gada 17. oktobra līdz 16. decembrim.

Kvalitatīvās izpētes ietvaros pētījumā tika veiktas **20 padziļinātās intervijas ar sociālā darba speciālistiem** un **15 padziļinātās intervijas ar sociālo dienestu vadītājiem**. 20 padziļinātās intervijas ar sociālā darba speciālistiem tika sadalīta divās daļās: 15 intervijas tika veiktas ar šobrīd strādājošiem speciālistiem un 5 intervijas tika veiktas ar sociālā darba speciālistiem, kuri vairs nestrādā sociālajā dienestā. 15 intervijas ar šobrīd strādājošiem sociālā darba speciālistiem tika iedalītas tādā veidā, ka katrā reģionā veiktas trīs intervijas. Atlasot interviju dalībniekus, tika nodrošināta atšķirīga viņu izglītības pieredze. Kā sociālā dienesta vadītāju, tā sociālā darba speciālistu atlasē tika nodrošināta dalībnieku iegūtās izglītības atšķirības atbilstoši tehniskajai specifikācijai (sk. iedalījumu pie kvantitatīvās aptaujas raksturojumu), kā arī specializācijas darbā ar dažādām klientu grupām atšķirības. Katrai intervijai tika sagatavots transkripts, kurā ietvertā informācija tika sistemātiski strukturēta atbilstoši pētījuma tēmām (jautājumiem, uz kuriem jāiegūst atbildes un jāsniedz situācijas raksturojums) un mērķa grupai (dienesta vadītāji vai sociālā darba speciālisti), respektīvi, tika veikta datu tematiskā kodēšana. Turpinājumā strukturētā informācija tika analizēta integrēti, savienojot kvalitatīvajā izpētē iegūto informāciju ar atbilstošās mērķa grupas kvantitatīvās aptaujas datiem.

Kvantitatīvā aptauja tika organizēta ar interneta aptaujas metodes palīdzību (CAWI), katram dienesta vadītājam un sociālā darba speciālistam nosūtot unikālu aptaujas saiti. Kopumā kvantitatīvajā aptaujā piedalījās:

- **41 sociālā dienesta vadītājs (vai vadītāja vietas izpildītājs);**
- **705 sociālā darba speciālisti.**

Ņemot vērā pašvaldību sociālo dienestu atšķirīgo struktūru, šī pētījuma vajadzībām tika noteiktas robežas, kuri sociālā darba speciālisti tika aicināti piedalīties aptaujā. Lai mērķa grupa būtu viendabīgāka un dati salīdzināmi dažādu pašvaldību starpā un ar ex-ante pētījuma rezultātiem, pētījumā piedalījās tikai tie sociālā darba speciālisti, kas strādā sociālajos dienestos. Pētījumā nepiedalījās tie sociālā darba speciālisti, kas strādā sociālo pakalpojumu sniedzēju institūcijās, kuras ir sociālā dienesta struktūrvienības (piemēram, dienas centri, patversmes un tml.). Aptaujāto sociālo darba speciālistu sociāli demogrāfiskais raksturojums ir pievienots ziņojuma pielikumā. Savukārt sociālo dienestu vadītāju gadījumā, atšķirībā no 2017. gada pētījuma, nav iespējams veikt to padziļinātu viedokļu analīzi sociāli demogrāfiskajā griezumā, jo dienestu skaits ir sarucis, aptaujāto

skaitis griezumos ir tik niecīgs, ka tie nav analizējami ar standarta statistisko procedūru palīdzību. Vienlaikus jāņem vērā, ka sociālo dienestu vadītāju aptaujā ir sasniegtas praktiski visas pašvaldības, attiecīgi kopējais viedoklis spēj raksturot situāciju Latvijā.

Iegūtie aptauju rezultāti tika analizēti aprēķinot atbilžu biežuma sadalījums katrā no pētījuma mērķa grupām atsevišķi, respektīvi, sociālo dienestu vadītāji un sociālā darba speciālisti atdalīti vieni no otra. Aptaujas rezultātu izklāstā iegūtie dati ir vizualizēti grafisko attēlu formā, norādot katras atbildes biežumu. Vienlaikus starpziņojuma pielikums ir arī kvantitatīvās aptaujas rezultātu tabulas Excel formātā.

Tā kā sociālā darba speciālistu skaits ir būtiski lielāks par dienestu vadītāju skaitu, sociālā darba speciālistu gadījumā datu tabulas iekļauj visu jautājumu atbilžu reģiona, pašvaldības lieluma, izglītības un sociālā darba speciālista amata, vecuma un sociālā darba speciālista darba pieredzes ilguma griezumos. Izglītības un sociālā darba speciālistu amata griezumus ir kombinēts rādītājs, kurš, ievērojot tehniskajā specifikācijā noteiktās prasības un salīdzināšanai ar ex-ante pētījumu – tajā lietotos griezumus, ir iedalīts piecās grupās: (a) sociālais darbinieks ar maģistra grādu sociālajā darbā, t.sk., otrā līmeņa augstāko izglītību sociālajā darbā; (b) sociālais darbinieks ar maģistra grādu sociālajā darbā un augstāko izglītību citā profesijā; (c) sociālais darbinieks ar otrā līmeņa augstāko izglītību sociālajā darbā; (d) sociālais aprūpētājs, sociālais rehabilitētājs, sociālās palīdzības organizators ar atbilstošu izglītību; (e) sociālā darba speciālists ar citu augstāko izglītību un/vai bez attiecīgās izglītības, t.sk., pētījuma norises laikā studē. Saturiskajā ziņojumā visu iepriekš minēto grupu atbilžu atšķirības izceltas tikai tajos gadījumos, ja tās ir statistiski nozīmīgas.

Blakus iepriekš minētajam, vērtējot sociālā dienesta vadītāju viedokļa izmaiņas, ir būtiski ņemt vērā, ka pēc ATR ir samazinājies dienestu skaits. Attiecīgi katra atsevišķā vadītāja viedoklis iegūst lielāku nozīmi, bet tā izmaiņas – lielākas atšķirības, salīdzinot 2017. un 2022. gada pētījuma rezultātus. Tāpat šī iemesla dēļ sociālā dienesta vadītāju viedokļu atšķirības nav iespējams analizēt padziļināti atkarībā no reģiona, pašvaldības lieluma vai dienesta vadītāja izglītības.

Secinājumi un rekomendācijas

Ex-post pētījums gan sociālo dienestu vadītāju vidū, gan sociālā darba speciālistu vidū parāda, ka lielākajā daļā Latvijas pašvaldību aktuālākās sociālās problēmas ir: nepietiekami iedzīvotāju iztikas līdzekļi, problēmas ar bērnu uzvedību un alkohola, narkotiku, azartspēļu, datorspēļu un citas atkarības. Gan sociālo dienestu vadītāji, gan sociālā darba speciālisti šīs problēmas visbiežāk ir atzīmējuši kā aktuālākās, un, salīdzinot ar 2017. gada ex-ante pētījumu, aktuālāko problēmu vērtējumā ir redzamas noteiktas izmaiņas. Būtiski ir samazinājies sociālo dienestu vadītāju un sociālā darba speciālistu īpatsvars, kas par ļoti aktuālu sociālo problēmu uzskata bezdarbu un darbavietu trūkumu. Salīdzinot ar 2017. gadu, ir mazinājies arī to īpatsvars, kas par ļoti aktuālu problēma uzskata otrās paaudzes pabalstu izmantotājus. Vienlaikus tas nenozīmē, ka šīs problēmas ir izzudušas, bet gan norāda, ka citas problēmas ir kļuvušas aktuālākas.

Sociālo problēmu nozīmīguma izmaiņu kontekstā jāatzīmē, ka abās grupās ir palielinājies to skaits, kas kā būtisku problēmu ir atzīmējuši vardarbību ģimenē, un šeit ir vairāki iespējamie skaidrojumi. Pirmkārt, līdz ar izmaiņām normatīvajā regulējumā no 2020. gada 1. augusta ir mainījusies kārtība, kādā valsts un pašvaldības policija ziņo par vardarbības riskiem ģimenē, līdz ar to sociālie dienesti saņem ievērojami vairāk policijas ziņojumu. Otrkārt, vardarbības problēmai pēdējo piecu gadu laikā ir pievērsta uzmanība dažādās informatīvās kampaņās un projektos. Treškārt, vardarbības riskiem tika pievērsta pastiprināta uzmanība Covid-19 ierobežojumu kontekstā.

Gan sociālo dienestu vadītāji, gan sociālā darba speciālisti uzskata, ka kopumā sociālā dienesta darbs atbilst pašvaldības iedzīvotāju vajadzībām. Salīdzinot ar 2017. gada aptaujas rezultātiem, ir uzlabojies sociālo dienestu vadītāju vērtējums, bet sociālā darba speciālistu viedoklis ir palicis nemainīgs. Pamatojot savu viedokli par sociālā darba atbilstību iedzīvotāju vajadzībām, pētījuma dalībnieki norāda uz sociālā dienesta darba organizācijas pārskatāmību un piedāvāto sociālo pakalpojumu klāstu, kuru jauninājumi tiek ieviesti, reaģējot uz iedzīvotāju vajadzībām. Tomēr arī šajā gadījumā grūtības palīdzēt rada sociālo pakalpojumu mērķa grupu šaurās definīcijas, rindas uz pakalpojumu saņemšanu u.tml.

Vērtējot dienesta darba atbilstību pašvaldības iedzīvotāju vajadzībām plašākā perspektīvā, sociālā darba speciālisti atzīst, ka sociālajā darbā joprojām pietrūkst orientācijas uz vietējo sabiedrību kopumā, piemēram, uz vispārēju (preventīvu) darbu ar jauniešiem un jaunajām ģimenēm, ja tās noteiktu sociālo problēmu dēļ (ienākumu trūkums, vardarbība ģimenē, vājas sociālās prasmes u.tml.) nav nonākušas sociālā dienesta redzeslokā.

Savukārt attiecībā uz pašvaldības iedzīvotāju izpratnes par sociālā dienesta darba uzdevumiem vērtējumu uzlabojumi sniegtajās atbildēs nav vērojami. 49% sociālo dienestu vadītāju un 40% sociālā darba speciālistu uzskata, ka pašvaldības iedzīvotāju izpratne par sociālā dienesta darba uzdevumiem ir ļoti vai drīzāk laba, kamēr 39% sociālo dienestu vadītāju un 41% sociālā darba speciālistu uzskata, ka tā ir drīzāk vai ļoti slikta.

Izvērtējot dažādus sociālos dienestus raksturojošus rādītājus, līdzīgi kā 2017. gadā sociālo dienestu vadītāji vispārliciecinātākie ir par sociālo dienestu pieejamību, kuru raksturo, pirmkārt, sociālā dienesta izvietojums labi pieejamā vietā; otrkārt, ērti klientu pieņemšanas laiki; treškārt, iespēja iekļūt dienestā ģimenēm ar bērnu ratiņiem, cilvēkiem ar kustību traucējumiem un veciem cilvēkiem. Augsts novērtējums sociālo dienestu vadītāju vidū ir arī attiecībā uz rādītāju "sociālais dienests ievieš jaunas darba metodes". Salīdzinot ar 2017. gada pētījumu, ir būtiski pieaudzis to skaits, kas piekrīt šim

apgalvojumam, un būtiski samazinājies to, kas tam nepiekrīt (tikai 5%). Tas ļauj secināt, ka pēdējo piecu gadu laikā sociālie dienesti aktīvi ievieš jaunas darba metodes. Ņemot vērā ESF projekta “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” mērķi sniegt atbalstu sociālā darba metožu pilnveidošanā, ir pamats uzskatīt, ka šajā izteikumā atklājas projekta tiešā ietekme.

Salīdzinot ar 2017. gada pētījumu, nedaudz palielinājies arī to īpatsvars, kas uzskata, ka sociālā dienesta darbiniekiem ir laba slava starp pašvaldības iedzīvotājiem. Vienlaikus attiecībā uz visiem pārējiem rādītājiem salīdzinājumā ar 2017. gada vērtējumu sociālo dienestu vadītāju vidū ir vērojama mazliet kritiskāka attieksme. Tajā skaitā jāatzīmē tas, ka kritiskāk tiek vērtēta sociālā dienesta darbinieku ieinteresētība sniegt atbalstu klientu problēmu risināšanā, kā arī tas, ka sociālā dienesta darbinieki labi pārzina savu darbu. Salīdzinoši zemāk novērtēts ir arī rādītājs “sociālā dienesta darbinieki nekad nestāsta citiem par konkrētu cilvēku problēmām”. Šādu kritisko vērtējumu pieaugums parāda, ka dienesta vadītāji pēdējo gadu laikā ir veikuši darba pārvērtējumu. To var būt rosinājušas gan ESF projektā papildinātās zināšanas, kā arī saskarsmē ar citām sociālā darba īstenošanas tradīcijām, apvienojoties vairākiem novadiem ATR rezultātā.

Sociālā darba speciālistu vērtējums par dažādiem sociālo dienestu raksturojošajiem rādītājiem atšķiras no sociālo dienestu vadītāju viedokļa. Speciālistu vidū ir būtiski vairāk to, kas ir pārliecināti, ka sociālā dienesta darbinieki ir ieinteresēti sniegt atbalstu klientu problēmu risināšanā, kā arī par to, ka sociālā dienesta darbinieki labi pārzina savu darbu. Salīdzinoši mazāk pārliecināti speciālisti ir par to, ka sociālais dienests ievieš jaunas darba metodes. Salīdzinot ar 2017. gada aptauju, atbilžu atšķirības šajos raksturojumos sociālā darba speciālistu vidū ir mazāk izteiktas.

Sniedzot pašnovērtējumu par 16 rādītājiem, cik labi viņu vadītie pašvaldību sociālie dienesti veic sociālā dienesta darba pamatuzdevumus, sociālo dienestu vadītāji visaugstāk ir novērtējuši sociālās palīdzības sniegšanu. Arī 2017. gada aptaujā tas bija visaugstāk vērtētais darba uzdevuma sniegums. Jāatzīmē, ka arī sociālā darba speciālisti par šo rādītāju sniedz visaugstāko vērtējumu. Vienlaikus jāatzīmē, ka kvalitatīvā izpēte rāda, ka sociālās palīdzības sniegšana un arī īstermiņa pasākumi, kuriem ir līdzīgs mērķis (piemēram, 2022./ 2023. gada ziemā īpaši aktuāli bija energoresursu cenu kāpuma kompensējošo pasākumu izpilde), var radīt sociālajiem dienestiem papildu administratīvo slogu, kā rezultātā pietrūkst cilvēkresursu tiešajam sociālajam darbam, t.sk. preventīvajam darbam.

Salīdzinot ar 2017. gadu, ir samazinājies sociālo dienestu vadītāju vērtējums par to, cik labi dienests nodrošina zupas virtuves, pārtikas paku izdali un brīvpusdienas bērniem, un ir palielinājies to sociālo dienestu skaits, kas neveic šādu funkciju. Kopumā visu sociālo dienestu darba uzdevumu izpildes vērtējumā dominē pozitīvs novērtējums, lielākoties izvēloties “ļoti labi” un “drīzāk labi” atbildes. Salīdzinoši kritiskāku vērtējumu sociālo dienestu vadītāji sniedz par šādu pakalpojumu sniegšanu: pakalpojumi personām ar garīga rakstura traucējumiem, pansionātu un sociālo dzīvokļu nodrošinājums un patversmju un nakts patversmju darba nodrošinājums. Vienlaikus jāuzsver, ka 2022. gadā pakalpojumu personām ar garīga rakstura traucējumiem izpildes vērtējums, salīdzinot ar 2017. gadu, ir būtiski uzlabojies.

Viens no administratīvi teritoriālās reformas rezultātiem sociālajos dienestos ir pieaugoša darbinieku specializācija darbam ar noteiktām klientu grupām. Sociālo dienestu vadītāju aptaujas rezultāti parāda, ka 90% sociālo dienestu ir noteikta darbinieku specializācija darbam ar noteiktām klientu grupām, un, salīdzinot ar 2017. gadu, sociālo dienestu darbinieku specializācija ir pieaugusi par 10%. Jāatzīmē gan, ka sociālā darba speciālisti specializāciju darbam ar noteiktām klientu grupām ir pamanījuši retāk, jo tikai 56% uzskata, ka viņu dienestā ir noteikta darbinieku specializācija darbā ar noteiktām klientu grupām (pieaugums par 8%).

Aplūkojot galvenās sociālo dienestu klientu grupas, kurām tiek nodrošināts atbalsts, redzams, ka tās joprojām pamatoti ir ģimenes ar bērniem, kurās ir nelabvēlīgi apstākļi, un trūcīgas un/vai maznodrošinātas personas. Lielākā daļa pašvaldību sociālo dienestu nodrošina atbalstu arī vardarbībā cietušām personām, bāreņiem un bez vecāku gādības palikušiem bērniem, kā arī vecākiem, kuriem ir audzināšanas un aprūpes prasmju trūkumus. Tāpat atbalsts tiek sniegts personām ar garīga rakstura traucējumiem, pensijas vecuma cilvēkiem, vardarbību veikušām personām, audžuģimenēm un aizbildņiem. Salīdzinot ar 2017. gadu, būtiski ir palielinājies atbalsts bēgļiem un patvēruma meklētājiem (pieaugums par 68%), bezpajumtniekiem (pieaugums par 30%), romiem (pieaugums par 22%) un cilvēktirdzniecības upuriem (pieaugums par 21%). Savukārt samazinājums atbalsta sniegšanā novērojams attiecībā uz pirmspensijas vecuma cilvēkiem (samazinājums par 13%). Attiecīgi nozīmīgais pieaugums atbalsta sniegšanā bēgļiem un patvēruma meklētājiem lielā mērā attēlo to pašvaldību un dienesta darbinieku skaitu, kuri 2022. gadā bijuši iesaistīti atbalsta sniegšanā Ukrainas civiliedzīvotājiem.

Vērtējot sociālajiem dienestiem pieejamos resursus un izvērtējot atsevišķi piecus dažādus resursu veidus (finanšu resursi, personāla resursi, laika resursi, infrastruktūra un informācijas tehnoloģiju (IT) resursi), redzams, ka līdzīgi kā 2017. gadā visaugstāk tiek vērtēti pieejamie IT risinājumi. Tos par drīzāk pietiekamiem uzskata gandrīz trīs ceturtdaļas sociālo dienestu vadītāju (73%). Līdzīgu vērtējumu sociālo dienestu vadītāji sniedz par infrastruktūras un finanšu resursiem, kurus kā drīzāk pietiekamus vērtē 64%. Viskritiskāk tiek vērtēti personāla resursi, kurus par pietiekamiem uzskata vien 26% sociālo dienestu vadītāju. Salīdzinot ar 2017. gadu, uzlabojumi ir vērojami vien infrastruktūras (ēkas un telpas) resursu vērtējumā, kur mazliet ir pieaudzis to vadītāju īpatsvars, kas sniedz pozitīvu vērtējumu. Savukārt finanšu, personāla un laika resursus sociālo dienestu vadītāji ievērojami biežāk vērtē kā drīzāk nepietiekamus.

Kopumā pētījums ļauj secināt, ka sociālo dienestu vadītāji tiek iesaistīti sociālā dienesta mērķu un darba plānošanā augstākajā (pašvaldības) līmenī un, salīdzinot ar 2017. gadu, šajā ziņā ir vērojami arī nelieli uzlabojumi. Vienlaikus sociālo dienestu vadītājiem sadarbībā ar pašvaldības vadību joprojām pietrūkst regulāras informācijas apmaiņas par darba rezultāta vērtējumu un atzinības par labi veiktu darbu. Tāpat joprojām saglabājas samērā zema pašvaldības vadības atsaucība uz dienesta vadītāja idejām un ieteikumiem.

Diemžēl līdzīgas tendences raksturo arī sociālā dienesta vadības attiecības ar darbiniekiem, jo darba aspekts, ko sociālā darba speciālisti novērtē viskritiskāk, ir atzinības saņemšana par labu darbu, un, salīdzinot ar 2017. gada aptaujas rezultātiem, šajā aspektā nav notikušas nekādas izmaiņas. Jāsecina, ka joprojām ir nepieciešams uzlabot informācijas apmaiņu un atgriezenisko saiti gan starp pašvaldības vadību un sociālā dienesta vadību, gan arī starp sociālā dienesta vadību un specialistiem.

Izvērtējot sociālā darba prakses robežas, joprojām 85% sociālo dienestu vadītāju un 63% sociālo darba speciālistu uzskata, ka viņiem nākas pildīt pienākumus, kas nebūtu jāveic sociālā darba ietvaros. Šie rādītāji būtiski neatšķiras no 2017. gada izvērtējuma rezultātiem. Sociālo dienestu vadītāju atbildes par pienākumiem, ko pilda sociālais dienests, bet kas nav saistīti ar sociālo darbu, parāda, ka no sociālajiem dienestiem tiek sagaidīta jebkura jautājuma risināšana, par kuru nav skaidrs, kam šis pienākums jāveic. Sociālie dienesti ir arī spiesti veikt pienākumus, kuri jāveic, ja ir citu nodaļu pārslodze vai pašvaldībā nav attiecīgās jomas speciālista. Sociālie dienesti ir spiesti veikt arī grāmatvedības kārtošānu, kas ietver pabalstu izmaksu, sociālo dzīvokļu īres naudas iekasēšanu, parādu piedziņu, kā arī dažādu apsveikumu sagatavošanu un izdalīšanu pašvaldības iedzīvotājiem.

Sociālo dienestu vadītāju atbildes par pašvaldības iedzīvotāju skaitu uz vienu sociālā darba speciālistu atklāj, ka Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 10. pantā noteiktā sociālā darba speciālistu skaita norma ir nodrošināta divās trešdaļās (66%) aptaujāto pašvaldību (salīdzinājumam 2017. gada aptaujā šis radītājs bija 49%). Vērtējot šo Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma prasību, 39% sociālo dienestu vadītāju uzskata, ka noteiktais minimālais skaits (viens sociālā darba speciālists uz 1000 iedzīvotājiem) ir pietiekams, bet 57% to uzskata par nepietiekamu. Šis vērtējums būtiski neatšķiras no 2017. gada ex-ante aptaujas atbilžu sadalījuma. Sociālo dienestu vadītāju atbildes par to, kādi kritēriji tiek izmantoti, lai noteiktu speciālistu darba slodzi, veicot dažādus pienākumus (darbs ar pirmreizējiem klientiem, darbs ar gadījumu, gadījuma vadīšana, sociālais darbs ar klientu grupu, sociālās palīdzības organizēšana utt.), parāda, ka dažādās situācijās tiek izmantoti atšķirīgi slodzes noteikšanas kritēriji. Būtiski atzīmēt, ka līdzīgi kā 2017. gadā vidēji trešajā daļā gadījumu nav noteikti nekādi darba slodzes kritēriji. Darbā ar pirmreizējiem klientiem visbiežāk kā slodzes noteikšanas kritērijs tiek lietots lietu skaits vai saņemto iesniegumu skaits. Darbā ar gadījumu un gadījuma vadīšanā visbiežāk minētais kritērijs ir lietu skaits. Organizējot sociālo palīdzību, visbiežākais slodzes noteikšanas kritērijs ir iesniegumu skaits, kam seko lietu skaits un apkalpoto cilvēku skaits.

Dažādu sociālo problēmu risināšanā sociālie dienesti sadarbojas ar plašu sadarbības partneru loku. Visciešākā starpinstitucionālā sadarbība sociālajam dienestam ir ar bāriņtiesu, ārstiem speciālistiem (piemēram, psihiatru, narkologu u.tml.), ģimenes ārstiem un valsts policiju. Ļoti bieži sadarbības partneri sociālajiem dienestiem ir arī psihologi, psihoterapeiti, Valsts bērnu tiesību aizsardzības inspekcija (VBTAI), Valsts probācijas dienests, pašvaldības policija (ja tāda ir pašvaldībā), Nodarbinātības valsts aģentūra, krīzes centri, skolu sociālie pedagogi, reģionāla vai vietējā mēroga slimnīcas un nevalstiskās organizācijas, kuras darbojas attiecīgajā pašvaldībā. Salīdzinot ar 2017. gadu, pieaugusi ir sadarbība ar VBTAI, nevalstiskajām organizācijām, kas darbojas pašvaldībā, kā arī nevalstiskajām organizācijām, kas darbojas citās pašvaldībās.

Sadarbības partneru ieinteresētības klientu problēmu risināšanā vērtējums parāda, ka visaugstāk sociālo dienestu vadītāji vērtē krīzes centru un bāriņtiesu ieinteresētību, jo neviens no vadītājiem nav atzīmējis šīs iestādes kā drīzāk vai pavisam neieinteresētas. Savukārt vismazāk ieinteresētie klientu problēmu risināšanā sociālo dienestu vadītāju vērtējumā ir ar veselības aprūpi saistītie sadarbības partneri: 54% vadītāju uzskata, ka ģimenes ārsti nav ieinteresēti klientu problēmu risināšanā; 36% norāda, ka ārsti speciālisti (psihiatrs, narkologs u.tml.) nav ieinteresēti klientu problēmu risināšanā, 32% uzskata, ka reģionāla vai vietēja mēroga slimnīcas nav ieinteresētas klientu problēmu risināšanā. Likumsakarīgi sociālo dienestu vadītāji tieši ar šo sadarbības partneru palīdzību klientu problēmās ir visneapmierinātākie: 53% ir drīzāk vai pilnīgi neapmierināti ar ģimenes ārstu sniegto palīdzību, 37% ar reģionāla vai vietējā mēroga slimnīcām un 36% ar ārstiem speciālistiem. Sociālā darba speciālistu atbildes šajos jautājumos atklāj līdzīgas tendences, vienlaikus viņi negatīvā veidā izceļ vēl vienu sadarbības partneri – Valsts policiju, jo neieinteresētākie sadarbības partneri speciālistu skatījumā ir ģimenes ārsti (22%), Valsts policija (22%), ārsti speciālisti (16%) un reģionāla vai vietējā mēroga slimnīcas (14%). Atbilstoši vislielāko neapmierinātību speciālisti pauž par Valsts policijas (25%), ģimenes ārstu (21%) un ārstu speciālistu (18%) sniegto palīdzību.

Sociālā darba speciālistu profesionālo pilnveidi un tālākizglītības vajadzības novērtēja gan sociālo dienestu vadītāji, gan paši sociālā darba speciālisti. Attiecībā uz profesionālo pilnveidi gan dienestu vadītāji, gan sociālā darba speciālisti augstu vērtē ESF projekta “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” sniegto atbalstu apmācībām, supervīzijām, jaunu metodiku izstrādi un atbalstu ģimenes asistenta pakalpojuma attīstībā. Abas mērķa grupas pozitīvi novērtēja projektā piedāvāto pasākumu

veidu un tēmu daudzveidību, kvalitāti un piešķirto līdzfinansējumu. Dienestu speciālisti atzīst, ka projektā izstrādātās metodikas sniedz jaunu skatījumu uz risku izvērtējumu, starpinstitucionālo sadarbību, dažādu klientu grupu komunikācijas īpatnībām, attīsta speciālista pašanalīzi, jo veicina refleksiju par savu veikto darbu.

Domājot par turpmākajām tālākizglītības vajadzībām, vadītāju skatījumā visbiežāk speciālistiem trūkst zināšanu un prasmju darbā ar bijušajiem ieslodzītajiem un viņu ģimenes locekļiem, cilvēktirdzniecības upuriem, personām ar atkarībām no alkohola, narkotikām, datorspēlēm un bēgļiem un patvēruma meklētājiem, kā arī bezpajumtniekiem un pirmspensijas vecuma cilvēkiem. Nākamās visbiežāk minētas klientu grupas, darbā ar kurām speciālistiem trūkst zināšanu un prasmju, ir personas ar dažāda veida traucējumiem, t.sk., kustību, redzes, dzirdes traucējumiem, un ilgstošie bezdarbnieki. Šīs grupas lielākoties raksturo dažādas multiplas problēmas, tādēļ darbs ar tām ir sarežģīts, un tam nepieciešamas specifiskākas iemaņas un prasmes. Savukārt sociālā darba speciālisti aptaujā norāda, ka visbiežāk viņi nejutās pārliecināti vai pietiekami profesionāli sagatavoti darbam ar vardarbību veikušām personām, cilvēktirdzniecības upuriem, bijušajiem ieslodzītajiem un viņu ģimenes locekļiem, kā arī bēgļiem un patvēruma meklētājiem. Savukārt biežāk minētās klientu grupas, ar kurām sociālā dienesta speciālisti vēlētos uzlabot savas prasmes, ir cilvēktirdzniecības upuri, jaunieši, personas ar atkarībām, bēgļi un patvēruma meklētāji.

Salīdzinot ar 2017. gadu, ir pieaudzis to sociālo dienestu skaits, kuros tiek veikta darba izpildes novērtēšana: ja 2017. gadā 72% sociālo dienestu vadītāju atzīmēja, ka viņu vadītajos sociālajos dienestos tiek veikta darba izpildes novērtēšana, tad 2022. gadā šis rādītājs ir 83%. Būtiski, ka ir pieaudzis arī to gadījumu skaits, kad darba izpildes novērtēšanas rezultāti tiek izmantoti sociālā darba speciālistu atalgojuma aprēķināšanai (no 35% līdz 63%). Vienlaikus joprojām saglabājas situācija, kad galvenā pieeja atalgojuma noteikšanai pašvaldību sociālajos dienestos ir ieņemamais amats (83%). Vēl sociālā darba speciālistu atalgojuma aprēķināšanā tiek ņemti vērā šādi kritēriji: speciālista izglītības līmenis (59%), darba slodze (44%), kā arī specializācija darbā ar noteiktām mērķa grupām (44%). Salīdzinot ar 2017. gadu, ir pieaudzis to sociālo dienestu skaits, kuros atalgojuma aprēķināšanā tiek ņemta vērā specializācija darbā ar noteiktām mērķa grupām.

Darba algas mainīgās daļas ieviešanu, kura būtu atkarīga no darba novērtējuma rezultātiem, atbalsta divas trešdaļas jeb 66% sociālo dienestu vadītāju (2017. gadā - 58% sociālo dienestu vadītāju). Tie, kas atbalsta dalītā atalgojuma likmes ieviešanu, kā galveno argumentu tam min iespēju motivēt sociālos darbiniekus kvalitatīvāk veikt savus pienākumus, savukārt vadītāji, kuri iebilst pret dalītā atalgojuma ieviešanu, visbiežāk pauž šaubas par iespējām veikt objektīvu izvērtējumu, kā arī norāda, ka šobrīd nav pieejams vienots un ērts izvērtēšanas instruments un izvērtēšana radīs papildu administratīvo slogu.

Sociālā dienesta loma, tēls un reputācija sabiedrībā

Atbilstoši šī pētījuma mērķiem pirmais ex-ante un ex-post pētījumā aplūkots tēmu loks ļauj noskaidrot pašvaldības sociālā dienesta vadītāju un sociālā darba speciālistu viedokli par sociālā dienesta vietu un lomu sabiedrībā, dienesta profesionalitāti, sabiedrības vajadzībām un to atbilstību sociālā darba mērķiem. Šīs tēmas ir apskatītas nodaļas turpinājumā.

Sociālo problēmu aktualitāte pašvaldībā

Pašvaldību sociālā darba konteksta izpētei, gan 2017. gadā, gan attiecīgi 2020. gadā tika mērīta dažādu sociālo problēmu aktualitāte pašvaldībās. Šim nolūkam sociālo dienestu vadītāju un sociālā darba speciālistu kvantitatīvajai aptaujai tika noformulētas un vērtējumam piedāvātas desmit sociālās problēmas. Šo mērījumu papildina dienesta darbinieku viedoklis par, cik lielā mērā sociālā dienesta darbs, viņuprāt, atbilst iedzīvotāju vajadzībām. Kvalitatīvie dati šeit palīdz ilustrēt mērķa grupas argumentāciju.

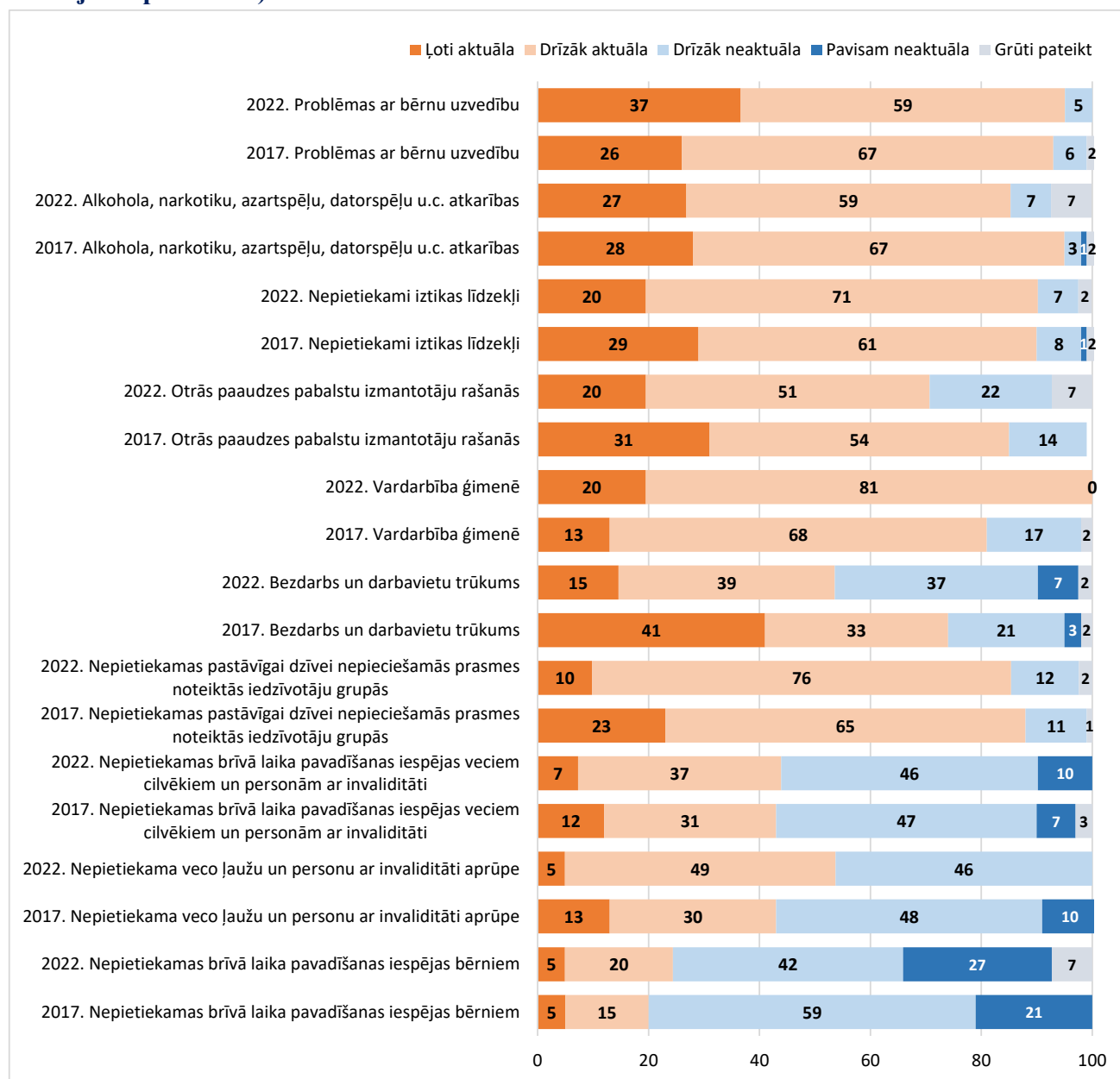
Sociālo dienestu vadītāji

Sociālo dienestu vadītāju vērtējumā aktuālākās sociālās problēmas pašvaldībās ir problēmas ar bērnu uzvedību (2. attēls). Par ļoti aktuālām tās uzskata 37%, bet drīzāk aktuālām 59% vadītāju. Tikai 5% respondentu šīs problēmas uzskata par drīzāk neaktuālām. Salīdzinot ex-ante (2017. gada) un ex-post (2022. gada) dienestu vadītāju vērtējumu, 2022. gadā problēmas ar bērnu uzvedību par ļoti aktuālām uzskata par 11% biežāk. Nākamā būtiskākā problēma vadītāju skatījumā ir alkohola, narkotiku, azartspēļu, datorspēļu un citas atkarības – 27% vadītāju atzīst, ka tā ir ļoti aktuāla, bet 59%, ka drīzāk aktuāla. Trešā aktuālākā problēma, skatot “ļoti aktuāla” atbilžu īpatsvaru vērtējumā, ir nepietiekami iztikas līdzekļi. Kopumā 2022. gadā vadītāji biežāk šo problēmu vērtē kā drīzāk aktuālu (71%), nevis ļoti aktuālu (20%).

Būtiskas izmaiņas vērojamas atbilžu sadalījumā par vardarbību ģimenē. Ja 2017. gadā 68% aptaujāto vadītāju uzskatīja, ka tā ir “drīzāk aktuāla” problēma, tad 2022. gadā šo atbilžu īpatsvars pieaudzis līdz 81%. Tas, iespējams, skaidrojams ar vardarbības atpazīšanas palielināšanos un ziņošanas par to sociālajiem dienestiem uzlabošanos, nevis attiecīgās problēmas pieaugumu. Jānorāda, ka saskaņā ar Ministru kabineta 25.03.2014. noteikumu Nr. 161 “Kārtība, kādā novērš vardarbības draudus un nodrošina pagaidu aizsardzību pret vardarbību” grozījumiem, kas stājās spēkā 2020. gada 1. augustā, gan valsts, gan pašvaldību policijai visos gadījumos, kad ir bijis konflikts ģimenē un ir izsaukta policija, tajā skaitā, ir aizdomas par vardarbību vai tās riskiem, par to ir jāziņo sociālajiem dienestiem, un tā rezultātā ziņojumu skaits par notikušu vardarbību vai vardarbības riskiem ir būtiski pieaudzis. Iespējams, vēl viens no skaidrojumiem vardarbības problēmas aktualitātei ir saistīts arī ar Covid-19 pandēmijas un ar to saistīto ierobežojumu un stresa ietekmi, kā arī šī jautājuma aktualizāciju plašsaziņas līdzekļos⁷.

⁷ Mārtinsons, B. (2020) COVID-19 krīzes psiholoģiskās sekas ģimenēs. Prezentācija. Pieejams: https://www.rsu.lv/sites/default/files/imce/Dokumenti/prezentācijas/04_martinsons_baiba.pdf; Ķezberis, U. (2020) Pandēmijas laikā pasaulē pieaugusi vardarbība pret sievietēm. 24.11.2020. Pieejams: <https://www.lsm.lv/raksts/zinas/arzemes/pandemijas-laika-pasaule-pieaugusi-var darbiba-pret-sievietem.a382773/>

2. attēls. Sociālo problēmu aktualitāte pašvaldībās sociālo dienestu vadītāju vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Salīdzinot 2017. gada un 2022. gada dienestu vadītāju vērtējumu, redzams, ka dienestu vadītāji par būtiskāko sociālo problēmu vairs neuzskata bezdarbu un darbavietu trūkumu, jo ir mazinājies to īpatsvars, kas uzskata, ka tā ir “ļoti aktuāla” problēma no 41% uz 15%. Tāpat ir mazinājusies otrās paaudzes pabalstu izmantotāju problēma, kas 2022. gadā ļoti aktuāla bija 20% respondentu, bet 2017. gada aptaujā – 31%. Divas no vērtējumam piedāvātajām sociālajām problēmām, kuras sociālo dienestu vadītāji uzskata par mazāk aktuālām, ir: nepietiekamas brīvā laika pavadīšanas iespējas bērniem un nepietiekama veco ļaužu un personu ar invaliditāti aprūpe.

Komentējot sociālo problēmu aktualitāti pašvaldībā kvalitatīvās izpētes ietvaros ar mērķi noteikt jomas, kuras subjektīvi iegūst lielāku aktualitāti, kvantitatīvā pētījuma rezultāti iezīmējas citādā kontekstā. Kā šobrīd vēl pārvaldāmu, bet nākotnē arvien asāk izjūtam, sociālo dienestu vadītāji

visbiežāk min personu, kurām nepieciešama aprūpe institūcijā, skaita palielināšanos. Daļēji vadītāji to saista ar sabiedrības novecošanos kopumā. Viņi piemin gan personas ar funkcionālajiem traucējumiem, t.sk. garīgās veselības saslimšanām, gan seniorus, norādot, ka šīm mērķa grupām trūkst pašām savu atbalsta personu. Atbalsta personas viņiem nav dažādu iemeslu dēļ: radnieki dzīvo citviet, nav spējīgi aprūpēt vecākus ierobežotas dzīvojamās platības vai darba dēļ, aprūpējamie atsakās pamest savas mājas. Redzams, ka šī problēma īpaši aktuāla ir lauku apvidos.

Izdalot precīzākas aprūpējamo personu grupas, tiek pieminētas pirmspensijas vecuma personas. Šai mērķa grupai pietiekami bieži ir grūtības atrast savam veselības stāvoklim un dzīvesvietai atbilstošu darbu. Gadījuma darbi un haltūras ir visbiežākie viņiem piedāvātie nodarbinātības veidi. Sievietēm ir grūtāk iekārtoties darbā nekā vīriešiem, jo gadījuma darbus biežāk piedāvā zemnieku saimniecības, bet pastāvīgāku darbu sola kokapstrādes uzņēmumi (gateri u.tml.), un šajās vietās piedāvātie darbi bieži vien ir saistīti ar smagu fizisku darbu.

Viena problēma, ko es gribu akcentēt, tas ir tas, kas skar seniorus un cilvēkus ar dažādām invaliditātēm. Tur būs gan funkcionālie traucējumi, gan garīga rakstura. Garīga rakstura pat mazāk. Arī demences. Ir situācijas, kad bērni un mazbērni ir tālu prom un nevar aprūpēt vecākus, pie sevis paņemt arī nevar, jo dzīvojamā platība neļauj. Otrkārt, kāda jēga, jo tāpat ir darbā. (V5)

Pēc likuma viņi nav vientuļi cilvēki, bet viņi ir atstāti novārtā, un paši par sevi nevar parūpēties. Un no savas mājas prom arī negrib braukt prom. Ir arī līdz pensijas vecuma personas, kas arī ir no dziļiem laukiem. Piemēram, viņi nevar iekārtoties darbā. Laukos ir tādi, kādi viņi ir. (V9)

Pandēmijas laikā aktualizējās cilvēku pamatvajadzību nodrošinājuma problēma – cilvēki nevar iegādāties pārtiku, medikamentus. Pensionāriem un invalīdiem zināšanas nav tik pietiekamas, lai visu pasūtītu internetā. Katra tāda situācija mums ir jauns izaicinājums. (V11)

Kvalitatīvā izpēte parāda, ka relatīvā izteiksmē ir samazinājusies aprūpes institūciju pieejamība – novecošanās un aprūpējamo skaita pieaugums ir straujāks nekā pakalpojumu attīstības temps. Tāpat pastāvošās aprūpes iestādes bieži neatbilst specifiskām dienesta klientu vajadzībām, piemēram, nenodrošina enterālo barošanu. Dienestu vadītāji izsaka vajadzību pēc plašāka sociālo pakalpojumu groza. Tomēr redzams, ka jau ieviestie sociālie pakalpojumi pilnvērtīgi nesasniedz klientus lauku reģionos. Vadītāji iezīmē transporta problēmu laukos, kas vadītājus rada bažīgus un piesardzīgus attiecībā uz jaunu pakalpojumu, piemēram, dienas centru, nākotni. Dienestu vadītāji uzskata, ka administratīvi teritoriālās reformas dēļ, pievienojot pašvaldībai teritorijas, klientu nokļūšana līdz pakalpojumu saņemšanas vietām sagādā lielākas problēmas. Neskatoties uz minētajiem sarežģījumiem, var novērot, ka ir paplašinājies to teritoriju skaits, kurās klienti saņem jaunus pakalpojumus.

Novecošanās process ir straujāks, nekā pašvaldības un valsts spēja radīt pakalpojumus, jo pansionātu pieejamība ir grūtība. Liela daļa nav gatavi pieņemt cilvēkus ar tādām sarežģītām veselības problēmām, kaut vai viens piemērs – enterālā barošana [..]. Meklējam kā ar uguni šādu aprūpes iestādi, jo mēs nevaram atrast. Tāpēc, ka visi, padzirdot šo īpašo cilvēka vajadzību, nav pielāgojuši savas aprūpes iestādes [..]. Novecošanās problēma bija arī pirms pieciem gadiem, bet pirms pieciem gadiem mēs nesastapāmies ar to, ka aprūpes iestāžu ir par maz. (V14)

Nepieciešams lielāks preventīvais darbs saistībā ar sociālajiem pakalpojumiem. Kas būtu nepieciešams? Tās ir audzināšanas prasmes vecākiem, mēs tagad paši esam uzsākuši sarunas par bērnu audzināšanu, katrā pagastā censties apvienot, bet tas ir nepietiekami [..]. Mums ir daudz pakalpojumu, bet tos vajadzētu vairāk virzīt uz laukiem. (V1)

Nevar jau izbraukāt un izvadāt cilvēkus, ko mēs arī jūtam [..]. Pēc apvienošanās mēs tagad esam ļoti lieli, attālumi ir lieli. Pamatā viss koncentrējas pilsētā. Un tagad arī izjūtam, ka satiksme arī nav tik spīdoša kā agrāk, gribētos, ka biežāk ietu autobusi un viss pārējais. (V12)

Arī citām mērķa grupām atsevišķu problēmu risināšanā dienesta atbalsts ir nepietiekams, piemēram, ģimenēm ar bērniem arvien biežāk nepieciešams psihologs. Sociālie dienesti nespēj nodrošināt atbalstu tik ātri, cik nepieciešams, piemēram, pēc sadarbības partneru, visbiežāk bāriņtiesas, pieprasījuma. Kvalitatīvajā izpētē intervēto atbildes lielākoties saskan ar kvantitatīvajiem datiem, ka plaši izplatītas ir problēmas ar bērnu uzvedību, t.sk. tādas, kas, iespējams, saistītas ar vardarbības gadījumiem. Vadītāji novērtē, ka pēdējo piecu gadu laikā ir palielinājusies vardarbība ģimenēs ar bērniem.

Tik tiešām ir pieaugusi vardarbība ģimenē. Mums trūkst vajadzīgo speciālistu. Mums nav novadā psihoterapeita, lai varētu nopietnāk strādāt, krīzes situācijās sniegt atbilstošu atbalstu. Mums ir tie administratīvie protokoli un viss, bet ir jūtams psihologu trūkums. Bāriņtiesa tagad ļoti daudz prasa psiholoģiskās izpētes, kuras mēs diemžēl nevaram īsā laikā nodrošināt. (V12).

Citi vadītāji norāda uz pozitīvu tendenci, ka pēdējo piecu gadu laikā sabiedrības, t.sk. dienestu sadarbības partneru, vienaldzība un neiesaistīšanās problēmu risināšanā ir mazinājusies. Redzama gan lielāka līdzjušana pret vardarbībā cietušajiem, gan spēja atpazīt vardarbību. Vadītāju vērtējumā to pierāda vardarbības ziņojumu skaita pieaugums.

Covid-19 pandēmijas laikā dienesta klienti un dienesti saskārās ar dažādiem pārbaudījumiem:

- garīgo problēmu vai atkarību saasinājums jauniešiem;
- noklusētās vardarbības gadījumi;
- šķiršanās gadījumi.

Viens no iespējamiem skaidrojumiem, kuru min daudzi vadītāji, ir Covid-19 pandēmijā ilgstoši pavadītais laiks mājās, kas vardarbības problēmas aktualizēja pat labvēlīgās ģimenēs, kurās cilvēki strādā algotu darbu.

Varbūt tās ir kovida sekas, jo cilvēki ilgstoši atradās dzīvesvietā, varbūt bija pārāk ciešs, ģimenisks kontakts, kas ne vienmēr vainagojas tā pozitīvi, [bet] tiešām vardarbību skaits ģimenēs ir ļoti jūtami pieaudzis [..]. Ja mēs runājam par vardarbību, tad cilvēki vairāk runā. Cilvēki ir atklātāki, un arī informācijas ir vairāk. Tā vienaldzība ir mazinājusies, jo savā laikā par vardarbību runāja ļoti, ļoti maz. Piemēram, izglītības iestādes to ļoti slēpa, īpaši pirmskolas izglītības iestādes, kur tas ir visaktuālāk. Prevence utt. Bieži tika slēpts, ka bērns atnāk ar zilumiem vai neapkopts. Šī situācija ir mainījusies uz labo pusi, izglītības iestādes tiešām ziņo. Tas priecē. (V6)

Mēs ļoti daudz ko sākam pamanīt. Tā pati vardarbība ģimenēs, iespējams, tas pirms pieciem gadiem bija, nekur jau tas nebija pazudis, bet šobrīd par to vairāk sāk runāt un mēs to vairāk redzam. Policija iesaistās un citas iesaistītās puses, sākot no bāriņtiesas un beidzot ar tām pašām skolām. Man liekas, ka šīs problēmas ir ļoti izcēlušās gaismā. (V10)

Dienesta vadītāju stāstītais raksturo problēmas ar bērnu uzvedību, parādot, ka šīs problēmas pārklājas, proti, ir daudzveidīgas. Komentējot šīs problēmas, daži vadītāji kritiski vērtē arī pašu izglītības sistēmu, sakot, ka Latvijas skolās izglītības saturs nav motivējošs un neieinteresē bērnus apmeklēt skolu. No otras puses, arī vecākiem nav atbilstošu prasmju un zināšanu bērnu motivēšanā apmeklēt izglītības iestādi. Vadītāji uzsver, ka ar līdzīgām grūtībām mainīt šo bērnu rīcību un attieksmi sastopas arī sociālie pedagogi, iezīmējot viedokli, ka bērniem mūsdienās ir vairāk tiesību nekā pienākumu, un dažkārt bērni neizrāda cieņu pret izglītības iestāžu personālu vai pat izturas vardarbīgi.

Problēmas ir pietiekoši daudz, dažādas un multipla rakstura. Tās ir atkarības, vardarbības, bērnu audzināšanas prasmju trūkums. Tālāk no tā izriet skolu apmeklējums un šīs lietas [..]. Es uzskatu, ka varētu palielināties problēma ar bērniem, kas neapmeklē izglītības iestādi, jo šobrīd izglītības saturs un kvalitāte neatbilst pasaulē pieejamajai informācijai, un tas bērnus nemotivē apmeklēt šīs skolas. Sistēma nevar noturēt šos bērnus, un vecākiem nav instrumentu. Līdz ar to veidojas situācijas, ka pašvaldībai ir ar to jātiek galā. (V13)

Vadītāji atsevišķi izceļ jautājumus par to bērnu izglītību, kuriem ir garīgās veselības traucējumi, un riska bērniem. Viņi pauž nostāju, ka mūsdienu izglītības sistēmā šādiem bērniem ir grūtības iegūt atbilstošu izglītību, jo izglītības iestādes viņus nepieņem.

Ir jādodomā, kā mēs tālāk atbalstīsim bērnus ar GRT. Kā mēs zinām, viņi šobrīd vairs nevar uzturēties izglītības iestādē, mums ir jādodomā, kur viņi pavadīs brīvo laiku. Un tas arī ir plašs lauks, kur pašvaldībai būs jādodomā, lai vecāki varētu tikt nodarbināti. Tie bērni, kuri nav ļoti smagi, kuri apmeklē šo skoliņu, bet internātā palikt viņi nevar. (V13)

[Problēmas sagādā] riska bērni, kuri šobrīd sabiedrībā neatrod vietu, precīzāk neatrod vietu izglītības sistēmā. Faktiski katrai grupai ir kāda lielākā problēma [..]. Man gribas arī teikt, ka agrāk izglītības sistēma bija mazliet draudzīgāka, labāk varēja iekļaut dažādākus, savādākus, neērtos jauniešus. Es domāju, ka tā situācija arī pasliktināsies [..]. Mums tajā laikā nebija tik sarežģīti, ka mums bērns neapmeklē skolu. Un, pat ja viņš sāka neapmeklēt, tad viņu bija vienkāršāk integrēt. Mums šobrīd ir tā, ja bērnam ir 13+, tad mums praktiski viņu vairs neizdodas atgriezt izglītības sistēmā. Tā ir milzīga problēma. (V14)

Iespējamais bērnu uzvedības problēmu palielināšanās cēlonis, līdzīgi kā par vardarbības palielināšanos, ir Covid-19 laiks un ar to saistītās māsēdes. Nepieciešamība socializēties ar citiem jauniešiem, mobilo ierīču pārmērīgs izmantojums, vecāku digitālo prasmju trūkums, kas rezultējas nespējā palīdzēt bērniem, minēti kā aktuālo problēmu cēloņi. Kā norāda vadītāji, uzvedības problēmas izpaužas divējādi – bērni kļūst daudz noslēgtāki vai arī izaicinošāki un veic likumpārkāpumus. Kāds vadītājs, kura vadītais dienests nespēj tikt galā ar šo mērķa grupu, norāda, ka uz vienu speciālistu (sociālo darbinieku, kurš strādā ar ģimenēm un bērniem) darbā ar ģimenēm ir pat 15 korekcijas plānu, neskaitot sociālo darbu ar ģimeni.

Beidzoties kovida laikam šīs problēmas ir aktualizējušās. [..] Jaunieši ir nākuši klāt, man liekas, ka tagad ir vairāk darbs tieši ar jauniešiem. Saasinājies ir, dažādas atkarību problēmas. [..] Ir pieaugušas problēmas ģimenēm ar bērniem, tās ir pieaugušas. Sadarbība starp skolu, vecāku un sociālo dienestu, bērnu uzvedības problēmas, klaiņošana, mācību iestādes neapmeklēšana. Vecākiem pietrūkst prasmju vai zināšanu, vai arī viņi neiesaistās problēmu risināšanā. (V7)

Vēl ko kovids ienesa, tās bija šīs mentālās problēmas jauniešiem, ar kurām mēs joprojām turpinām strādāt [..]. Jauniešiem vajag socializēties, bet viņiem ir jāsēž mājās. Viņi jau tā daudz laika pavada telefonos un datoros. Visas mācības bija datoros, ir vecāki, kuriem nav digitālo prasmju... Viņi nevarēja būt kopā skolā, lai arī kā tas ir, bet tā ir viņu kopā būšana. Tās pašas vakara pastaigas vai kādi pasākumi, nekas no tā nebija. Bija tikai mācības, mājas un pa dienu, ko tu varēji. Viņiem iztrūka tāda sava kopā būšana. Man ir grūti to tā noformulēt, var redzēt, ka daudzi ir ielīduši čauliņā. Un ir arī otra galējība, ir ļoti daudzi, kas izdara visādus pārkāpumus. Katrs ir individuāls, pēc sava temperamenta, pēc savas ģimenes, kas ir apkārt... (V8)

Kā norāda vadītāji, Covid-19 ietekmē saasinājās atkarību problēmas gan jauniešiem, gan pilngadīgām personām. Runājot par jauniešiem, dienests saskaras ar tādiem jauniem izaicinājumiem kā elektronisko cigarešu lietošana, un ir redzams, ka problēmas pārklājas cita ar citu. Kopumā daudzas iepriekš minētās

sociālās problēmas – sabiedrības novecošanās, aprūpējamo personu situācija, vardarbība ģimenē, problēmas ar bērnu uzvedību, atkarības – lielākā vai mazākā mērā ietekmē ģimeņu un personu finansiālā situācija. Ilustratīvi spilgts piemērs tam ir Latgales reģionā, kurā redzams šādu problēmu uzskaitījums:

- zemas algas;
- cenu sadārdzinājums;
- komunālo maksājumu parādi;
- izlikšana no mājokļa;
- atkarības;
- vecāku aizgādības tiesību atņemšana.

Aprakstot nepietiekamus iztikas līdzekļus un bezdarbu, vēl projām daži dienestu vadītāji izceļ darba vietu trūkumu, it īpaši, pirmspensijas vecuma personām, kurām ir grūtības pielāgoties jaunajām darba tirgus prasībām. Citas intervijas parāda, ka ir arī savādāka pieredze, un tiek novērots, ka bezdarba līmenis samazinās un cilvēki cenšas atrast darbu, jo saprot, ka strādājot nopelnīs vairāk nekā saņemot pabalstus.

Latgalē ir diezgan zemas algas. Un lai uzturētu ģimeni ar minimālo algu, it sevišķi tagad pie šāda cenu sadārdzinājuma, diemžēl nevar. [...] Tāpēc rodas parādi par komunālajiem pakalpojumiem, notiek arī izlikšana no dzīvokļa. Alkohola problēma, saskarsmes pārtraukšana ar bērniem, radiem. Un ir tāds apburtais loks. Klienti nonāk viszemākajā pakāpē. Mēs mēģinām integrēt pēc tam atkal dzīvei. Mēģinām atrast izeju no bezizejas situācijas [...]. Pēdējo piecu gadu laikā bezdarbs un materiālo līdzekļu trūkums ir pirmajā vietā, un pēc tam arī tā alkohola problēma pastāv. Mēs redzam, ka cilvēki nonāk patversmē, mēs redzam, ka viņi ir degradējušies pārmērīgas alkohola lietošanas dēļ, viņiem trūkst dzīvesvietas, trūkst atbalsta. Tāpēc laikam tas ir trešais svarīgākais. Bet tā pēdējo gadu laikā tas būtiski nemainās, tās problēmas paliek tās pašas, tikai ir tā spilgtāk izteiktas [...]. Mūsu pašvaldībā viena no svarīgākajām problēmām jau 10 gadus ir bezdarbs. Un tās sekas ir visdažādākās. Strādājot agrāk tieši ar klientiem, tieši ar bezdarbnieku mērķa grupu, varu secināt, ka tā problēma ir vēsturiska. Pirms 30 gadiem iegūtas profesijas šobrīd vairs nekvalificējas, nav pieprasītas. Piemēram, bezdarba problēma varētu būt pirms pensijas posms, ir grūti integrēties darba tirgū – atrast darbu, apgūt mūsdienu tehnoloģijas, datorprasmes, kas ir nepieciešamas šodien. Un arī apakšproblēma ir kovids, pandēmijas laiks un dzelzceļa resursa minimizēšana, bruņotais konflikts Ukrainā [...]. Mūsu pusē tās pensijas vispār ir ļoti zemas, mums arī algas ir ne tik lielas. Tāpēc materiālo līdzekļu problēma tagad ir pirmā plānā. Un no tā arī izriet visas pārējās problēmas. (V11)

Ir mazinājies bezdarba līmenis. Tie bija 2000 gadi, kas es vēl pati strādāju ar pabalstiem, tad ļoti krasi parādījās tendence, ka cilvēki vienkārši negāja strādāt, jo sākās GMI pabalsts. Un saprotot, ka tā laika pabalstos viņi saņēma vairāk, nekā viņiem strādājot uz minimālās algas, tas ritenis sāka griezties un ļoti nelabvēlīgi. Mums pieauga klientu skaits, kas veģetēja tikai uz pabalstiem. Viņus gandrīz praktiski nereāli bija iesaistīt darba tirgū, pēc tam jau tas pārmantojās uz bērniem, un tad jau bija nākamā paaudze, kas nāca tādi paši. Bet tagad tā situācija ir diezgan mainījusies, jo ir cilvēki, kas iesaistās. Protams, ir arī tādi, kas veģetē, bet pa lielam cilvēki cenšas meklēt darbu. Ja mēs skatāmies arī uz trūcīgo un maznodrošināto skaitu, tad tas katru gadu samazinās, lai kā arī nebūtu. (V6)

Novērtējot sociālo problēmu attīstību, dienestu vadītāji kvalitatīvajā izpētē piemin arī dažādus citus faktorus un raksturo šādus pozitīvus aspektus:

- informētāki, palīdzībai atvērtāki klienti;
- sociālā darba speciālistu skaita pieaugums;

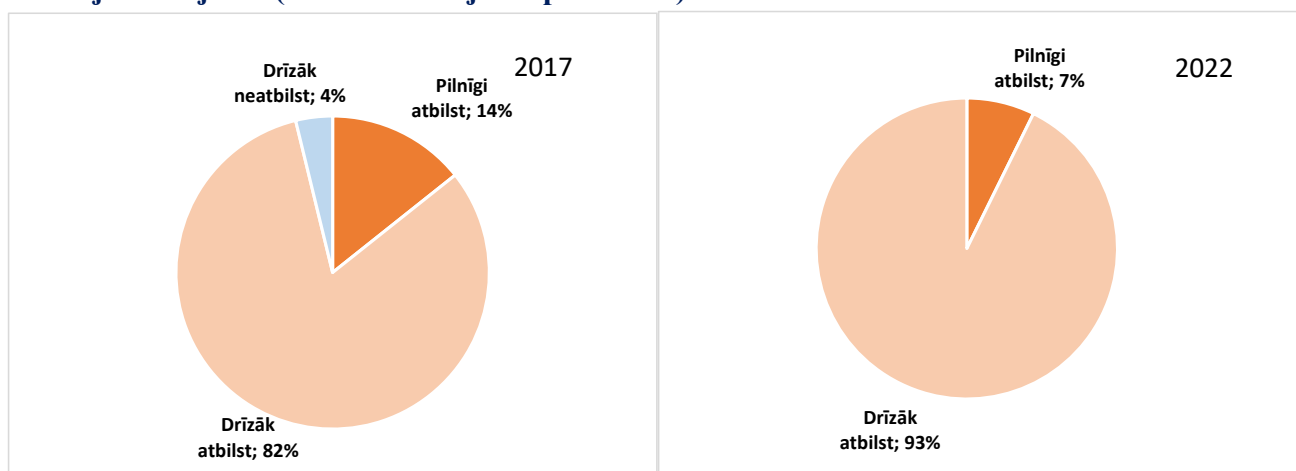
- pakalpojumu sniedzēju skaita palielināšanās;
- stabilāka cena par pakalpojumu, piedāvājot klientiem izvēles iespējas.

Attiecībā uz sociālo problēmu saasināšanos vadītāji intervijās norāda uz klientu finansiālās nedrošības sajūtas palielināšanos, neapmierinātību cenu kāpuma dēļ. Palielinoties pensijām un pabalstiem, daļa dienesta klientu, piemēram, vairs neatbilst maznodrošinātā statusam, līdz ar to viņiem ir jāsāk maksāt līdzmaksājums par aprūpi mājās.

Īstermiņā, 2022. un 2023. gada ziemas sezonā, administratīvā darba apjomu daudzās pašvaldībās ir palielinājuši energoresursu cenu kāpums un to kompensējošie mehānismi. Daļā pašvaldību tas ir papildu pienākums, kas uzlikts sociālajiem dienestiem, kuri jāveic ārpus sociālā darba prakses. Tā rezultātā sociālā dienesta speciālistiem ir pārslodze un trūkst cilvēkresursu preventīvajam darbam.

Rezumējot sociālo dienestu vadītāju viedokli par dienesta sniegto pakalpojumu atbilstību, redzams, ka viņu pašnovērtējumā sociālo dienestu darbs atbilst pašvaldības iedzīvotāju vajadzībām: 7% uzskata, ka tas pilnīgi atbilst, bet 93% uzskata, ka tas drīzāk atbilst pašvaldības iedzīvotāju vajadzībām (3. attēls). 2017. gada aptaujas rezultāti liecināja par kritiskāku vērtējumu, jo 4% uzskatīja, ka sociālo dienestu darbs drīzāk neatbilst iedzīvotāju vajadzībām.

3. attēls. Sociālo dienestu darba atbilstība pašvaldības iedzīvotāju vajadzībām – sociālo dienestu vadītāju vērtējums (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Vienlaikus, runājot par sociālo dienestu darba atbilstību pašvaldības iedzīvotāju vajadzībām, pārsvarā dienestu vadītāji liek noprast, ka šādi viņi vērtē tāpēc, ka sociālie dienesti rīkojas valsts un pašvaldības normatīvo aktu robežās. Tas vienlaikus norāda, ka iespējas sniegt atbalstu ir reglamentētas, kas attiecīgi var radīt situāciju, kad iedzīvotāju vajadzības paliek neapmierinātas. Izprotot dienesta resursu ierobežotību un iedzīvotāju kritiku par to, viņi atbild, piemēram, šādi:

- “mēs varam palīdzēt, balstoties uz Ministru kabineta noteikumiem, likumiem un pašvaldības saistošajiem noteikumiem. Un ne pa labi, ne pa kreisi”;
- “savu iespēju robežās mēs atbalstām cilvēkus”;
- “nevaram iziet ne no viena likuma robežām”.

Tomēr kopumā sociālo dienestu vadītāji uzskata, ka viņu vadītie dienesti atbilstoši savai kapacitātei drīzāk nodrošina klientu vajadzības, it īpaši, pamatvajadzības, vai arī, kad nepieciešams, iepērk papildu nepieciešamos sociālos pakalpojumus. Pilnībā panākt atbilstību pašvaldības iedzīvotāju vajadzībām kavē sociālo darbinieku trūkums, jo nav aizpildītas esošās štata vietas. Vērtējot dienestu darba atbilstību, nedaudz tiek iezīmēta arī Administratīvi teritoriālās reformas ietekme, proti, teritoriāli mazākas pašvaldībās bija vieglāk atrast finansējumu vairāku identificēto problēmu risināšanā.

[Pirms ATR] Bija pilnīgi nesalīdzināma situācija. Tad bija mazie novadi ar mazo novadu pieeju. Tad arī tās problēmas bija vienkāršāk risināt, gan finansiālā ziņā, gan arī varēja pievērst uzmanību katram iedzīvotājam. Tagad ar lielo novadu izveidi. Iepriekš tad, kad mums vajadzēja piešķirt finansējumu kādai mērķa grupai, tad tas no budžeta līdzekļiem neprasīja neko daudz. Bet šobrīd, ja tu pamaini vienu grupu, pievieno pakalpojumu vai palīdzību, tad tie uzreiz ir tūkstoši. (V10)

Dienestu vadītāji, atbildot uz šo jautājumu, norāda, ka ņem vērā problēmjautājumus, uz kuriem Labklājības ministrija vērš uzmanību, un šo informāciju apvieno ar sociālā darba praksē novēroto. Daļai aptaujāto nav pārliecinātības, ka pašvaldības iedzīvotāju vajadzības ir apmierinātas, jo viņu sociālajos dienestos trūkst iedzīvotāju un/vai klientu izpētes. Izvērtējot iedzīvotāju vajadzību sasniegšanu, viņi, piemēram, norāda uz:

- sistemātiskas iedzīvotāju vajadzību izpētes trūkumu;
- paļaušanos uz LM publicēto pētījumu norādītajām iedzīvotāju vajadzībām;
- darba veikšanu ar jebkuru gadījumu, vajadzību nenoteiktību (visas vajadzības);
- pētījumu, indikāciju un pēctecības trūkumu vajadzību apzināšanā.

Ir arī atsevišķi gadījumi, kad dienestu vadītāji ir pārliecinātāki par dienesta darba atbilstību personu vajadzībām. Tas ir pašvaldībās, kurās ir vairāk brīvās iniciatīvas pabalstu, un kurās katru gadu, plānojot budžetu, pabalsti tiek pārskatīti.

Mēs tagad esam likvidējuši tādu pozīciju kā atbalstu ar tuberkulozi slimām personām. Mēs tagad skatāmies, ka tas nav aktuāli mūsu pašvaldībā, tuberkulozes slimnieku ir ļoti maz. Un arī redzam, ka jubilāri, pie tik mazas pensijas un vientuļas personas, kaut kāds atbalsts viņiem tomēr ir vajadzīgs. Tāpēc mēs izveidojām atbalstu jubilejām. Mēs skatāmies katru reizi, kad veidojam budžetu. (V11)

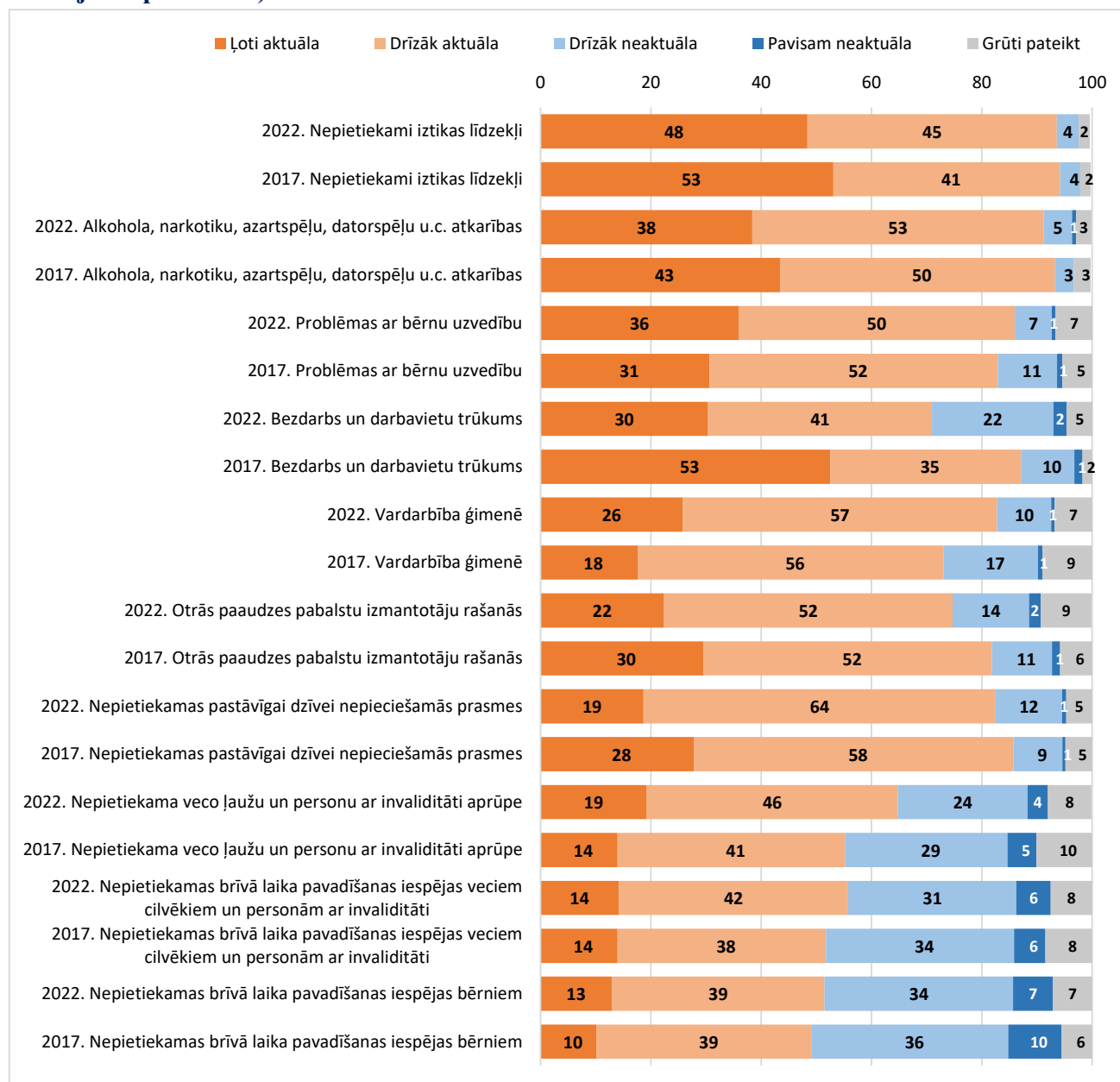
Vairāki dienestu vadītāji jautājumā par sociālā dienesta darba atbilstību personu vajadzībām runā par izpratnes atšķirībām. Viņi uzsver, ka pastāv stereotipi par dienestu kā pabalstu dalītāju, neizprotot sociālo darbu plašāk: “Tā ir tā redzamā puse”, “Viņi galīgi nesaprot, ko mēs tur darām, kas tas tāds ir”. No sociālā dienesta puses darbs galvenokārt tiek veikts, pamatojoties uz iedzīvotāju un klientu vajadzībām, taču gan šīm grupām, gan pašvaldības deputātiem un/vai vadībai var būt cits (neieinteresēts) skatījums.

Runājot par sociālo dienestu darba atbilstību, dienestu vadītāji norāda uz šādiem resursu radītiem ierobežojumiem: nepietiekami cilvēkresursi sociālajos dienestos, noslodze, neapmierinātība ar atalgojumu, atsevišķu pakalpojumu gaidīšanas ilgums, nepieciešamība pēc specializācijām darbam ar konkrētām mērķa grupām. Dienestu vadītāji ierobežojumus komentē, piemēram, šādi: “Darbinieki strādā uz izdegšanas robežas, jo viņi strādā pa divi un pa trīs”, “Motivācija zūd, jo viņi nesaņem pienācīgu atalgojumu”, “Pakalpojumus pērkam. Psihologi, kas var veikt šo izpēti, ir ļoti aizņemti [...], ir nepieciešams tūlīt un tagad, bet mēs to varam saņemt varbūt pēc pusgada”, “Mēs ļoti, ļoti cenšamies”, “Saprotam, ka būtu nepieciešams darbinieks, kas strādā tikai ar atkarīgajiem [...], tikai ar pilngadīgām personām”.

Sociālā darba speciālisti

Kvantitatīvajā aptaujā izziņātais sociālā darba speciālistu viedoklis par dažādu sociālo problēmu aktualitāti pašvaldībā 2022. gadā, salīdzinot ar 2017. gadu, redzams 4. attēlā.

4. attēls. Sociālo problēmu aktualitāte pašvaldībā sociālā darba speciālistu vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: Visi sociālā darba speciālisti, N=705

Kā kvantitatīvā, tā arī kvalitatīvā pētījuma ietvaros, sociālā darba speciālisti par būtiskāko sociālo problēmu aizvien atzīst iztikas līdzekļu trūkumu: 48% aptaujāto to novērtējuši kā ļoti aktuālu un 45% kā drīzāk aktuālu (4. attēls). Visaktuālākā šī problēma ir Latgales reģionā (66% aptaujāto to vērtē kā ļoti aktuālu). Alkohola, narkotiku, azartspēļu, datorspēļu un citas atkarības novērtētas kā otrā biežākā problēma – 38% atzīmējuši, ka tā ir ļoti aktuāla, bet 53%, ka drīzāk aktuāla. Problēmas ar bērnu uzvedību speciālistu vērtējumā ir trešā aktuālākā problēma: 36% to vērtē kā ļoti aktuālu, 50% – kā

drīzāk aktuālu. Par salīdzinoši mazāk aktuālām sociālajām problēmām atzītas šādas problēmas: pirmkārt, nepietiekamas brīvā laika pavadīšanas iespējas bērniem, otrkārt, brīvā laika pavadīšanas iespēju trūkums veciem cilvēkiem un personām ar invaliditāti, treškārt, nepietiekama veco ļaužu un personu ar invaliditāti aprūpe. Problēma ar viszemāko aktualitātes pakāpi ir brīvā laika pavadīšanas iespējas bērniem: 13% to vērtē kā ļoti aktuālu, 39% – kā drīzāk aktuālu, bet 41% kā kopumā neaktuālu. Sociālo problēmu aktualitātes vērtējumā lielākās izmaiņas ir attiecībā uz bezdarbu un darbavietu trūkumu. Ja 2017. gadā par ļoti aktuālu problēmu to uzskatīja 53%, tad 2022. gadā tikai 30%, augstai problēmas aktualitātei saglabājoties Latgales reģionā.

Jāatzīmē, ka bezdarba problēmas aktualitāte Latvijā būtiski variē reģionu starpā, viskrasāk tas atklājas, pretstatot Latgali citiem Latvijas reģioniem, kā arī lauku teritorijas – pilsētām. Visbiežāk bezdarbu rada iedzīvotāju kvalifikācijas neatbilstība darba tirgus prasībām un/ vai motivācijas trūkums tajā iesaistīties. Kā stāsta viena no sociālā darba speciālistēm, darba tirgū ir pieejamas dažādas vakances, taču daļai iedzīvotāju ir grūtības uz tām pretendēt, jo trūkst atbilstošas izglītības. Tāpat daļa sociālā darba speciālistu uzskata, ka bezdarbs ir citu sociālo problēmu pamatā, jo tas veicina dažādas atkarību problēmas, aizņemšanos ātrajos kredītos, kas gala rezultātā noved pie tā, ka ir nepieciešams ilgstoši lūgt palīdzību sociālajā dienestā. Turklāt daļa sociālo darbinieku pieturas pie viedokļa, ka cilvēks pēc būtības nemainās, un problēmas, ar kurām šodien saskaramies, ir radušās daudzus gadus atpakaļ.

Man gribas teikt, ka situācija īpaši nemainās, jo piedāvātie darbi, vakances ir, bet tās visas prasa izglītību. Ļoti daudziem iedzīvotājiem nav atbilstošās izglītības. To, ka ir palielinājies darba vietu skaits, – to es nevaru teikt. Atkarību problēmas joprojām nemainīgi iet līdzī paaudzēs.”(LM_EX_S8)

Cilvēks jau pēc savas būtības nemainās, un problēma jau nerodas šodien. Šodien rodas krīze. Bet ir arī ilgstošās problēmas, kuras ir ne tikai pēdējos piecus gadus, bet gan pēdējos 22 gadus, cik es šeit strādāju. Vienmēr jau tā ir bijis, ka cilvēki nav nodarbināti, nav darbavietu, līdz ar to tu neesi nodarbināts, tu esi spiests būt sociālās palīdzības saņēmēju rindās. [...] No bezdarba rodas visas pārējās problēmas – naudas trūkums, alkohola vai narkotisko vielu atkarība. Un viss pārējais jau ir skaidrs, cilvēki ņem kredītus, lai varētu eksistēt. Nu un, protams, viņi ir ilgstoši sociālās palīdzības saņēmēji, un viņi nāk uz dienestu kā pēc algas. Tas ir jau dzīvesveids. Un šo gadu gaitā tas ir jau izveidojies kā ģimenes modelis. Ja kādreiz nāca māte ar savām meitām, tad tagad nāk viņu meitas ar savām meitām. Tur jau ir ģimenes pēctecība. (LM_EX_S1)

Likumsakarīgi par šī brīža aktuālāko un redzamāko problēmu tiek atzīti nepietiekami ienākumi pamatvajadzību nodrošināšanai, kas ir saistīti ar energoresursu krīzi un kopējo dzīves dārdzības palielināšanos. Tomēr sociālā darba speciālisti vērš uzmanību arī uz tādu problēmu aktualizēšanos kā vardarbība, pusaudžu uzvedības problēmas, tostarp atkarības, kā arī vispārējo sabiedrības novecošanos. Daļa sociālā darba speciālistu norāda, ka pēdējo gadu laikā arī aktualizējies jautājums par personu ar garīga rakstura traucējumiem un personu ar psihiskiem traucējumiem iekļaušanu sabiedrībā, jo ne visi vēlas redzēt sev blakus šādas personas.

Vardarbības aktualizēšanās ģimenēs tiek skaidrota gan ar ilgstošo mājāsēdi pandēmijas laikā un dzīves dārdzības palielināšanos, kas kopumā paaugstina agresijas līmeni iedzīvotājos, gan arī to, ka vardarbība aizvien labāk tiek atpazīta sabiedrībā. Būtiski atzīmēt, ir stājusies spēkā norma par to, ka policijai par katru izsaukumu, kas saistīts ar vardarbību ģimenē, nepieciešams ziņot sociālajam dienestam. Līdz ar to šādi gadījumi aizvien vairāk tiek apzināti, kas rada iespaidu, ka vardarbības gadījumu skaits ir palielinājies. Piemēram, viena no sociālā darba speciālistēm stāsta, ka pēdējo gadu laikā ir ļoti pasliktinājusies situācija saistībā ar vardarbību. Pēc viņas domām, Covid-19 pandēmija ir atstājusi ļoti nelabvēlīgu ietekmi uz iedzīvotāju psihisko stāvokli – bērni un jaunieši cieš no depresijas,

kā rezultātā viņiem nav motivācijas apmeklēt skolu, taču vecākiem palielinās agresijas līmenis, cīnoties ar atvašu uzvedības problēmām. Savukārt cita sociālā darba speciāliste vērš uzmanību uz to, ka pēdējo gadu laikā vardarbība ir palikusi rafinētāka (tiek vairāk slēpta), taču pozitīvais – ir palielinājies iedzīvotāju izglītības līmenis par vardarbību, proti, iedzīvotāji vairāk apzinās, kā sevi pasargāt un kur vērsties pēc atbalsta šādos gadījumos, kā arī ievērojami ir uzlabojies policijas darbs. Sociālā darba speciālistu teiktais iezīmē, ka viena no grupām, kas vistiešāk cieš no vardarbības, ir bērni, kuri ar vardarbību sastopas gan ģimenē, gan izglītības iestādē.

Ir ļoti pasliktinājies stāvoklis, jo vardarbības akti pieaug, domāju, ka tur pēdējo piecu gadu laikā, ņemot vērā šo COVID-19 pandēmijas laiku un mācīšanos, ir ārkārtīgi daudz situāciju, kur vienkārši bērni ir zaudējuši motivāciju apmeklēt skolu klātienē, kur vecākiem ir agresijas līmenis paaugstinājies sakarā ar atbalsta sniegšanu bērniem mācību procesā. Bērniem, pusaudžiem un jauniešiem ir depresijas, smagas depresijas. (LM_EX_S12)

Es teiktu, ka pēdējo piecu gadu laikā vardarbība ir kļuvusi rafinētāka, ka vairs tā nav tik vienkārši atklājama, tik viegli identificējama, vairāk tā tiek slēpta pret bērniem, kamēr bērni kaut kādā brīdī paši spēj to kaut kā izpaust, likt manīt to, ka ģimenē kaut kas nav kārtībā. Tajā pašā laikā es gribētu teikt, ka ir atkal cilvēki palikuši izglītotāki attiecībā uz vardarbības jautājumiem, zina, kur vērsties, kā sevi pasargāt, tās lietas ir tīri iedzīvinājušās praksē, policijas saukšana, nošķiršana, visas tās lietas. (LM_EX_S14)

*Tagad vairāk ir vardarbības. **Kāda veida? Emocionālā, fiziskā... Ģimenē?** Jā, ģimenēs. Tāda spriedze ir pieaugusi sakarā ar dzīves dārdzību, un tā uzreiz arī atspoguļojas ģimenē. Vecāku neiecietība pret bērniem, arī ir vairāk darba skolās. Bērni neiet uz skolu, jo nav viss nepieciešamais. Tādas lietas, kas skar finansiālo pusi. Bērni neiet uz skolu, jo viņiem trūkst mācībām nepieciešamo lietu? Bija laiks, kad bērni neslēdzās klāt “zūmā”, jo aizmugure neizskatās pietiekami skaisti. Piemēram, aizmugurē ir vecās mēbeles. Tad apsmej par telefoniem, vai tu ne tā esi saģērbies. Tas materiālais ir ļoti ietekmējošs. (LM_EX_S3)*

Sociālā darba speciālisti īpaši uzmanību vērš uz pusaudžiem, kuri cieš no depresijas, un tiem, kuriem ir vērojamas dažādas uzvedības problēmas – atkarība no dažādu apreibinošu vielu lietošanas, datorspēlēm, kā arī izglītības iestāžu neapmeklēšana, kas kopumā rada nopietnus riskus nākotnē. Netieši uz pusaudžu problemātikas aktualizēšanos arī norāda sociālo speciālistu vēlme padziļināt savas zināšanas un prasmes darbā ar šo grupu.

Sabiedrības novecošanās Latvijā nav jauna problēma, tomēr tā ar katru gadu palielinās, un speciālistu prognozes liecina, ka tā nākotnē turpinās palielināties. Sociālā darba speciālisti norāda, ka sabiedrības novecošanās aktualizē senioru aprūpes jautājumus. Pirmkārt, lielai daļai senioru trūkst emocionāla, fiziska, t.sk. arī materiāla atbalsta. Otrkārt, ne visas pašvaldības spēj saviem senioriem nodrošināt laicīgi un kvalitatīvus aprūpes pakalpojumus, jo ir garas rindas pēc pakalpojumiem. Viena no sociālā darba speciālistēm stāsta, ka gados veco iedzīvotāju skaits pašvaldībā ļoti strauji pieaug un pašvaldība nespēj nodrošināt nepieciešamos pakalpojumus (ilgstošo aprūpi institūcijā, paliatīvo aprūpi) visiem pietiekami ātri. Turklāt iezīmējas gados veco cilvēku vientulības problēma, jo daļai bērni dzīvo ārzemēs vai vienkārši nevēlas par tiem rūpēties un uzturēt jebkādu kontaktu.

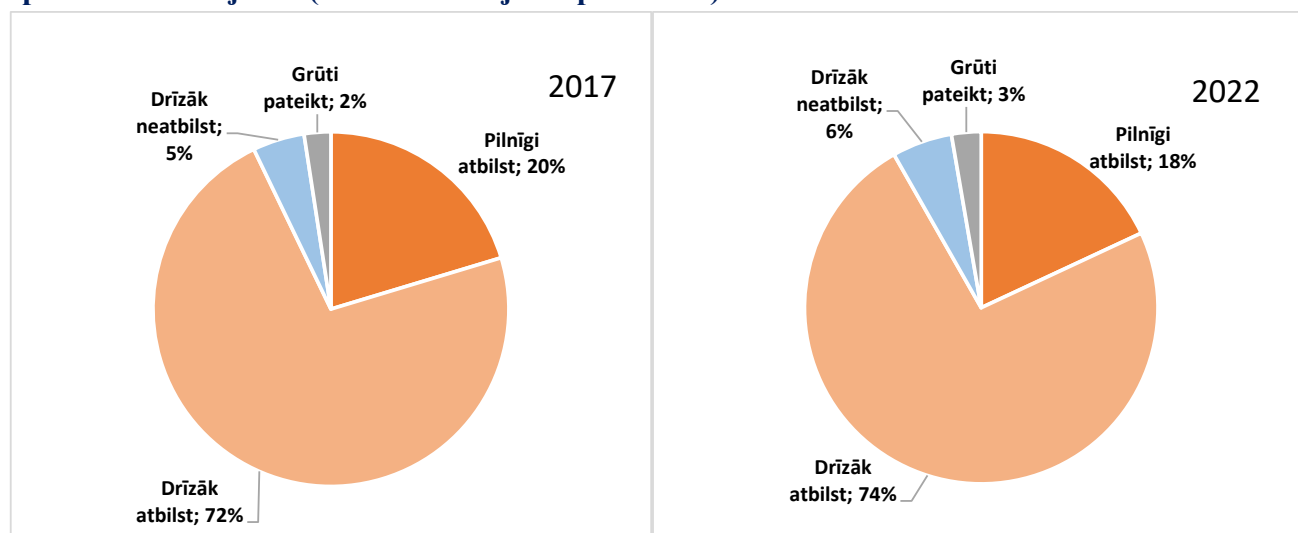
Tā problēma, ka noveco cilvēki, un tie bērni ir ārzemēs, tā problēma saasinās, vietu skaits pensionātos ļoti ātri pieaug, paliatīvajās nodaļās, kas mums ir, kas piedāvāts, tur arī pieaug. Tā problēma atkal saasinās, tā vientulība, tā cilvēku pamestība tieši ģeogrāfiskā stāvokļa dēļ, ka tie bērni nevar sniegt to, kas ir vajadzīgs tiem vecākiem, citi pat neliekas ne zināt par viņiem. (LM_EX_S11)

Un visbeidzot, ņemot vērā, ka pēdējo gadu laikā pašvaldībās ir īstenots DI projekts, sabiedrībā ir aktualizējies jautājums par personu ar GRT iekļaušanu sabiedrībā. Sociālā darba speciālisti stāsta, ka ir nepieciešams ieguldīt lielu skaidrojošo darbu, lai sabiedrība izprastu un spētu pieņemt sev līdzās šādus cilvēkus. Piemēram, viena no sociālā darba speciālistēm stāsta, ka iedzīvotāji no vienas puses saprot, ka tas ir nepieciešams, bet tai pat laikā, tad, kad tas tieši skar viņus pašus, baidās un norāda, ka nevēlas redzēt viņus sev blakus.

Problēmas ir ar klientiem, kuriem ir garīgās attīstības traucējumi. Tie aktualizējas, aizvien grūtāk mums ar viņiem iet. Ja agrāk tā nebija, tad tagad ir vairāk, jo iesaistās sabiedrība, un sabiedrība viņus negrib pieņemt. Teiksim, viņi, kā lai to noformulē, sabiedrība it kā saprot, bet tad, kad tas cilvēks ir kaimiņš, sāk dzīvot kaimiņos, tiek vākti iedzīvotāji paraksti, ir vēstules ar domu, ka lieciet viņu, kur gribiet, bet tikai, lai viņš nebūtu manā kāpņutelpā, jo viņš tur to un to. (LM_EX_S4)

Vērtējot, cik lielā mērā sociālā dienesta sniegtie pakalpojumi atbilst pašvaldības iedzīvotāju vajadzībām, līdzīgi kā dienestu vadītāji arī lielākā daļa sociālā darba speciālistu uzskata, ka sociālā dienesta darbs ir atbilstošs: 18% ir snieguši vērtējumu “pilnīgi atbilst”, 74% “drīzāk atbilst” (5. attēls). Mazāk izplatīts ir viedoklis, ka dienesta darbs neatbilst iedzīvotāju vajadzībām – tā uzskata 6% speciālistu, bet 3% ir grūti pateikt. Salīdzinājumā ar 2017. gadu būtiskas atšķirības nav vērojamas.

5. attēls. Sociālā dienesta darba atbilstība pašvaldības iedzīvotāju vajadzībām sociālā darba speciālistu vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: Visi sociālā darba speciālisti, N=705

Kvalitatīvās izpētes ietvaros sociālā darba speciālisti ļoti atšķirīgi vērtē sociālā dienesta darba atbilstību pašvaldības iedzīvotāju vajadzībām. Daļa uzskata, ka tas atbilst pilnībā, daļa uzskata, ka tas atbilst daļēji, bet daļa – ka neatbilst. Būtiski norādīt, ka tikai atsevišķās pašvaldībās ir veikti iedzīvotāju apmierinātības pētījumi. Līdz ar to sociālā darba speciālisti pamatā sniedz savu subjektīvo viedokli, balstoties uz sarunām ar sociālā dienesta klientiem un to pieprasījumu pēc dažādiem sociālajiem pabalstiem un sociālajiem pakalpojumiem. Sociālā darba speciālisti, kuri uzskata, ka sociālā dienesta darbs atbilst iedzīvotāju vajadzībām, pamatā ir no valsts pilsētu pašvaldībām un vidēji lielajām pašvaldībām. Tas tiek pamatots ar to, ka:

- ir veikta iedzīvotāju vajadzību izpēte;
- sociālā dienesta darbs ir strukturēts nodaļās;
- sociālā darba speciālistu skaits atbilst likumā noteiktajām prasībām;

- sociālajā dienestā pieejami dažādi sociālie pabalsti un sociālie pakalpojumi;
- tiek ieviesti jauni sociālie pakalpojumi, pamatojoties uz iedzīvotāju vajadzībām.

Sociālā darba speciālisti kā galveno pamatojumu sociālā darba atbilstībai iedzīvotāju vajadzībām norāda uz sociālā dienesta darba pārskatāmo organizāciju un plašo sociālo pakalpojumu klāstu. Kā norāda viena no sociālā darba speciālistēm, sociālā dienesta darbs tiek organizēts, pamatojoties uz iepriekš veiktu pētījumu, un jauni sociālie pakalpojumi tiek ieviesti atbilstoši iedzīvotāju vajadzībām. Piemēram, pašvaldībā ir izveidots senioru dienas centrs, kur senioriem iespējams speciālistu uzraudzībā pavadīt laiku kvalitatīvi, kamēr to bērni ir aizņemti darbā un paši nav spējīgi sniegt nepieciešamo uzmanību un rūpes.

Mums ir trīs nodaļas – sociālās palīdzības nodaļa, ģimenes atbalsta nodaļa un pakalpojumu nodaļa. Lai izveidotu šīs nodaļas, mēs veicām pētījumu, aptauju, kādas ir mūsu klientu vajadzības, protams, izstrādājot un ieviešot jaunus pakalpojumus. Mēs ieviešām senioru dienas aprūpes centru, jo mēs saskatījām problēmu... (LM_EX_S1)

Tātad pēc likuma ir nepieciešams viens sociālais darbinieks uz 1 000 iedzīvotājiem, un mūsu dienestā to nodrošina, ir pārklājums ar profesionāliem darbiniekiem kā pēc likuma prasīts. Šis pārklājums ir nodrošināts, arī pakalpojumu ziņā ir nodrošināts, ir dažādi pakalpojumi. Nupat par sociālajiem pakalpojumiem ir publicēti novada saistošie noteikumi. Es domāju, ka tikai labāk paliek. Agrāk nebija tādu pakalpojumu, bet tagad var uzskatīt, ka tādi ir. Gandrīz viss. Ja nav, tad sociālais dienests noslēdz līgumu ar to institūciju vai pakalpojumu sniedzēju, kurā ir, ar to jautājums tiek atrisināts. (LM_EX_S4)

Es domāju, ka noteikti, jā, es domāju, ka noteikti. Šobrīd ir sastrukturēts, kurš, ko dara, ir nodaļu darbs, es teikšu, ka jā. Es nejūtu tādu kā mētāšanos. Es saprotu savu darbu, darba organizāciju, viss ir saprotams, šajā ziņā es nevaru neko teikt. (LM_EX_S10)

Savukārt sociālā darba speciālisti, kuri uzskata, ka sociālā dienesta darbs pašvaldības iedzīvotāju vajadzībām atbilst daļēji vai nemaz, to pamato ar to, ka:

- trūkst darbinieku, lai klientam nodrošinātu individuālu pieeju;
- lauku teritorijās sociālā darba speciālisti un sociālie pakalpojumi ir grūti sasniedzami;
- sociālie pakalpojumi ne vienmēr ir laikus pieejami un to apmērs ne vienmēr ir pietiekams (piemēram, psihologa pakalpojums);
- nepieciešams paplašināt sociālo pakalpojumu mērķa grupas/ saņemšanas kritērijus (ģimenes asistents, aprūpe mājās un tml.);
- sociālā dienesta darbs pamatā vērsts uz iedzīvotāju ar zemiem ienākumiem vajadzībām, taču ne sabiedrību kopumā, jauniešiem, jaunajām ģimenēm un tml.

Lielā darba apjoma dēļ sociālā darba speciālisti nespēj veltīt pietiekami daudz uzmanības individuālajam darbam ar klientu, kā arī pēc ATR lauku teritorijās ir pasliktinājusies sociālā darba speciālistu un sociālo pakalpojumu pieejamība. Piemēram, viena no sociālā darba speciālistēm, kas kritiski izsakās par sociālā dienesta darba atbilstību iedzīvotāju vajadzībām, norāda, ka, lai arī iedzīvotājiem ir pieejami dažādi sociālie pabalsti, individuālais darbs ar klientu un sociālo pakalpojumu pieejamība lauku teritorijās pēc ATR ir ievērojami pasliktinājusies. Viņa kā piemēru min ģimenes asistenta pakalpojumu, kas pirms novadu apvienošanās bija pieejams dažādām mērķa grupām – personām ar GRT, jauniešiem pēc ārpusģimenes aprūpes izbeigšanās, kā arī daudz bērnu ģimenēm, taču pēc apvienošanās vairs nav.

Domāju, ka tas ļoti maz atbilst. Pabalstu jomu mēs kaut kādā mērā nosedzam, pabalstus cilvēki saņem, kā tas pienākas, bet saistībā ar teritoriālo apvienošanu lauku cilvēkiem ir ļoti maz piekļuve vienkāršām

konsultācijām, psiholoģiskajam atbalstam. Sociālie darbinieki kā tādi ir aizvien mazāk pieejami, jo nav pārklājuma. Transporta pieejamība ir arvien mazāka. Mazajos lauku novados bija iespēja piemērot transporta pakalpojumu tiem, kam ir tā attālinātā dzīves vieta, un pakalpojumi ir tālu. Tā vairs gandrīz nav. Resursu trūkums, piemēram, ģimenes asistenta pakalpojums mazajās pašvaldībās. Mūsu gadījumā apvienotas sešas vai piecas pašvaldības, bet mazajās pašvaldībās mums visur bija ģimenes asistents kā pakalpojums, tā bija tāda forma, ko mēs varējām izmantot gan bērniem bāreņiem, gan cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem, gan daudzbērnu riska ģimenēm un citiem. Mums bija tās formas tā izstrādātas, ka tas pakalpojums strādāja, bet apvienojoties pilsēta kā lielākā pašvaldība ieviesa savas korekcijas. (LM_EX_S12)

Sociālā dienesta darba atbilstību pašvaldības iedzīvotāju vajadzībām mazina tas, ka sociālie pakalpojumi pamatā vērsti uz iedzīvotājiem ar zemiem ienākumiem, nevis iedzīvotājiem kopumā, sociālo pakalpojumu mērķa grupas ir šauri definētas, uz pakalpojumiem ilgi jāgaida rindā un to pieejamība ir nepietiekama. Viena no sociālā darba speciālistēm atzīst, ka šobrīd sociālā dienesta darbs pamatā ir vērsts tikai uz iedzīvotājiem ar zemiem ienākumiem un to vajadzētu paplašināt, attīstot pakalpojumus arī tādām iedzīvotāju grupām kā jaunieši un jaunās ģimenes.

Uzreiz grūti pateikt, ko par to domātu pašvaldības iedzīvotāji. Droši vien, ka darbs varētu būt pilnvērtīgāks ar lielāku pakalpojumu klāstu. Tas varētu būt orientēts nevis uz cilvēku ar zemo ienākumu līmeni vai vispār bez ienākumiem, bet tieši pilnveidot to pakalpojumu klāstu iedzīvotājiem, kuri nav palīdzības saņēmēji, varbūt vairāk attīstīt psiholoģisko atbalstu, dienas centrus dažādām mērķa grupām, piemēram, jauniešiem, jaunām ģimenēm ar maziem bērniem. Jā, tas vēl varētu būt, šis nav attīstīts. (LM_EX_S5)

Sociālā darba speciālisti arī norāda, lai arī pašvaldībā tiek nodrošināts konkrēts sociālais pakalpojums, tas visbiežāk ir pieejams šaurai iedzīvotāju mērķa grupai, kas atbilst noteiktajiem kritērijiem, nevis ikvienam, kam pēc būtības tas būtu nepieciešams. Piemēram, vienā no pašvaldībām norāda, ka aprūpes mājās pakalpojums ir pieejams tikai vientuļajiem senioriem. Savukārt citā pašvaldībā vērš uzmanību uz to, ka, piemēram, psihologa pakalpojums ir formāli pieejams, bet to nākas gaidīt ļoti ilgu laiku, jo pašvaldībā trūkst konkrēto speciālistu. Tāpat tiek arī izteiktas šaubas par nepieciešamo sociālo pakalpojumu apjomu, jo nav iespējams sasniegt rezultātu, piemēram, ar 10 psihologa konsultācijām.

Sociālā dienesta pieejamības un profesionalitātes vērtējums

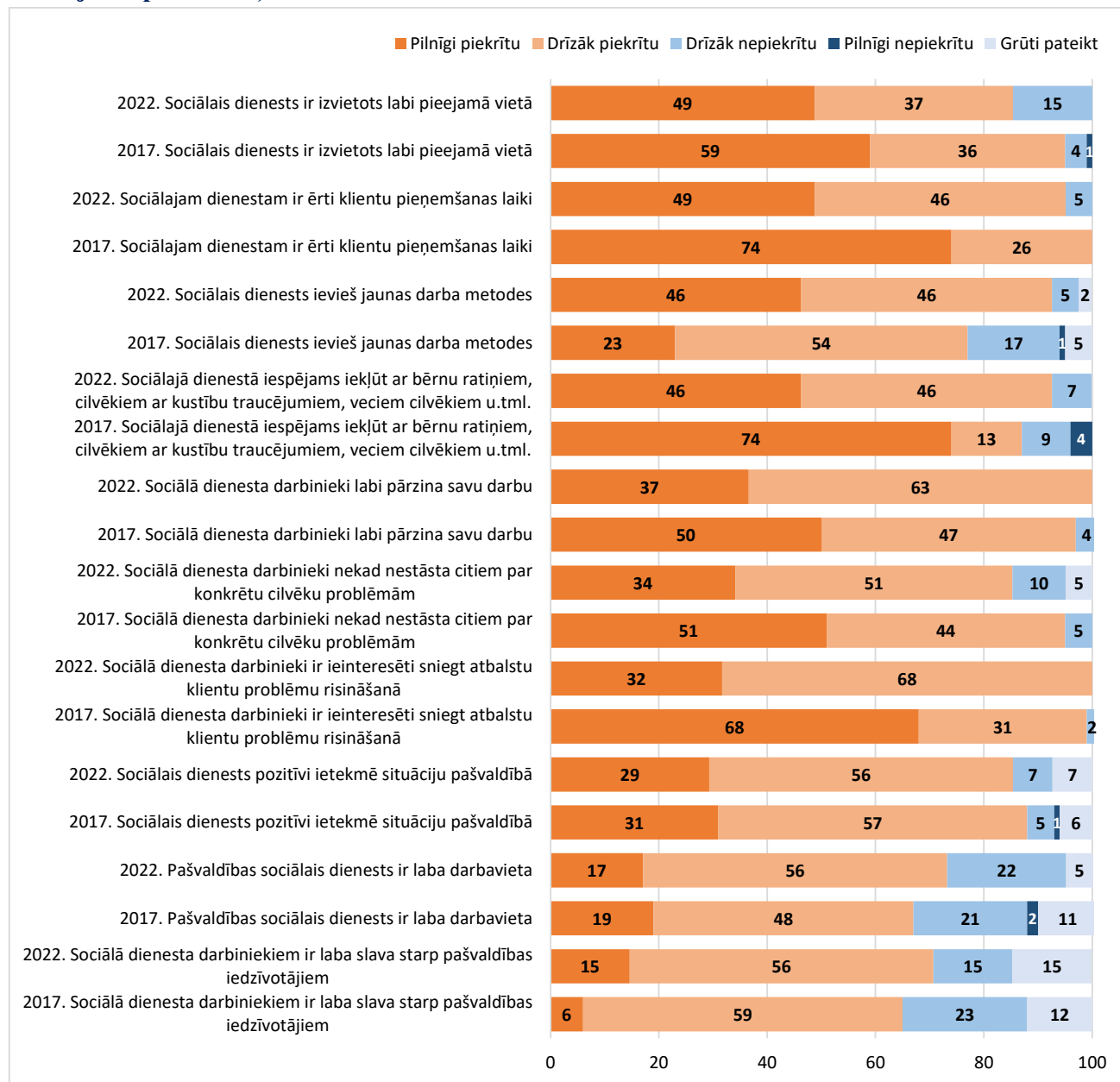
Līdzīgi kā 2017. gadā, arī 2022. gada aptaujā tika iegūts sociālā dienesta vadītāju un sociālā darba speciālistu pašnovērtējums, cik lielā mērā sociālais dienests ir pieejams klientiem un cik profesionāli ir sociālā darba speciālisti. Salīdzinot ex-ante un ex-post pētījumu rezultātus, jāņem vērā, ka 2017. gadā šis mērījums tika aplūkots kā sociālā dienesta tēls (nodaļas nosaukums mainīts, lai precīzāk izteiktu mērījumā ietverto domu).

Sociālo dienestu vadītāji

Aplūkojot vērtējumu par sociālā dienesta pieejamību, no dažādiem to raksturojošiem rādītājiem, sociālo dienestu vadītāji visaugstāk vērtē sociālā dienesta izvietojumu, jo 49% vadītāju pilnīgi piekrīt un 37% drīzāk piekrīt apgalvojumam, ka sociālais dienests ir izvietots labi pieejamā vietā (15% drīzāk nepiekrīt šim apgalvojumam) (6. attēls). Salīdzinot ar 2017. gada pētījumu, ir samazinājies to skaits, kas norāda, ka pilnīgi piekrīt šim apgalvojumam. Apgalvojumam, ka dienests izvietots labi pieejamā

vietā, 2017. gadā pilnīgi piekrita 59%, bet tam, ka dienestā ir ērti klientu pieņemšanas laiki, piekrita 74% (starpība 10% un 25%).

6. attēls. Sociālā dienesta raksturojums pašvaldības sociālo dienestu vadītāju vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Tāpat vadītāji augsti novērtē klientu pieņemšanas laikus dienestā (6. attēls), uzskatot, ka sociālajam dienestam ir ērti klientu pieņemšanas laiki (49% vadītāju pilnīgi piekrīt, 46% drīzāk piekrīt, bet 5% drīzāk nepiekrīt). Sociālo dienestu vadītāji nesaskata būtiskas problēmas jaunu darba metožu ieviešanā, jo 92% pilnīgi vai drīzāk piekrīt tam, ka dienests ievieš jaunas darba metodes. 2017. gada aptaujā šim apgalvojumam pilnīgi vai drīzāk piekrita 77% respondentu. Jāsecina, ka jaunu darba metožu ieviešana pēdējo gadu laikā ir aktīvāk īstenota.

Vienlaikus ir pasliktinājies vadītāju vērtējums par iespēju iekļūt dienestā ar bērnu ratiņiem, cilvēkiem ar kustību traucējumiem un veciem cilvēkiem. Ja 2017. gada aptaujā 74% vadītāju pilnīgi piekrita, ka

šīm klientu grupām ir iespējams iekļūt sociālajā dienestā, tad 2022. gada aptaujā šim apgalvojumam pilnīgi piekrita vien 46% vadītāju.

Turpinot par būtiskākajām atšķirībām abos pētījumos, jānorāda, ka 2022. gadā kritiskāk tiek vērtēta arī sociālā dienesta darbinieku ieinteresētība sniegt atbalstu klientu problēmu risināšanā. 2017. gada pētījumā 68% vadītāju pilnīgi piekrita tam, ka sociālā dienesta darbinieki ir ieinteresēti sniegt atbalstu klientu problēmu risināšanā, bet 2022. gada aptaujā tikai 32%. Arī gandrīz visus pārējos vērtējumam piedāvātos apgalvojumus sociālo dienestu vadītāji 2022. gada ex-post aptaujā vērtē kritiskāk (6. attēls). Būtiskas atšķirības ir apgalvojumos: sociālā dienesta darbinieki labi pārzina savu darbu (2017. gada aptaujā pilnīgi piekrīt 50% vadītāju, 2022. gada – 37%), darbinieki nekad nestāsta citiem par konkrētu cilvēku problēmām (2017. gadā 51% respondentu pilnīgi piekrīt, 2022. gadā 34%). Abās aptaujās aptuveni 30% sociālo dienestu vadītāju pilnīgi piekrīt, ka sociālais dienests pozitīvi ietekmē situāciju pašvaldībā.

Abos pētījumos dienestu vadītāji salīdzinoši mazāk pārliecinoši vērtē sociālā dienesta darbinieku slavu starp pašvaldības iedzīvotājiem – 2017. gadā 6% sociālo dienesta vadītāju pilnīgi piekrīt, ka darbiniekiem ir laba slava, bet 2022. gadā – 15%, dominējot piesardzīgākam drīzāk piekrītošajam viedoklim. Tāpat vadītāji piesardzīgi vērtē pašvaldības sociālo dienestu kā labu darba vietu (2017. gada aptaujā 19% pilnīgi piekrīt šim apgalvojumam, 2022. – 17%).

Vērtējot iepriekš minētās viedokļu izmaiņas, jāatzīmē, ka ir grūti nošķirt dažādo pasākumu, notikumu un reformu, kas notikušas pēdējo piecu gadu laikā, ietekmes apmēru uz sociālo dienestu vadītāju viedokļa izmaiņām. Var pieņemt, ka aptaujas rezultātus ietekmē visi turpmāk minētie apstākļi. Pirmkārt, nozīme ir ATR, kas samazināja pašvaldību skaitu, attiecīgi – pašvaldību sociālo dienestu un to vadītāju aptaujas dalībnieku skaitu. Tā rezultātā katra dienesta vadītāju aptaujas dalībnieka atbilde ir ieguvusi aptuveni divas reizes lielāku nozīmi, tādējādi pat mazliet kritiskāks viedoklis aptaujā dod vairākos procentos mērāmas viedokļa atšķirības. Otrkārt, ATR rezultātā, apvienojoties sociālajiem dienestiem, ir mainījušies kā dienesta vadītāji, tā darbinieki. Jaunajiem dienestu vadītājiem var būt kritiskāks viedoklis par tiem pievienotajās pašvaldībās veiktā sociālā darba kvalitāti, nekā tas būtu bijis šo dienestu iepriekšējiem vadītājiem. Treškārt, šajā laika posmā ir īstenotas virkne apmācību, kas ļauj gan pilnveidot zināšanas un prasmes, gan kritiskāk paraudzīties uz savu darbinieku līdzšinējo sniegumu. Ceturtkārt, Covid-19 apstākļos darbiniekiem bija jāstrādā attālināti, kas, iespējams, arī ietekmēja darba motivāciju vai pakalpojumu sociālā dienesta klientiem sniegšanas kvalitāti.

Aplūkojot sociālo dienestu vadītāju viedokli, kas paust kvalitatīvās izpētes ietvaros, kas raksturo sociālā dienesta sniegumu, novērojamas pozitīvas pārmaiņas iedzīvotāju un klientu attieksmē pret dienestu. Vadītāji uzskata, ka iedzīvotājiem un pašvaldību deputātiem kopumā ir uzlabojusies izpratne par sociālā dienesta funkcijām, viņi labāk saprot, kas ir sociālā dienesta speciālistu pienākumi un kas nav. Ja iepriekš dienests no politiķu puses ir saņēmis pārmetumus par to, ka sniedz atbalstu visiem, t.sk. bezdarbniekiem, personām ar atkarībām, tad tagad izpratne ir uzlabojusies. Savukārt, klienti labāk saprot, ka viņi saņems atbalstu, balstoties uz nosacījumiem normatīvajos aktos, neatkarīgi no tā, vai viņiem tas patīk, vai nē. Tomēr vēl projām parādās atsevišķi gadījumi, kad iedzīvotāji izsaka dienestam pārmetumus, jo nav saņēmuši cerēto atbalstu.

Būtiskākais ir tas, ka cilvēks saprot, un arī pašvaldības politiķi saprot, ka tā ir objektīva sistēma. Tā nav iestāde, kas prasa naudu, un izdala tiem, kas negrib strādāt un lieto alkoholu. Tagad ir kļuvis skaidrs, ka tā tas nav, ka tā ir objektīva iestāde, kurai ir konkrēti mērinstrumenti, valsts nozīmes informācijas sistēmas, formulas un ir objektīvi lēmumi. (V15)

Dienestu vadītāji arī uzskata, ka ir nostiprinājusies izpratne par to, kas ir sociālais darbs un sociālie darbinieki: “Daudz darīts, lai būtu skaidrs [...], kas ir sociālais darbinieks, ka tas nav aprūpētājs”, “Sociālais dienests nav ugunsdzēsējs, sociālais dienests nav ātrā medicīniskā palīdzība, nav glābēji”. Sociālo dienestu vadītāji uzsver, ka ir gatavi sniegt atbalstu, kad iedzīvotājiem nepieciešams, bet atbilstoši savai kompetencei, norādot atbildīgās institūcijas, kur jāvēršas. Viņi akcentē, ka šāda tēla veidošanā ir ieguldīts liels iedzīvotāju informēšanas darbs un speciālistu profesionalitātes paaugstināšana – pasākumi, kuru rezultāti redzami ilgākā laika posmā. No vienas puses, iedzīvotāji ir tikuši vairāk informēti, no otras, parādās jautājums par pašu dienestu spēju noturēt robežas, ievērojot iekšējo kārtību.

Nav jau problēma tikai iedzīvotājos... Labi, mūsu vadība, politiskā vara jau arī ir iedzīvotāji. Tām izmaiņām būtu jābūt ar augšu [...]. Ir atšķirīga pieredze, arī bijušo novadu kontekstā. Dažos novados sociālais dienests tiešām darīja visu. Sākot ar Ziemassvētku dāvanām, NVO projektiem un visu ko. Es uzskatu, ka tā nav sociālā dienesta kompetence, lielākā daļa, ko viņi ir darījuši iepriekš. Tāpēc tā izpratne ir uzlabojusies. (V10)

Man pašai likās, ka ir tik grūti noturēt robežas. Un grūti noturēt arī tāpēc, ka sociālā darba speciālisti, kas veic šo darbu, viņi neizprata, tās bija izplūdušas. Bet pamazām, pamazām, soli pa solim, saņemot dažādu atbalstu gan ar dažādām mācībām un supervīzijām, un kļūstot arvien kompetentāki un izglītotāki, arī sociālie darbinieki profesionāli. (V4)

Kvalitatīvā izpēte arī liecina, ka sociālā dienesta speciālisti ieguvuši iedzīvotāju uzticēšanos, kā arī iedzīvotāji labāk izprot to, ka dienests nodrošina gan sociālos pakalpojumus, gan sociālo palīdzību. Sociālo dienestu vadītāji šo pārmaiņu pamatā saskata klientu apkalpošanas uzlabošanās, jo sociālā dienesta speciālisti ir aicināti izrādīt lielāku interesi par klientu problēmu risināšanu, tostarp, motivēt iedzīvotājus un klientus saņemt pakalpojumus. Raksturojot izmaiņas klientu pieņemšanā, vadītāji min šādus piemērus: “Sagaidām iedzīvotājus, nerunājam par savām problēmām, uzreiz pajautājam, ko mēs varam palīdzēt”, “Cilvēks tiek vairāk uzklausīts, ne tikai “atnāc ātri un ej projām””, “Veltām laiku sarunai ar cilvēku, nevis dokumentu savākšanai un datu ievadei”, “Cenšamies iedrošināt ģimenes, kurām ir vajadzīgs kāds pakalpojums, ne tikai sociālā palīdzība”.

Viņi tā kā vairāk uzticas, vairāk nāk pēc konsultācijām, pēc padomiem, nevis tikai, lai dabūtu to materiālo. (V3)

Ja kādreiz mūs sauca dažādos vārdos un nāca tā kā uz kasi pēc naudas, tad tagad jau cilvēkiem sāk rasties izpratne par pakalpojumiem. (V1)

Aizvien vairāk sāk izprast, mēs arī mēģinām cilvēkiem stāstīt, ka sociālais darbinieks nav tikai iesniegumu pieņēmējs un nepiešķir tikai pabalstus, bet arī sniedz psihoemocionālo palīdzību, nodrošina pakalpojumus pieaugušajiem un bērniem. Tas nav tā, kā tas bija pirms 20 gadiem. (V7)

Mēs mēģināsim izveidot sociālā dienesta tēlu, arī attīstīt sociālo jomu pašvaldībā. Lai nebūtu tā, ka mēs sēžam tikai uz naudas maisa, un tik lemjam vienam dot un otram neiedot pabalstu, labie un sliktie policisti. (V11)

Tajā pašā laikā daži dienestu vadītāji norāda, ka vienmēr būs pašvaldības iedzīvotāji vai dienesta klienti, kuru attieksme pret sociālo dienestu nemainīsies. Komentējot iedzīvotāju gaidas attiecībā uz sociālo dienestu, spilgti piemēri atrodami saistībā ar aprūpes pakalpojumiem un aprūpējamo personu tuviniekiem. Ja dienests ir palīdzējis atbilstoši tuvinieku vēlmēm, dienesta darbs tiek vērtēts pozitīvi, bet, ja dienestam nav bijis iespējams palīdzēt atbilstoši gaidām, tad tā darbs saņem kritiku.

Viena daļa iedzīvotāju, kuri saņem atteikumu, vai nu viņu ienākumi ir stipri lielāki, vai nu mēs norādām, ka viņam cits pakalpojums būtu piemērotāks, nekā viņš pats bija iedomājies. Tas attiecas uz aprūpi. Brīdī, kad cilvēkam mazliet pazūd aprūpes spējas, tad bieži vien tuviniekiem pirmais zvans ir tāds, ka viņš ir jāieliek aprūpes iestādē. Bet tajā brīdī, kad mēs stāstām, ka pirmais solis ir mājas aprūpe, ka tur ir četri līmeņi, ko mēs arī varam nodrošināt, un pa starpu ir arī īslaicīgā aprūpe institūcijā, kur viņš uz brīdi var pabūt un pēc tam atkal atgriezties. Un tikai tad, kad viņš vairs vispār nevar funkcionēt, tad viņš aiziet institūcijā. Ja tuvinieka mērķis ir bijis tikai viens – panākt, lai tuvinieks tiek ievietots aprūpes iestādē... Ja Jūs viņam jautāsit, vai viņš ir apmierināts, viņš noteikti teiks, ka nav, jo viņa tuvinieks nav tur, kur viņš gribēja. (V14)

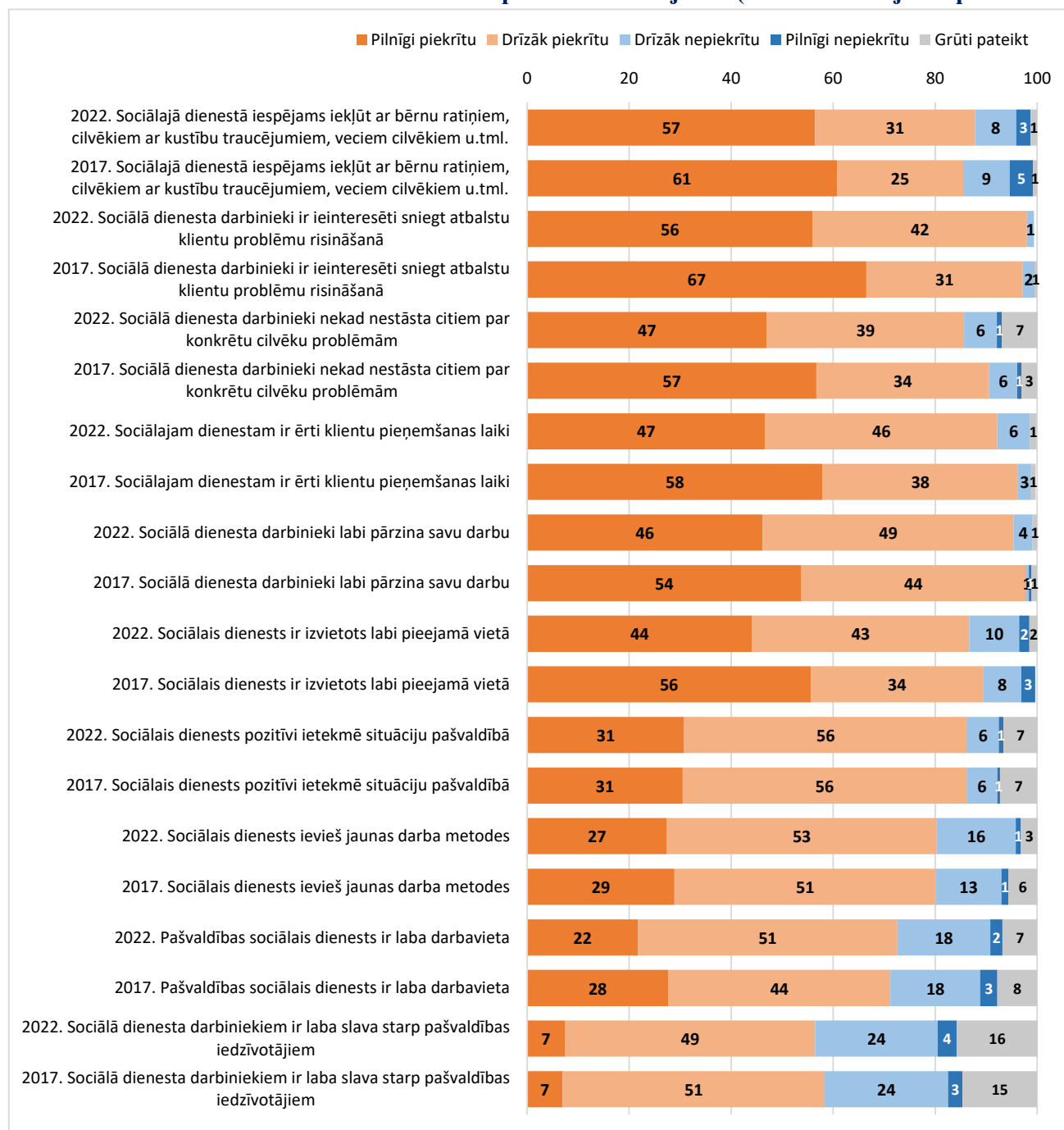
Sociālā darba speciālisti

Vērtējot dienesta pieejamību un profesionalitāti, sociālā darba speciālisti akcentē citus dienesta darba aspektus nekā sociālo dienestu vadītāji. Sociālā darba speciālisti no piedāvātajiem sociālā dienesta raksturojumiem visbiežāk piekrituši, ka dienestā ir iespējams iekļūt ar bērnu ratiņiem, cilvēkiem ar kustību traucējumiem, veciem cilvēkiem: 57% aptaujāto pilnīgi piekrīt, 31% drīzāk piekrīt (7. attēls). Aptaujāto speciālistu skatījumā nākamais rādītājs, kas visbiežāk atbilst sociālajam dienestam, ir speciālistu ieinteresētība sniegt atbalstu klientu problēmu risināšanā: 56% speciālistu pilnīgi piekrīt, 42% drīzāk piekrīt. Trešais visbiežāk pozitīvi vērtētais aspekts ir apgalvojums, ka sociālā dienesta darbinieki nekad nestāsta citiem par konkrētu cilvēku problēmām (pilnīgi piekrīt 47% un drīzāk piekrīt 39% aptaujāto).

Visatturīgāk sociālā darba speciālisti vērtē šos izteikumus: sociālais dienests ievieš jaunas darba metodes, pašvaldības sociālais dienests ir laba darbavieta, sociālā dienesta darbiniekiem ir laba slava starp pašvaldības iedzīvotājiem. No tiem viskritiskāk vērtēta sociālā dienesta darbinieku slava – 7% pilnīgi piekrīt un 49% drīzāk piekrīt, ka viņiem ir laba slava starp pašvaldības iedzīvotājiem, kamēr 28% drīzāk un pilnīgi nepiekrīt, bet 16% speciālistu ir grūti novērtēt šo izteikumu. Būtiski, ka šajos vērtējumos nav novērojamas statistiski nozīmīgas atšķirības reģionu un sociālā darba speciālistu izglītības griezumā.

Vērtējot sociālā darba speciālistu aptaujas rezultātus kā būtisks atzīmējams apstāklis, ka, salīdzinot ar Latvijas iedzīvotāju un sociālā dienesta klientu aptaujas rezultātiem (sk. atbilstošo starpziņojumu), iedzīvotāji sociālā dienesta darbu un tā darbinieku profesionalitāti vērtē pozitīvāk, nekā paši sociālā darba speciālisti.

7. attēls. Sociālā dienesta tēls sociālā darba speciālistu vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: Visi sociālā darba speciālisti, N=705

Sociālā darba speciālisti kopumā uzskata, ka pēdējo piecu gadu laikā iedzīvotāju un sociālā dienesta klientu attieksme pret sociālo dienestu ir uzlabojusies. Pirmkārt, tas ir noticis pateicoties skaidrojošajam darbam individuālajā un kopienas līmenī, otrkārt – tam, ka ir cēlusies klientu apkalpošanas kultūra. Sociālā darba speciālisti atzīst, ka pēdējo gadu laikā ir veļtita daudz lielāka uzmanība skaidrojošajam darbam, proti, sociālie dienesti savu iespēju robežās rīko tikšanās ar iedzīvotājiem, informē vietējos plašsaziņas līdzekļus par aktualitātēm sociālajā jomā, publicē informāciju pašvaldības mājaslapā un sociālajos tīklos, kā arī pacietīgi stāsta un informē individuālo sarunu laikā. Līdz ar to klientiem un iedzīvotājiem ir cēlusies izpratne par sociālo jomu – kas ir sociālais pabalsts un kas ir sociālais pakalpojums, kas ir sociālā pakalpojuma sniedzējs un kā iespējams

saņemt nepieciešamo atbalstu. Tāpat tiek norādīts, ka klienti tiek pieņemti pēc pieraksta, klienta konsultēšana notiek atsevišķā telpā, kā arī kopumā ir palielinājusies sociālā darba speciālistu profesionalitāte, kas atstāj pozitīvu ietekmi uz iedzīvotāju un sociālā dienesta klientu attieksmi pret sociālo dienestu. Piemēram, viena no sociālā darba speciālistēm stāsta, ka viņa redz rezultātu savam ieguldītajam skaidrojošajam darbam, jo viņa redz, ka viņas klientiem ir izpratne par to, kas ir sociālais pakalpojums, kas ir sociālā pakalpojuma sniedzējs un kāda ir noteiktā kārtība, lai to saņemtu. Arī cita sociālā darbiniece piekrīt, ka iedzīvotāju un klientu attieksme ir uzlabojusies. Viņa norāda, ka klienti ir kļuvuši izglītotāki un atvērtāki, līdz ar to mazinās arī konfliktsituācijas ar sociālā dienesta darbiniekiem. Viņa arī piemin, ka salīdzinājumā ar to, kā ir bijis kādreiz, tagad daudz retāk uz dienestu nākas saukt pašvaldības policiju, kas palīdzētu nomierināt agresīvu klientu.

*Es uzskatu, ka jā. **Kas tieši?** Teiksim tā, cilvēki labāk izprot. Viņiem ir skaidrots, stāstīts. Pienāk tas brīdis, kad tas cilvēks sāk saprast, kas ir pakalpojums, kas ir pakalpojuma sniedzējs, kāda ir kārtība, lai saņemtu pakalpojumu. Ir izpratne, ka tas nav tā, ka es šodien atnāku un man viss tiek iedots, un nāk aprūpētājs un iedod man pabalstu. Tas viss ir tāds process, ir sava kārtība. Tāpat ir arī rindas kārtība, iepriekšējs pieraksts. Tad nav jādrūzmējas. Protams, viņi gadiem nāk, un tā izpratne ir lielāka. (LM_EX_S1)*

Es domāju, ka noteikti ir mainījies, jo arī mums ir labie stāsti. Domāju, ka noteikti ir mainījies, paši cilvēki ir atvērtāki, izglītotāki. Es domāju, ka informācijas pieejamība ir lielāka. Ir mainījies noteikti, acīmredzami ir mainījies. Cilvēki ir korektāki, ieturētāki, nav tik nepieklājīgi, nav tik nesavaldīgi. Mums darbiniekiem ir katram savs kabinets, viņi respektē to uzgaidīšanu, nejaukšanos kaut kādā sarunā, ja durvīs redz, ka ir kāds. Es domāju, ka noteikti ir mainījies, jo tā sabiedrības daļa, kas ir negatīvi noskaņota, nav tik liela. Mums nav tik daudz gadījumu, ka vajadzētu saukt pašvaldības policijas palīdzību, domāju, ka ir uzlabojies. (LM_EX_S10)

Būtiski norādīt, ka daļa sociālā darba speciālistu pieļauj, ka 2021. gadā notikusī ATR ir atstājusi nedaudz negatīvu ietekmi uz iedzīvotāju un sociālā dienesta klientu attieksmi, jo īpaši lauku teritorijās. Tas ir saistīts ar to, ka pie novadu apvienošanās tika pārstrukturēts sociālā dienesta darbs un pārskatīti nodrošinātie atbalsta veidi iedzīvotājiem. Tāpēc dažās vietās ir izveidojusies situācija, ka sociālā darba speciālista pakalpojumi vairs nav tik sasniedzami kā iepriekš un/ vai vairs nav pieejami noteikti brīvās iniciatīvas pabalsti un sociālie pakalpojumi. Līdz ar to daļai iedzīvotāju un sociālā dienesta klientu var būt pasliktinājusies attieksme pret sociālo dienestu. Piemēram, viena no sociālā darba speciālistēm stāsta, ka daļa jaunā novada iedzīvotāju bija pieraduši uz Ziemassvētkiem saņemt paciņas, taču tagad uz svētkiem tādas vairs netiek izsniegtas. Viņa pieļauj, ka daļa iedzīvotāju tāpēc varētu būt neapmierināti. Kā norāda viena no sociālā darba speciālistēm, lauku teritorijās strādājošiem specialistiem nereti nākas klientiem atgādināt, ka ir jauns novads un tajā ir citi saistošie noteikumi.

Atkal varu teikt no divām pusēm – lauku iedzīvotāji ar līdzšinējo praksi, respektīvi, tas, kas bija pusotru gadu atpakaļ, līdz 2021. gada jūnijam, viņiem sociālā dienesta funkcijas un pakalpojumu sniegšanas iespējas bija zināmas, viņi izprata situācijas, tad bija pieejami. Pēc jaunās teritoriālās apvienošanās tas viss ir pazudis, vismaz krasi samazinājies. Tieši darbiniekiem, kuri strādā laukos, viņiem bieži nāk atgādināt saviem klientiem, ka šis ir cits novads, kārtība ir pavisam cita, saistošie noteikumi ir pavisam citi, līdz ar to mums nav tādas iespējas kā agrāk. (LM_EX_S10)

Tagad esot lielākā novadā, man liekas, pabalsti ir pamainījušies, Ziemassvētku paciņas vairāk nav, kas iepriekš varbūt ir bijušas, tādas mazas lietas, un tas veido to priekšstatu, kas šobrīd ir varbūt negatīvāks nekā iepriekš cilvēku acīs, kas saistīts ar lielo reformu, tādu nestabilitāti. (LM_EX_S7)

Pozitīvas attieksmes pret sociālo dienestu pamatā ir pozitīva iepriekšējā pieredze. Ja sociālā dienesta klientam (vai tā tuviniekam) iepriekš ir bijusi pozitīva, uz klientu orientēta saskarsme ar sociālo dienestu un viņš ir saņēmis nepieciešamo atbalstu, tad attieksme pret dienestu ir pozitīvāka. Viena no sociālā darba speciālistēm stāsta, ka biežāk klienti ar negatīvu attieksmi ir sastopami sociālās palīdzības nodaļā, jo ne visi klienti, kuri pretendē uz pabalstu, atbilst visiem tā saņemšanas kritērijiem. Līdz ar to nereti pabalsta atteikuma gadījumā klients izjūt nesapratni un aizvainojumu pret sociālo dienestu vai pat valsti kopumā.

Protams, neapmierinātība vairāk redzama materiālās palīdzības nodaļā, ja tev tur naudiņa nesanāk līdz tam sliksnim, tad ir vainīgi visi, sākot no sociālā dienesta līdz pat valstij. (LM_EX_S11)

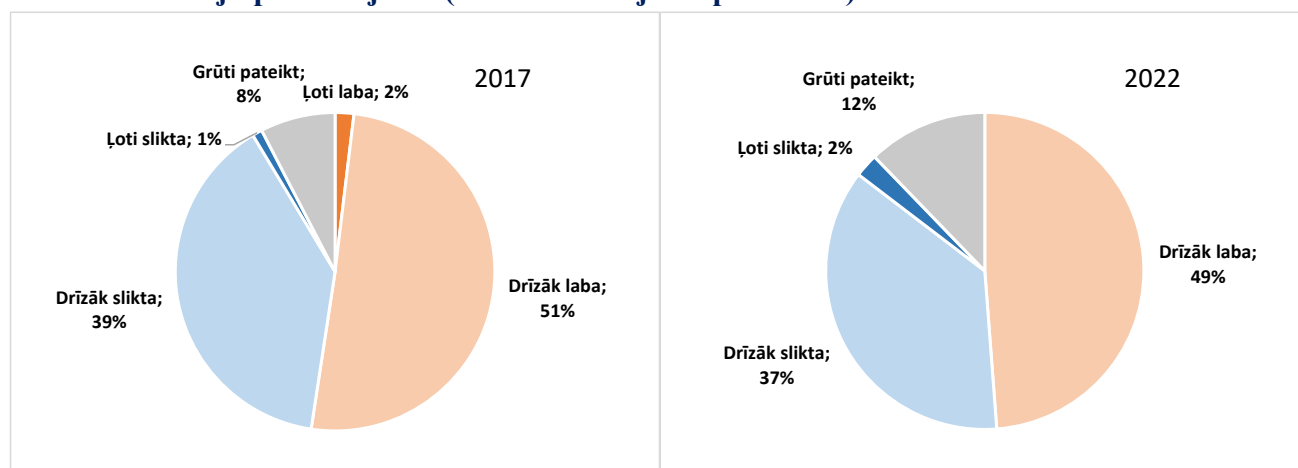
Sociālā dienesta darba uzdevumu vērtējums

Attiecībā uz pašvērtējumu, kā sociālais dienests pilda dažādus darba uzdevumus, sociālo dienestu vadītāju un sociālā darba speciālistu aptaujas anketās ir ievietots tāds pats jautājums kā iedzīvotāju kvantitatīvajā pētījumā, kas rezultātā ļauj salīdzināt visu mērķa grupu viedokli kā ex-ante, tā ex-post pētījumā. Kopumā aptaujas dalībniekiem vērtēšanai tika piedāvāti 16 dažādi darba uzdevumi. Izstrādājot pētījuma metodoloģiju 2017. gadā šo darba uzdevumu formulējumam tika izmantots Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums, Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnes 2014.- 2020.gadam un Pamatnostādnes sociālo pakalpojumu attīstībai 2014.- 2020.gadam, kā arī saistošie ES dokumenti. Lai nodrošinātu rezultātu salīdzināšanas iespējas, 2022. gada aptaujā darba uzdevumu formulējumi tika saglabāti identiski.

Sociālo dienestu vadītāji

8. attēlā sniegts pārskats par sociālā dienesta vadītāju viedokli, kāda ir pašvaldības iedzīvotāju izpratne par sociālā dienesta darba uzdevumiem.

8. attēls. Pašvaldības iedzīvotāju izpratne par sociālā dienesta darba uzdevumiem – sociālo dienestu vadītāju pašvērtējums (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

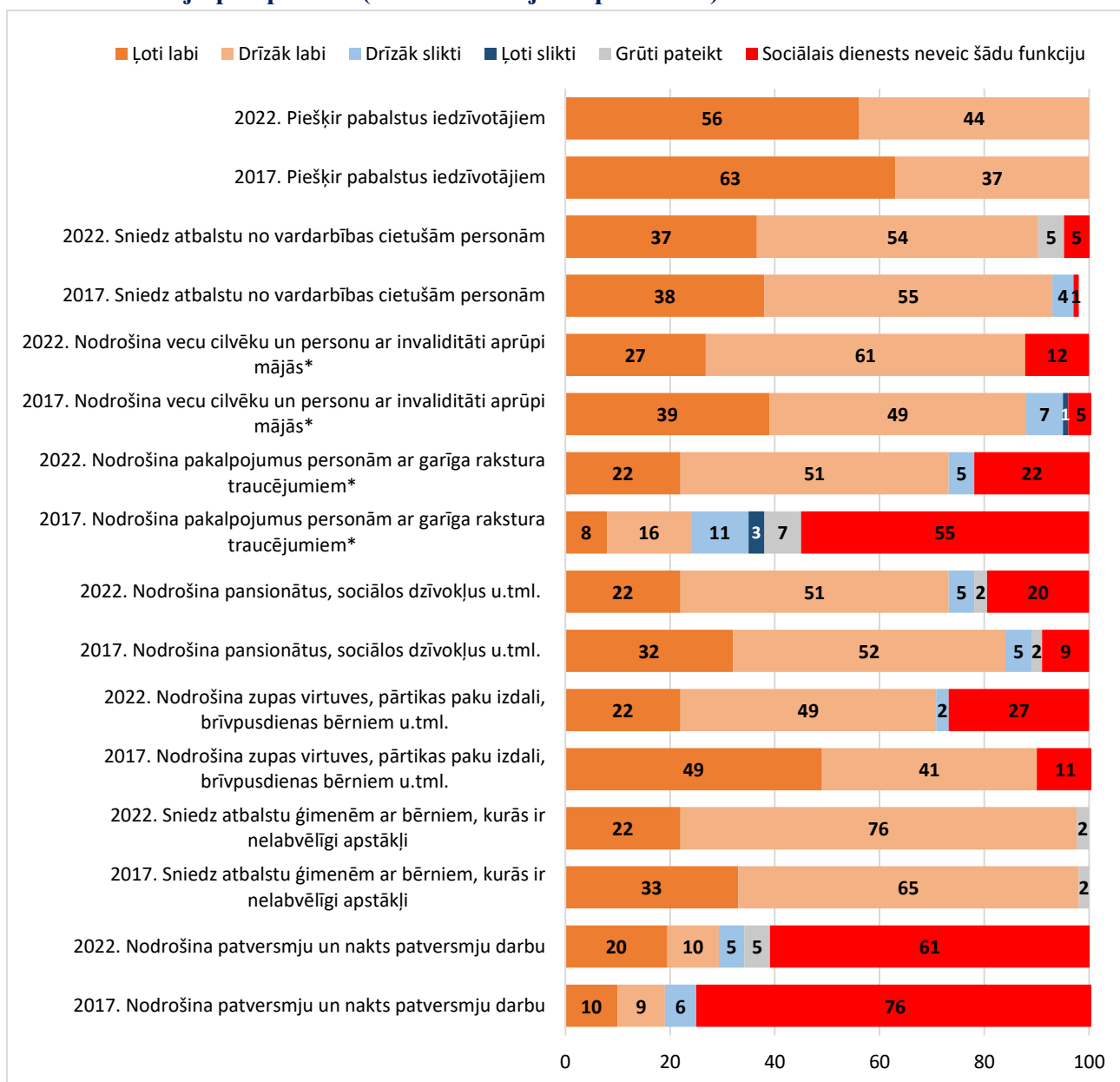
Aplūkojot pašvaldības iedzīvotāju izpratnes par sociālā dienesta darba uzdevumiem vērtējumu sociālo dienestu vadītāju vidū, redzams, ka kopumā 49% vadītāju iedzīvotāju izpratni vērtē kā drīzāk labu (8. attēls), bet 39% uzskata, ka tā ir drīzāk slikta vai ļoti slikta (12% bija grūtības novērtēt iedzīvotāju izpratni). Ex-ante 2017. gada aptaujas rezultāti ir līdzīgi – 53% vērtēja iedzīvotāju izpratni kā ļoti vai drīzāk labu, 40% kā drīzāk vai ļoti sliktu, bet 8% bija grūti pateikt.

Sniedzot pašvērtējumu, cik labi viņu vadītie pašvaldību sociālie dienesti veic katru no 16 kvantitatīvajai aptaujai definētajiem sociālā dienesta darba pamatuzdevumiem, dienestu vadītāji visaugstāk ir novērtējuši sociālās palīdzības sniegšanu (9.A. attēls) – 56% uzskata, ka dienests “ļoti labi” piešķir pabalstus iedzīvotājiem. Arī 2017. gada aptaujā tas bija visaugstāk vērtētais darba uzdevuma sniegums, vienlaikus vērtējums bija nedaudz augstāks (63% atzīmēja atbildi “ļoti labi”). Vienlaikus kritiskāks kļuvis vērtējums par to, cik labi dienests nodrošina zupas virtuves, pārtikas paku izdali un brīvpusdienas bērniem: ja 2017. gada ex-ante izvērtējumā 49% vadītāju uzskatīja, ka sociālais dienests to veic “ļoti labi”, tad 2022. gada ex-post aptaujā tikai 22% to vērtē kā “ļoti labu”. 2022. gada aptauja arī atklāj, ka kopumā ir palielinājies to sociālo dienestu skaits, kas norāda, ka neveic šādu funkciju (2017. gadā – 11% respondentu atzīmēja, ka to neveic, 2022. gadā – 27%), kas skaidrojams ar to, ka šīs funkcijas praktiskā izpilde var būt nodota nevalstiskajam sektoram.

Kopumā visu uzdevumu izpildes vērtējumā dominē “ļoti labi” un “drīzāk labi” atbildes. Kritiskāk sociālo dienestu vadītāji ir vērtējuši šādu pakalpojumu sniegšanu: pakalpojumi personām ar garīga rakstura traucējumiem, pansionātu un sociālo dzīvokļu nodrošinājums, un patversmju un nakts patversmju darba nodrošinājums. 2022. gadā pakalpojumu personām ar garīga rakstura traucējumiem izpildi kā drīzāk sliktu vērtēja 5% vadītāju, 2017. gadā – 14% (apkopotas atbildes “drīzāk” un “ļoti slikti”). Abās aptaujās 5% vadītāju kā drīzāk sliktu novērtē pansionātu un sociālo dzīvokļu nodrošinājumu. Līdzīgi vērtēts arī patversmju un nakts patversmju darba nodrošinājums.

Gandrīz visu aptaujā iekļauto uzdevumu izpildes vērtējumā bieži atzīmēts, ka sociālais dienests neveic šādu funkciju, tomēr šajā aspektā ir vērojamas arī noteiktas izmaiņas. Ja 2017. gada ex-ante aptaujā 55% vadītāju atzīmēja, ka dienests nenodrošina pakalpojumus personām ar garīga rakstura traucējumiem, tad 2022. gada ex-post aptaujā šādu atbildi sniedza vairs tikai 22% vadītāju. Sociālie dienesti ir arī nedaudz palielinājuši savu iesaisti patversmju un nakts patversmju darba nodrošināšanā (2022. gadā – 61% atbildēja, ka neveic šādu funkciju, 2017. gadā – 76%). Vienlaikus ir palielinājies to sociālo dienestu vadītāju skaits, kas atbild, ka dienests nenodrošina pansionātus, sociālos dzīvokļus (2022. gadā – 20%, 2017. gadā – 9%).

9.A. attēls. Pašvaldības sociālā dienesta galveno darba uzdevumu izpildes vērtējums – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



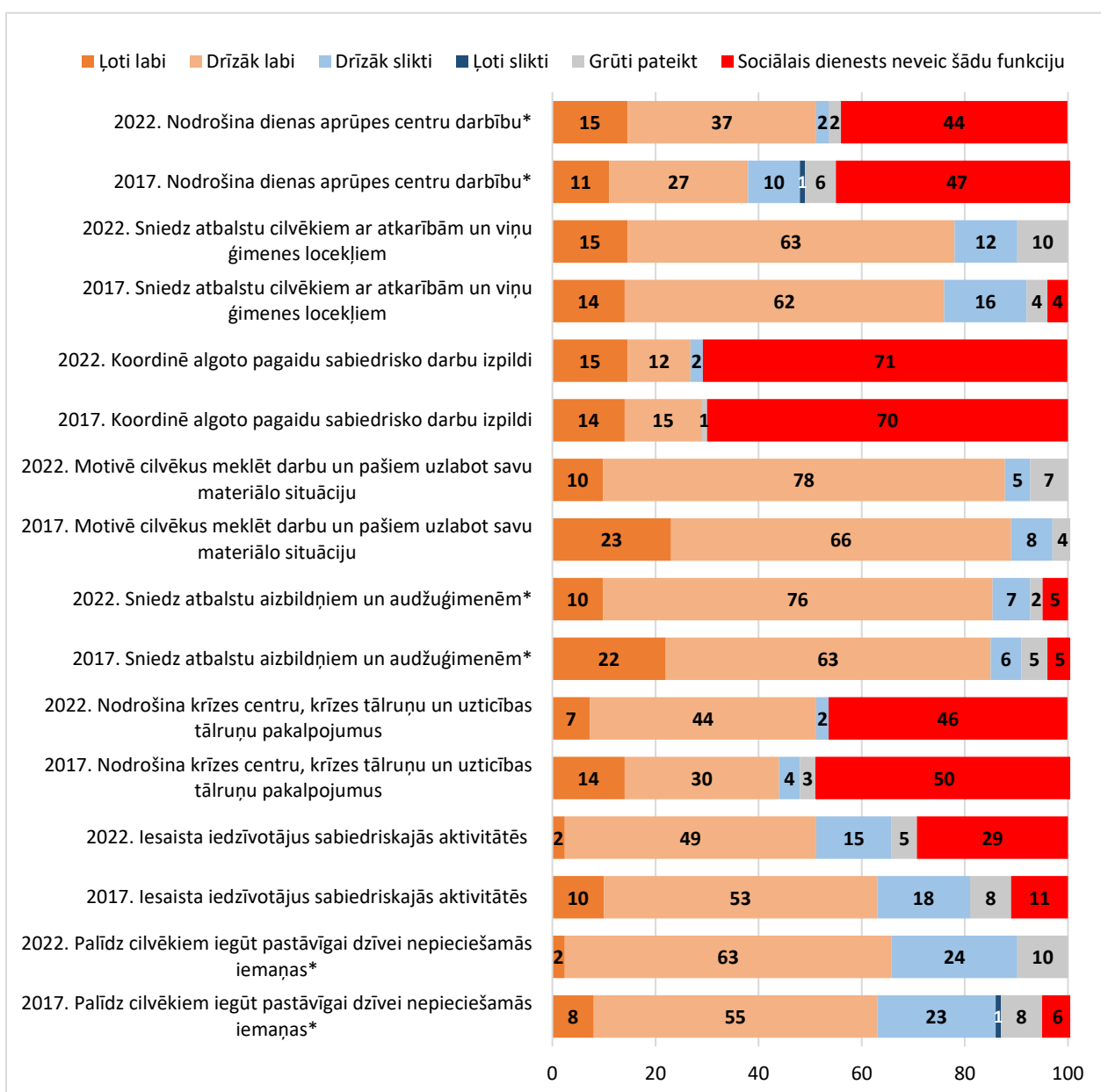
Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Samērā bieži pašvaldību sociālo dienestu vadītāji atzīst, ka nesniedz vairākus sarakstā minētos pakalpojumus (9.B. attēls). Tie ir: dienas aprūpes centru darbība (44% no vadītājiem 2022. gadā, 47% 2017. gadā), krīzes centru, krīzes tālruņu un uzticības tālruņu nodrošināšana (46% no vadītājiem 2022. gadā un 50% vadītāju 2017. gadā). Ap 70% aptaujāto dienestu vadītāju abās aptaujās norāda, ka sociālais dienests nekoordinē algoto pagaidu sabiedrisko darbu izpildi. Salīdzinoši daudz dienestu vadītāju arī norāda, ka sociālais dienests neiesaista iedzīvotājus sabiedriskajās aktivitātēs (2022. gadā – 29%, bet 2017. gadā 11% aptaujāto; abos pētījumos bieži uzdevuma izpilde novērtēta kā “drīzāk sliktā”).

2022. gada ex-post pētījumā dienestu vadītāji kā drīzāk labu, nevis ļoti labu biežāk vērtējuši šādu uzdevumu izpildi: motivēt cilvēkus meklēt darbu un pašiem uzlabot savu situāciju, sniegt atbalstu aizbildņiem un audžuģimenēm.

Negatīvu vērtējumu sociālo dienestu vadītāji biežāk snieguši par atbalsta sniegšanu cilvēkiem ar atkarībām un viņu ģimenes locekļiem, kā arī par uzdevumu palīdzēt cilvēkiem iegūt patstāvīgai dzīvei nepieciešamās iemaņas. 2017. gadā atbalsta sniegšanu cilvēkiem ar atkarībām kā drīzāk sliktu vērtē 16% aptaujāto, 2022. gadā – 12%. Abu pētījumu dati parāda, ka būtiski nemainās vērtējums par palīdzību cilvēkiem iegūt iemaņas patstāvīgai dzīvei – 2017. gada aptaujā 24% aptaujāto to vērtē kā drīzāk vai ļoti sliktu, 2022. gadā – 24% kā drīzāk sliktu.

9.B. attēls. Pašvaldības sociālā dienesta galveno darba uzdevumu izpildes vērtējums – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Komentējot sociālā dienesta darba uzdevumus, daļa dienestu vadītāju uzskata, ka iedzīvotāju izpratne par tiem ir uzlabojusies deinstitucionalizācijas projekta dēļ, jo izpratne par dienesta darba uzdevumiem rodas pakāpeniski, un tas ietekmē arī vērtējumu. Piemēram, sākotnēji iedzīvotāji izrādīja neapmierinātību par dienas aprūpes centra cilvēkiem ar garīgā rakstura traucējumiem būvniecību centrā, taču, centru atverot, viņi sākuši saredzēt pozitīvās izmaiņas. Dienestu vadītāju skatījumā, ja arī sociālais dienests nevar piešķirt nepieciešamo sociālo palīdzību un/vai sociālos pakalpojumus, tad iedzīvotāju izpratne nepasliktinās, jo dienesta speciālisti sniedz konsultāciju par to, kur iedzīvotājiem doties pēc atbalsta.

Ir augusi iedzīvotāju izpratne attiecībā uz DI projektu un cilvēkiem ar GRT, jo mēs projekta ietvaros izstrādājām projektu un uzcēlām dienas aprūpes centru cilvēkiem ar GRT. Pirms tam bija ļoti liela neapmierinātība par to, bija savākti 700 paraksti "pret". Tajā laikā iedzīvotāji vairāk aizdomājās par to, ko dara sociālais dienests, kādas ir mūsu funkcijas un kādas ir mūsu klientu vajadzības. Bija pretestība par to, ka mēs šo dienas centru veidojam centrā, bet tagad kopš mēs esam atvēruši šo centru un jūlijā uzsākuši darbu, mēs saņemam tikai pozitīvas atsauksmes un novērtējumu savam darbam, izpratni par to, ka tas ir vajadzīgs. (V2)

Sociālo dienestu vadītāji uzskata, ka varētu būt, ka ir mainījušies arī tādi aspekti kā sabiedrības prasīgums pret sociālo dienestu, kura pamatā bija tas, ka visiem pašvaldības iedzīvotājiem nebija skaidras izpratnes par to, kas ietilpst jēdziena "sociāls" robežās. Tādējādi nereti dažu iedzīvotāju skatījumā sociālajam dienestam būtu jāpilda arī citu savu starpinstitucionālās sadarbības partneru pienākumus, un pastāv zināms spiediens uz sociālo dienestu un speciālistiem veikt pienākumus ārpus sociālā darba.

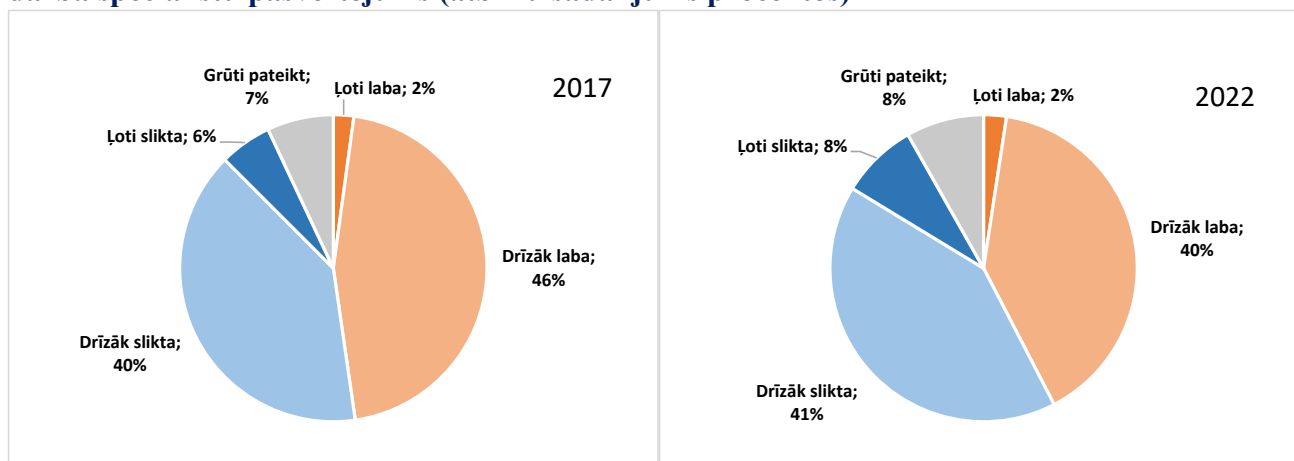
Dienestu vadītāji atzīst, ka vēl joprojām ir iedzīvotāji, it īpaši tie, kuri nav saskārušies ar dienestu darbību, kas uzskata, ka sociālā dienesta speciālisti tikai piešķir pabalstus un veic sociālo aprūpi. Tajā pat laikā vairāki vadītāji raugās uz to drīzāk pesimistiski, norādot, ka šādi iedzīvotāji būs vienmēr.

Sabiedrība šobrīd ir kļuvusi ļoti prasīga. Viņi saprot, ja mājsaimniecība sastopas ar kādām problēmām, tad tā vieta, kur to risināt, ir sociālais dienests vai pārvalde. Bet otrs, iedzīvotāji šobrīd ar vārdu "sociālais" saprot ļoti daudz ko tādu, kur mēs pat esam bezpalīdzīgi. Piemēram, iedzīvotāji dod ziņu, ka viņu daudzvokļu kāpņu telpā agresīvi uzvedas kāds iedzīvotājs. Iedzīvotājiem šķiet, ka tas ir kāds sociāla rakstura jautājums, un ir jāzvana uz sociālo dienestu. Trūkst izpratnes, ka likumpārkāpumu vai kārtības problēmas risina policija, ka vispirms pirmais solis ir izsaukt policiju un novērst šo nekārtību. Un policija jau tāpat pēc tam mums dod atgriezenisko saiti, ka tur ir tāds gadījums, un, iespējams, tur ir jāveic sociālais darbs. Bet primāri iedzīvotāji mēdz izsaukt sociālo dienestu, un uz to sadusmoties, ka tas nav ieradies un nesaņem cilvēku aiz padusēm un neaizved prom, nesāk veikt ar viņu kādu sociālo darbu. (V14)

Sociālā darba speciālisti

Sociālā darba speciālistu viedoklis jautājumā, kāda ir pašvaldības iedzīvotāju izpratne par sociālā dienesta darba uzdevumiem, ir polarizēts: 40% iedzīvotāju izpratni par sociālā dienesta darba uzdevumiem vērtē kā drīzāk labu, 41% kā drīzāk sliktu (10. attēls). 8% aptaujāto vērtē iedzīvotāju izpratni kā ļoti sliktu, bet tikai 2% kā ļoti labu. No visiem aptaujātajiem 8% ir grūti novērtēt pašvaldības iedzīvotāju izpratni.

10. attēls. Pašvaldības iedzīvotāju izpratne par sociālā dienesta darba uzdevumiem – sociālo darba speciālistu pašvērtējums (atbilžu sadalījums procentos)

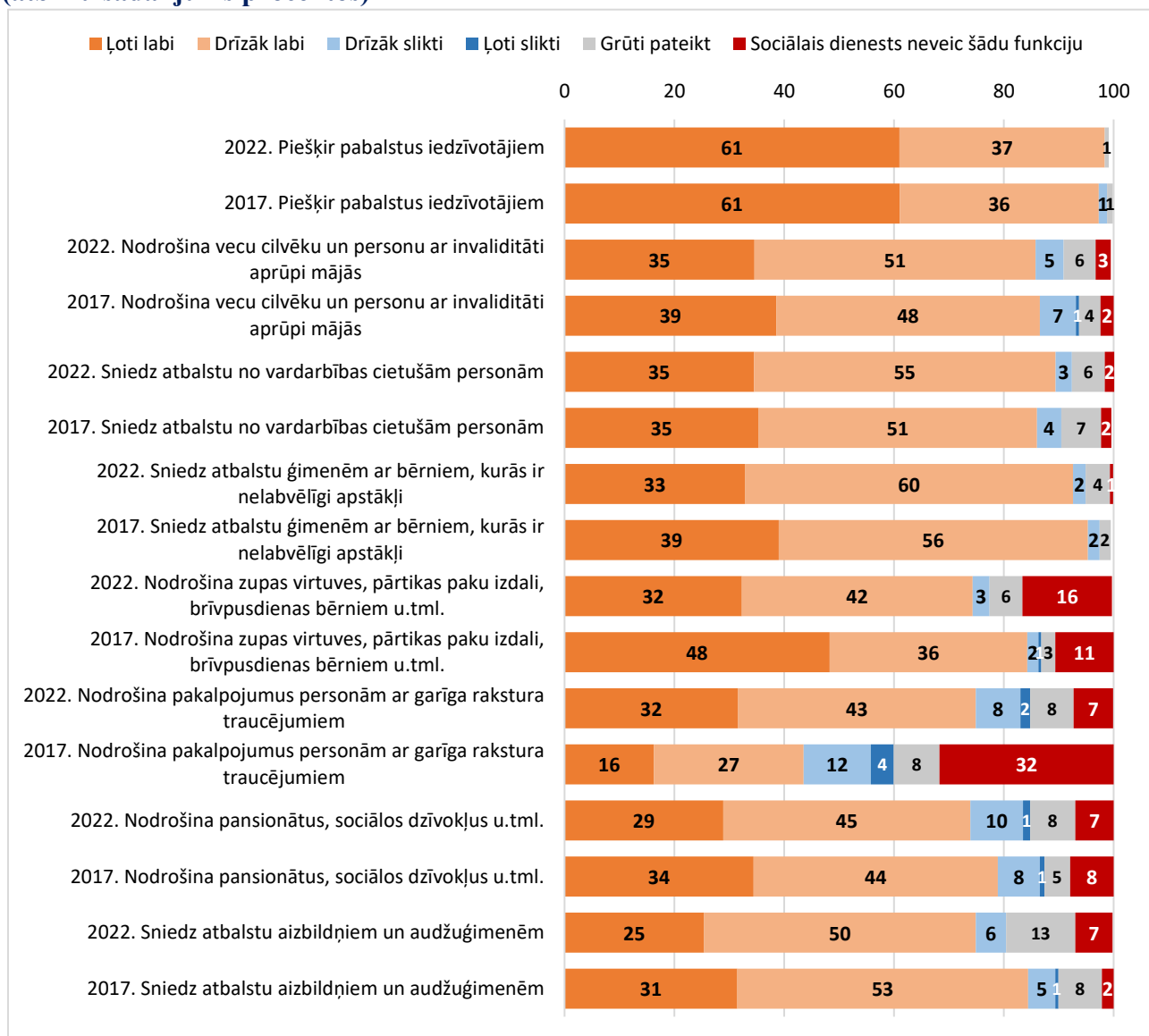


Bāze: Visi sociālā darba speciālisti, N=705

Aplūkojot sociālā darba speciālistu pašvērtējumu par sociālā dienesta uzdevumu veikšanas kvalitāti, vispozitīvāk sociālā darba speciālisti vērtē pabalstu piešķiršanu (11.A. attēls): 61% aptaujāto uzskata, ka sociālais dienests pabalstu piešķiršanu veic ļoti labi, un 37% – ka drīzāk labi. Otrais vispozitīvāk vērtētais darba uzdevums ir vecu cilvēku un personu ar invaliditāti aprūpes mājā nodrošināšana, kuru ļoti labi vērtē 35%, bet 51% – drīzāk labi. Atbalsta sniegšanu no vardarbības cietušām personām ļoti labi vērtē 35%, un 55% kā drīzāk labi. Redzams, ka par 16% ir pasliktinājies vērtējums par sociālā dienesta darbu pārtikas nodrošināšanā (zupas virtuve, pārtikas pakas, brīvpusdienas bērniem u.tml.), kuru 2022. gadā biežāk vērtē kā drīzāk labu, nevis ļoti labu. Attiecībā uz šo uzdevumu arī samērā liels atbildes “sociālais dienests neveic šādu funkciju” īpatsvars.

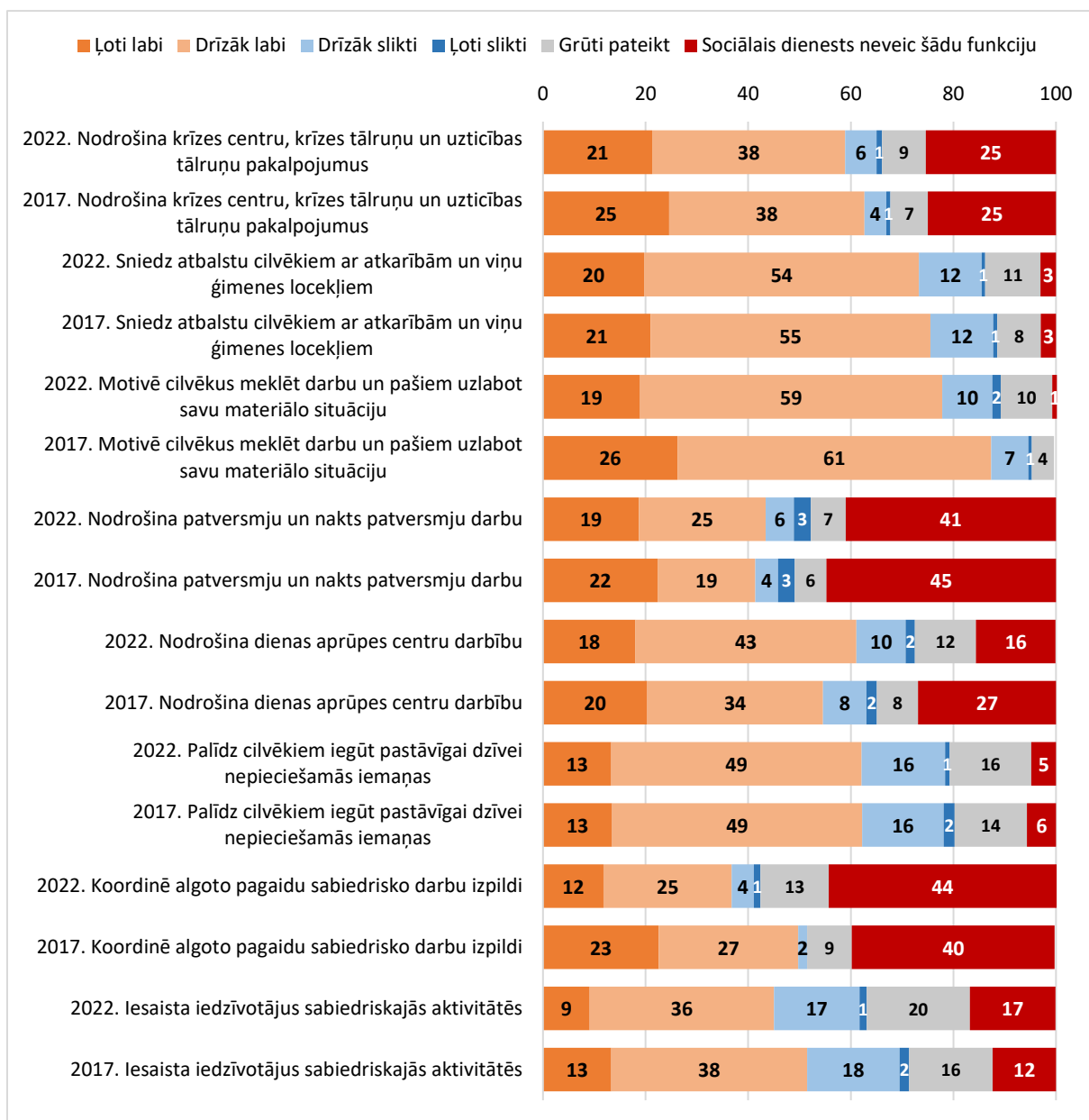
Sociālā darba speciālisti visbiežāk min trīs uzdevumus, kurus sociālais dienests neveic (11.B. attēls): pirmkārt, algoto pagaidu sabiedrisko darbu izpildes koordinācija (44%); otrkārt, patversmju un nakts patversmju darba nodrošināšana (41%); treškārt, krīzes centru, krīzes tālruņu un uzticības tālruņu pakalpojumus (25%). Pārsvārā visus dienesta uzdevumus speciālisti vērtē kā drīzāk labi paveiktus. Negatīvs vērtējums (drīzāk un ļoti slikti) biežāk sastopams par iedzīvotāju iesaistīšanu sabiedriskajās aktivitātēs (18%), palīdzību cilvēkiem iegūt patstāvīgai dzīvei nepieciešamās iemaņas (17%) un atbalsta sniegšanu cilvēkiem ar atkarībām un viņu ģimenes locekļiem (13%). 12% speciālistu atzīmē, ka drīzāk un ļoti slikti dienests motivē cilvēkus meklēt darbu un pašiem uzlabot savu materiālo situāciju un nodrošina dienas aprūpes centru darbību (12%).

11.A. attēls. Sociālā dienesta uzdevumu veikšanas kvalitāte sociālā darba speciālistu vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: Visi sociālā darba speciālisti, N=705

11.B. attēls. Sociālā dienesta uzdevumu veikšanas kvalitāte sociālā darba speciālistu vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: Visi sociālā darba speciālisti, N=705

Lielākā daļa intervēto sociālā darba speciālistu uzskata, ka iedzīvotāji tikai daļēji izprot sociālā dienesta funkcijas un darba uzdevumus. Proti, iedzīvotājiem, kuriem iepriekš nav bijusi tieša saskare ar sociālo dienestu, mēdz būt maldīgs priekšstats, ka sociālā dienesta kompetencē ir tādi jautājumi kā:

- (tikai) pabalstu sniegšana iedzīvotājiem ar zemiem ienākumiem;
- (tikai) atbalsta sniegšana gados veciem iedzīvotājiem;
- atbalsta sniegšana kaimiņu strīdu risināšanā;
- atbalsta sniegšana klaiņojošu dzīvnieku jautājumā;
- ikviena iedzīvotāja uzraudzība/ kontrole;
- labdarības organizēšana un tml.

Dažkārt iedzīvotāji neizprot administratīvās prasības atbalsta saņemšanai un nenošķir sociālā darba speciālistu no sociālā aprūpētāja. Turklāt tiek norādīts, ka šāda neizpratne dažkārt ir vērojama arī starp pašvaldības darbiniekiem, deputātiem un veselības aprūpes speciālistiem. Viena no sociālā darba speciālistēm apbēdināta stāsta, ka, lai arī Latvijā ilgstoši darbojas sociālā dienesta institūcija, liela daļa iedzīvotāju vēl aizvien uzskata, ka sociālā dienestā kompetencē ir ikviens jautājums saistībā ar atbalsta sniegšanu. Viņa stāsta, ka iedzīvotāji sociālajā dienestā vērsas, gan lai lūgtu atbalstu klaiņojoša suņa jautājuma risināšanā, gan arī trokšņojošu kaimiņu gadījumā. Tāpat viņa norāda, ka ir iedzīvotāji, kuri uzskata, ka viņa ies un aprūpēs viņu vecākus mājās, lai arī viņa ir sociālā darba speciāliste, nevis sociālā aprūpētāja, kā arī viņa norāda, ka reizēm iedzīvotājiem trūkst izpratnes par to, ka, lai saņemtu pakalpojumu, vispirms nepieciešams sakārtot dokumentus un nereti gaidīt rindā uz to. Savukārt citi sociālā darba speciālisti vērs uzmanību, ka mēdz būt gadījumi, kad izpratnes trūkums vērojams pat pašvaldības vadības līmenī, proti, ka deputāti sociālajam dienestam var norīkot atrisināt jebkādu jautājumu. Arī veselības aprūpes speciālisti ir sociālajam dienestam aizrādījuši par to, ka tas nav laikus pamanījis, ka kādam senioram ir nepietiekams uzturs.

Viņi joprojām nesaprot, kas ir sociālais darbs un kas sociālajam darbiniekam ir jādara. Lai arī ir pagājuši cik gadi, joprojām cilvēki neatšķir, kas ir aprūpes darbinieks, kas ir sociālais darbinieks. Cilvēki joprojām uzskata, ka var piezvanīt sociālajam darbiniekam jebkurā problēmjautājumā, un tas viss attieksies uz sociālo darbu, piemēram, par pamestu kaķi, par klaiņojošiem suņiem, vai par to, ka viņam šķiet, ka kaimiņos notiek dzeršanas. Viņiem šķiet, ka es tūliņ skriešu un palīdzēšu, dzišu ārā. Viņi nesaprot, kas ir policijas darbs, kas ir sociālais darbs. Viņi domā, ka es iešu aprūpēt māti un tēvu, ja ir apgādnieki, ka es nodrošināšu aprūpi, ka viss notiek uz sitienu, viņi neizprot, ka tas ir ilgstoši, papīru kārtošana, rindas uz pakalpojumu, piemēram, uz pansionātiem. (LM_EX_S4)

Nē. Un to nesaprot pat deputāti un novada administrācija. Viņi nesaprot SD funkciju, viņi jauc sociālo darbu ar labdarību. Viņi domā, ka mums ir jāskrien palīgā. Mums ir jāpalīdz, bet mums nav jāizdara viņu vietā. Viņi arī nenovērtē mūsu darbu, viņi arī ļoti bieži norāda, kas mums ir jādara. Viņiem visiem ļoti patīk norādīt. Deputātiem? Arī un nodaļu vadītājiem – tev taču ir jādara tā, kā izskatīsies no malas, ko par mums padomās. (LM_EX_S3)

Pēc sociālā darba speciālistu domām daļa vainas šāda maldīga priekšstata veidošanā ir jāuzņemas pašiem sociālā darba speciālistiem, kuri nav spējuši novilkt profesionālās robežas un uzņēmušies veikt pienākumus, kas ir ārpus to kompetencēm. Viena no sociālā darba speciālistēm norāda, ka šāda situācija visbiežāk vērojama mazajās pašvaldībās, kur ierobežoto cilvēkresursu dēļ sociālā darba speciālisti uzņemas veikt pienākumus, kas pēc būtības tiem nebūtu jāpilda.

Tas bieži vien ir saistīts ar to, ka ir brīži, kad mazās pašvaldībās, mazos ciemos nav neviens cits, kas to varētu uzņemt. Tad sociālais darbinieks, lai arī tas nav viņa kompetencē, viņš to uzņemas. Tā arī veidojas situācija, ka pie viņiem nāk arvien vairāk un vairāk ar dažādiem jautājumiem, kas iet ārpus viņa robežām. (LM_EX_S7)

Savukārt sociālā dienesta klienti, jo īpaši pastāvīgie, pēc sociālā darba speciālistu domām, diezgan labi izprot sociālā dienesta funkcijas un darba uzdevumus. Viņuprāt, liela nozīme izpratnes veidošanā ir iepriekšējas pieredzes/ saskarsmes esamībai. Saskaņā ar sociālā darba speciālistu stāstīto, ilgstošie sociālā dienesta klienti, kuri pastāvīgi saņem sociālos pabalstus, ļoti labi izprot sociālā dienesta struktūru un pieejamos atbalsta veidus, turklāt šī izpratne ir izveidojusies arī viņu bērniem, kas bieži vien kļūst par sociālā dienesta klientiem. Piemēram, viena no sociālā darba speciālistēm stāsta, kamēr iedzīvotājs pats tieši nav saskāries ar sociālo dienestu, tikmēr izpratne par to ir diezgan nepilnīga. Viņa to ilustrē ar piemēru ar daudz bērnu māmiņām, kuras salīdzinoši bieži mēdz uzrakstīt nepilnīgu

iesniegumu, jo nav līdz galam iedziļinājušās normatīvajos aktos, taču kad tiek individuāli izstāstīts, tad saprot, kas nav līdz galam uzrakstīts vai ņemts vērā.

Iedzīvotāju izpratne varētu būt nepilnīga. Kamēr tu nesaskaries un tev konkrēti nepaskaidro, cilvēki neizlasa līdz galam nosacījumus, noteikumus, un īsti nav tā saprašana, vai tas ir mūsu, sociālā dienesta atbildībā, vai tas tomēr ir vairāk klientu apkalpošanas centram. To es, piemēram, arī zinu par daudzbērnu ģimeņu iesniegumiem. Mammītes pārsvarā, es teiktu, 50%, man atsūta nepareizus iesniegumus tāpēc, ka tur ir jāapsēžas un tie likumi, pašvaldības saistošie noteikumi jāizlasa. Kad es zvanu un paskaidroju, tad "ā, jā, paldies", tad ir skaidrs, bet izpratne tā uzreiz īsti no nekurienes nav, tikai ja pats sociālais dienests iepazīstina ar to, ko viņi dara, tad jā. (LM_EX_S16)

Liela nozīme izpratnes veidošanā ir bijusi tam, ka pēdējos gados sociālais dienests ir palicis atvērtāks dažādākām iedzīvotāju grupām. Tā kā aizvien vairāk iedzīvotāju var saņemt reālu atbalstu sociālajā dienestā, aizvien lielākai iedzīvotāju daļai ir bijusi personiska pieredze ar sociālo dienestu, vai par to ir dzirdēts no tuviem cilvēkiem. Piemēram, viena no sociālā darba speciālistēm stāsta, ka viņas pašvaldībā jau vairākus gadus ikvienai ģimenei, kurai ir nepieciešams psiholoģisks atbalsts, ir iespējams saņemt psihologa pakalpojumu. Ņemot vērā, ka pakalpojums tiek aktīvi izmantots, viņa secina, ka iedzīvotāji par to ir informēti un izprot kādus atbalsta veidus iespējams saņemt sociālajā dienestā. Savukārt cita sociālā darba speciāliste izpratnes par sociālā dienesta darbu palielināšanos saista ar to, ka tagad mājokļa pabalsts ir pieejams bez noteikta statusa. Sociālā darba speciāliste skaidro, ka agrāk iedzīvotājiem pamatā par sociālo dienestu bija priekšstats, ka tas tikai trūcīgām un maznodrošinātām personām izsniedz pārtikas pakas un naudu, taču tā kā tagad mājokļa pabalstu var saņemt ikviens, kuram tas pēc būtības ir nepieciešams, vairāk iedzīvotājiem ir bijusi tieša saskare ar sociālo dienestu, kas kopumā paaugstina izpratni par tā darba uzdevumiem.

To visi noteikti nesaprot, ja jautājat, vai visi. Visi noteikti nē, bet es domāju, ka cilvēki saprot, ka te ne tikai var saņemt sociālo palīdzību, naudu, bet te var saņemt arī psihoemocionālo atbalstu un palīdzību krīzes situāciju risināšanā. Mums jau daudzus gadus, jau vairākus gadus, ir iespēja pašvaldībā saņemt bezmaksas psihologa pakalpojumu jebkuram pilsētas iedzīvotājam. Šis pakalpojums tiek nodrošināts caur sociālo dienestu, un iedzīvotāju aktivitāte pēc šī pakalpojuma saņemšanas katru gadu mums aug. Tās ir apmēram 120 ģimenes gadā, tieši ģimenes, kuras ir vērsušās pēc psihologa pakalpojuma. Tās nav trūcīgas, maznodrošinātas, riska ģimenes, sociāli nelabvēlīgas ģimenes, bet tās ir ģimenes vai personas, kuras kaut kādā brīdī ir saskārušās ar vajadzību pēc psihologa pakalpojuma. Līdz ar to es teikšu, ka jā, iedzīvotāji ir informēti par to atšķirību starp sociālo darbu, sociālo palīdzību, un ko šeit var saņemt. (LM_EX_S15)

Es domāju, ka viņiem ir iespēja tieši tagad saņemt tos pabalstus, to atbalstu... Tie, kuri agrāk domāja, ka sociālais dienests ir tie, kuri dala produktus vai izziņas trūcīgām vai maznodrošinātām personām. [...] Bet tā kā tagad ir atbalsts, piemēram, mājokļa pabalsts, kas nav piesaistīts pie statusa, jebkurš iedzīvotājs var atnākt un pārrēķināt savas iespējas saņemt mājokļa pabalstu, palūgt, lai sociālais darbinieks izvērtē materiālos resursus, uzrakstot iesniegumu, vai pienākas vai nepienākas. [...] Cilvēki saprot, ka ir griesti lielāki, augstāki, tāpēc mums diezgan daudz tagad nāk, katru mēnesi palielinās cilvēku skaits, kaimiņi cits citam pastāsta, ka viņiem palīdz sociālais dienests, apmaksā dzīvokli, viņi stāsta, ka ir izdarījuši to, to un to. [...] Tieši pabalsti skar vairāk cilvēku, tas aplis ir lielāks un lielāks, un lielāks. Viņi saprot, ka ir palīdzība, es domāju, ka tas dod iespēju saprast, kas ir sociālais dienests. (LM_EX_S9)

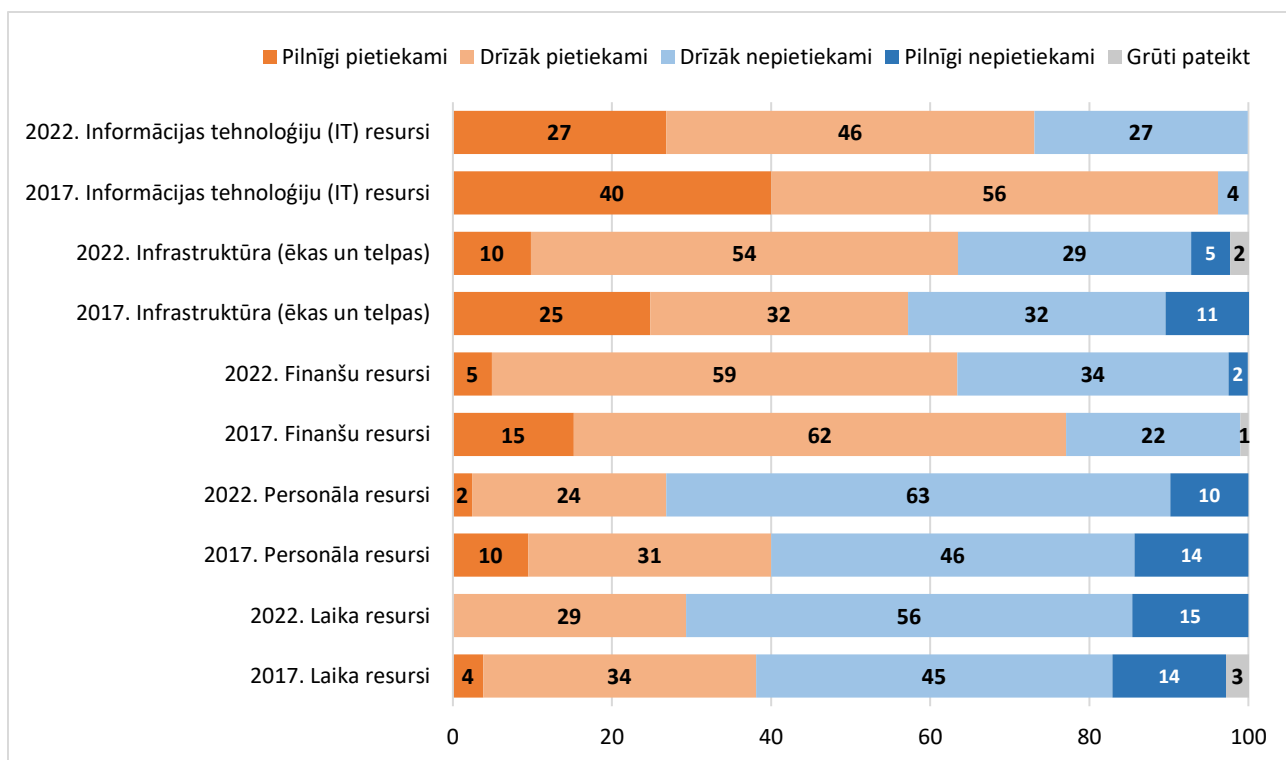
Sociālā darba organizācija un prakses saturs

Profesionālā sociālā darba attīstīšanai pašvaldībās 2017. gadā tika izpētīta sociālā darba organizācija dienestos un sociālā darba prakses mikro līmenī īstenošana. Attiecīgi LM projekta netiešu ietekmi parāda arī darba organizācijas un sociālā darba prakses raksturojuma izmaiņas, kuras noskaidrotas 2022. gada pētījumā.

Sociālajam dienestam pieejamo resursu vispārējs vērtējums

Iesākumā pētījumā tika noskaidrots, kā mainījušies sociālajam dienestam pieejamie resursi. Šo vērtējumu sniedza sociālo dienestu vadītāji. To vērtējums tika sadalīts apakšjautājumos atbilstoši katram resursu veidam – finanšu resursi, personāla resursi, laika resursi, infrastruktūra un informācijas tehnoloģiju (IT) resursi (12. attēls).

12. attēls. Sociālajam dienestam pieejamo resursu vērtējums – sociālā dienesta vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Gan ex-ante, gan ex-post aptaujās vispozitīvāk sociālo dienestu vadītāji novērtē IT resursu pieejamību – 2022. gadā 27%, bet 2017. gadā 40% aptaujāto uzskata, ka IT resursi ir pilnīgi pietiekami. Salīdzinot 2017. gada un 2022. gada aptauju rezultātus, redzams, ka attiecībā uz IT resursiem ievērojami palielinājies “drīzāk nepietiekami” atbilžu īpatsvars. Infrastruktūras resursi kopumā novērtēti kā pieejami, 2022. gadā visbiežāk tos novērtējot kā “drīzāk pietiekamus”. Salīdzinot abu aptauju datus, redzams, ka 2022. gadā dienestu vadītāji ievērojami biežāk vērtē finanšu, personāla un laika resursus kā drīzāk nepietiekamus. Ņemot vērā to, ka kopumā pašvaldību budžetos vērojama tendence, ka

sociālās jomas budžeti palielinās, tas parāda, ka sociālās jomas jautājumi kļūst aizvien aktuālāki un prasības par pakalpojumu kvalitāti un pieejamību, kas prasa arī papildus resursus, pieaug.

Vērtējot sociālajam dienestam pieejamos resursus, dienestu vadītāji kā būtiskāko norāda cilvēkresursu trūkumu, no kura izriet citu resursu nepietiekamība, piemēram, laika resursi. Dienestos nav aizpildītas štata vietas, proti, nav pamatdarbinieku, tāpēc nav iespējas attīstīt dienesta darbu, piemēram, domāt par jaunu pakalpojumu ieviešanu. Dienestu vadītājiem aizvien biežāk nākas piesaistīt darbiniekus bez Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā noteiktās izglītības. Šo iemeslu dēļ rodas nepieciešamība attīstīt sadarbību ar augstskolām, meklējot topošos speciālistus. Kāds vadītājs norāda uz to, ka mazākās pašvaldībās nevar prasīt vairāk personāla resursus, jo kopumā tajos ir mazāk problēmu, pat ja, iespējams, būtu nepieciešami vairāki speciālisti.

Profesionālu darbinieku pietrūkst. Mums gada sākumā pie apvienošanās bija brīvas piecas sociālā darbinieka vietas, mums viņas ilgstoši neizdevās aizpildīt. Mums viņas neizdevās aizpildīt vairāk kā pusgadu. Katastrofāls trūkums, alga nav motivācija. No Rīgas piesaistīt nevar, jo Rīga pacēla algas un braukšanas ziņā mēs vairs neesam konkurētspējīgi. Līdz ar to katastrofāli trūka darbinieku, un man nācās pieņemt ļoti neprofesionālu lēmumu, pieņemt darbiniekus pilnīgi bez sociālā darba izglītības. Bet es aiz izmisuma vienkārši neredzēju citu iespēju. Bet es esmu lepna un laimīga par savu drosmīgo soli, piesaistot trīs jaunus darbiniekus no pilnīgi citas sfēras. Un visas trīs meitenes man septembrī iestājās universitātē mācīties sociālo darbu. Visās ir degsme. Laimīgs gadījums, bet es arī biju no tām, kas saprata, ka nav izejas. Mums darbi dzen darbus. Man jau darbinieki sāka iet prom no tā, ka viņām uzliek divu, trīs darbinieku pienākumus. Viņas jau vairs nespēj normāli strādāt. (V2)

Sociālajos dienestos, kur personāla trūkums nerada problēmas, būtisku atbalstu dienesta darbībā sniedz arī citi sociālā dienesta speciālisti. Sociālo darbinieku darbu atvieglo tādi speciālisti kā psihologs, datu ievades speciālists. Piemēram, psihologa pienākumos ietilpst ne tikai atbalsta sniegšana klientiem, bet arī daļēja sociālā darbinieka funkciju pārņemšana, procesu vadīšana. Dienestu vadītāju skatījumā tādējādi atsevišķi sociālā dienesta speciālisti kļūst par komandu, nevis individuāliem spēlētājiem.

Mums ir arī vēl citi sociālā darba speciālisti, kas palīdz nodrošināt, apkalpot sociālos darbiniekus, arī psihologu mēs esam saglabājuši dienestā, kas kalpo nevis tikai kā krīzes intervences novērsējs, bet arī kā komandas līdzbiedrs (palīdz vadīt procesu), starpinstitucionāls, starpdisciplinārs. Faktiski viņš ir komandas spēlētājs. Viņš nav speciālists ārpusē vai tāds, kas ir pieejams tikai klientiem. Mums ir arī datu ievades speciālists, kas arī ļoti labi palīdz, jo mums ir centralizētā grāmatvedība, mums apkalpo padsmiņi grāmatveži [..]. Mēģinām tādā veidā rast balansu. Man gribētos teikt, ka faktiski mums ir pietiekami. (V4)

Daži vadītāji norāda uz lielāku vai mazāku pašvaldības atbalstu sociālā dienesta darbības īstenošanā: “Esam arī saudzēti”, “Ja sastāda budžetu, mūs vismazāk aiztiek, kur ir kaut kas jāsamazina vai jāgroza”, “Nekad nav bijis jālūdzas, nē, mums tiek iedalītas finanses”. Novērojamas dažādas pieejas: ir vadītāji, kuri uzsver, ka, ja dienestam ir kas nepieciešams, pašvaldības vadība atbalsta, un ir vadītāji, kuri panākuši vismaz to, ka dienesta resursus nesamazina. Savukārt citi vadītāji norāda, ka pašvaldības vadība zināmā mērā ierobežo patērētos finanšu līdzekļus un prasa sociālajiem dienestiem samazināt tādus izdevumus kā samaksātās naudas summas par degvielu, drukāšanu, vai arī nepiešķir resursus tādām izmaksām kā sociālā dienesta speciālistu komandējumiem.

Es jau labu laiku atpakaļ esmu saņēmusi rīkojumu, ka ir jāsamazina diezgan daudz lietas. Piemēram, degviela. Bet patiesībā tas ir ikdienišķi. Deviņos vakarā piezvana, un darbinieki brauc ar saviem transportiem [..]. Kabineti mums ir nodrošināti, tehnika mums ir... Bet ir jābūt taupīgiem, tu nedrīkstī to printēt, to printēt. Tad, protams, darbinieki izmanto visas ministrijas apmācības, kādas vien ir. Mēs

Ļoti aktīvi piedalāmies pilotprojektos, mēs arī aktīvi mācāmies visās tālmācībās. Bet, ja mēs braucam uz kādām apmācībām, tad es neteikšu, ka novads ir ļoti dāsns ar dienas naudu apmaksu, ar viesnīcu. Pilotprojektā, jā. Bet, ja darbinieks ir izvērtēts, viņš grib kādu citu apmācību, lai sevi papildinātu, tad man ir ļoti jāizvērtē, vai es viņam varēšu apmaksāt ceļu, viesnīcu... (V8)

Vairāki dienestu vadītāji izsaka nepieciešamību atjaunot un/vai papildināt dažnedažādus infrastruktūras un IT resursus – datortehniku, ergonomiskos krēslus, labiekārtotas telpas, labāku interneta pārklājumu. Dienestu vadītāji infrastruktūras resursu šī brīža stāvokli apraksta ar šādiem apzīmējumiem: “tehnika noveco”, “dažam pat ir 10 gadīgs dators, kas vairs nevar visu izdarīt”, “gribētos kaut ko svaigāku, modernāku, kaut vai krēslus darbiniekiem, kas ļautu normāli strādāt”. Kāda dienesta vadītājs norāda uz sliktu interneta pārklājumu, proti, lēnu internetu sociālajā dienestā, kā globāli risināmu jautājumu. Interneta pārklājuma dēļ sociālajiem darbiniekiem ir grūtības piekļūt tādām programmām kā SOPA, nav iespējams atrast vajadzīgo informāciju optimālā ātrumā. Šī vadītāja skatījumā novadu apvienošanās ir tikai pasliktinājusi situāciju.

Pēc apvienošanas mēs neesam bijuši līdzvērtīgi, tas gads ir par maz laika... Lai kā mūs grib spiest VARAM, viņi faktiski grib parādīt, cik efektīvi un labi tas viss ir bijis, bet mums praktiķiem un tiem, kas strādā uz vietas, ir jāatzīst, ka šī apvienošana mums ir radījusi daudzus papildus izdevumus, un nevaram visu ātri sakārtot. (V4)

Turpinot par infrastruktūras problēmām, sociālo dienestu vadītāji akcentē dienesta telpu novecošanos un telpu šaurību. Tiek minēts, ka trūkst atbilstoši aprīkotas konsultāciju telpu psihologam, kur, piemēram, īstenot smilšu terapijas, un darba vietu kopumā. Intervijās tiek izteikta vēlme, lai atsevišķiem sociālā dienesta īstenotajiem pasākumiem, piemēram, atbalsta grupām, fiziski būtu vieta sociālajā dienestā, nevis “kaut kādā pagasta apvienības zālītē”. Kā bieži norāda vadītāji, šeit dienestu vēlmes kavē pašvaldība, jo nepieciešams finansiāls atbalsts vēlmju un vajadzību realizēšanā. Tādējādi atsevišķas sociālo dienestu prasības tiek atliktas, piemēram, finansējums remontdarbu veikšanai dienestos, dažāda aprīkojuma uzlabošanai. Viens vadītājs stāsta par to, ka telpu šaurības dēļ izskata iespēju noteiktām darbinieku kategorijām, piemēram, sociālās palīdzības organizatoriem, veikt darba pienākumus attālināti.

Mums ēka ir tik liela, cik ir. Pašvaldība šobrīd neredz risinājumu mūs izvietot citās telpās vai kaut ko piebūvēt klāt. Ēka fiziski ir pilna, ja mums funkciju izpildei vajag jaunas štata vietas, tad mums fiziski nav, kur tās izvietot. Tad ir šie jaunie izaicinājumi, jo ir jāsāk domāt, kurus darbus var veikt attālināti. Slēgt līgumu, bet reāli domāt, ka cilvēks strādās no mājām. Protams, tas nav darbs ar klientiem. Tie varbūt ir kaut kādi atskaišu veidotāji, kas rēķina sociālo palīdzību. (V13)

Vienā intervijā tiek akcentēta vajadzība pēc jaunas datortehnikas, bet dažiem speciālistiem pirms pensijas vecumā vajadzētu apmācību, kā apieties ar jaunāku tehniku. Visos sociālajos dienestos arī nav pietiekami labi informācijas tehnoloģiju resursi.

Protams, modernas tehnoloģijas. Tas būtu ļoti labi, jo tehnika noveco. Tāpēc to arī vajag pilnveidot, un arī darbinieku zināšanas ar to strādāt. Principā tas varētu atvieglot darbu [...]. Darbu atvieglot, taupot gan laiku, gan resursus. Bet mums varbūt trūkst zināšanu, kā to tehniski izdarīt. Tos pašus jaunus datorus, tur ir iekšā jaunās programmas, un darbiniekiem, it sevišķi tiem, kas ir jau pirms pensijas vecumā, tiem tās programmas tik ātri neiet. Tāpēc datora, printera vai skenera maiņa... Tāpēc šīs problēmas varētu izkristalizēties. (V11)

Attiecībā uz transportu dienestu vadītāji ieskicē tādu problēmu kā periodisku dienesta transportlīdzekļu nepieejamību, ko viņi galvenokārt saista ar to, ka pašvaldības teritorija ir ļoti liela. Līdz ar to

darbiniekiem ir jāņemo tāls ceļš līdz klientu dzīvesvietām, lai veiktu apsekošanas, un dienestam pieejamie transportlīdzekļi nav pieejami visiem speciālistiem, kuriem tie ir vajadzīgi. Dažkārt nokļūšana uz vajadzīgajām institūcijām paliek klientu pašu ziņā. Dienestu vadītāji uzskata, ka šīs problēmas risks ir tāds, ka darbinieki nevar specializēties, jo strādā lielākoties šajā vienā noteiktajā teritorijā. Dažkārt tamlīdzīgas transporta problēmas tiek risinātas, iesaistot citus dienesta sadarbības partnerus, piemēram, uz apsekošanām dodoties kopā ar pašvaldības policiju. Vēl tiek minētas tādas problēmas kā novecojušas automašīnas, ceļa segums, proti, zemes ceļi. Tā kā vadītājs nevēlas likt speciālistiem noslēgt patapinājuma līgumus, laužot savas mašīnas, braucot pa zemes ceļiem, risinājums ir slēgt patapinājuma līgumus ar speciālistiem, kas strādā pilsētas teritorijā.

Attālumam ir milzīgi. [...] Mums mazliet ir problēmas ar autotransportu. Varētu jau teikt, ka cilvēkiem ir pašiem jānokļūst. (V4)

Resursu skaits ir pietiekams. Jautājums ir, kā mēs tos izmantojam. Tas attālumam starp apdzīvotām vietām ir tā lielākā problēma, kas mums traucē izmantot resursus. Ja mums no viena novada gala līdz otram ir jābrauc aptuveni 100 km... Tas nozīmē, ka tas darbinieks tur arī strādās, viņš nevarēs ne specializēties, ne... Tā resursu sadalīšana tur nav iespējama. (V10)

Mums ir pašvaldības policija, kuru mēs bieži apsekošanās izmantojam [...]. Varbūt divi gadījumi ir bijuši, kad mēs pasakām, ka mums pēc stundas ir jāizbrauc, bet mēs izbraucām pēc pusotras. Nav bijis gadījumu, kad mēs kaut kur nepaspētu. (V9)

Darba mašīnu nodrošinājumu un visu to gribētos labāku, jo es jau šobrīd projektā meklēju iespējas invalīdu transportam, busiņam, lai mēs ratiņniekus varam labāk pārvadāt. Viņi ir jāved. (V12)

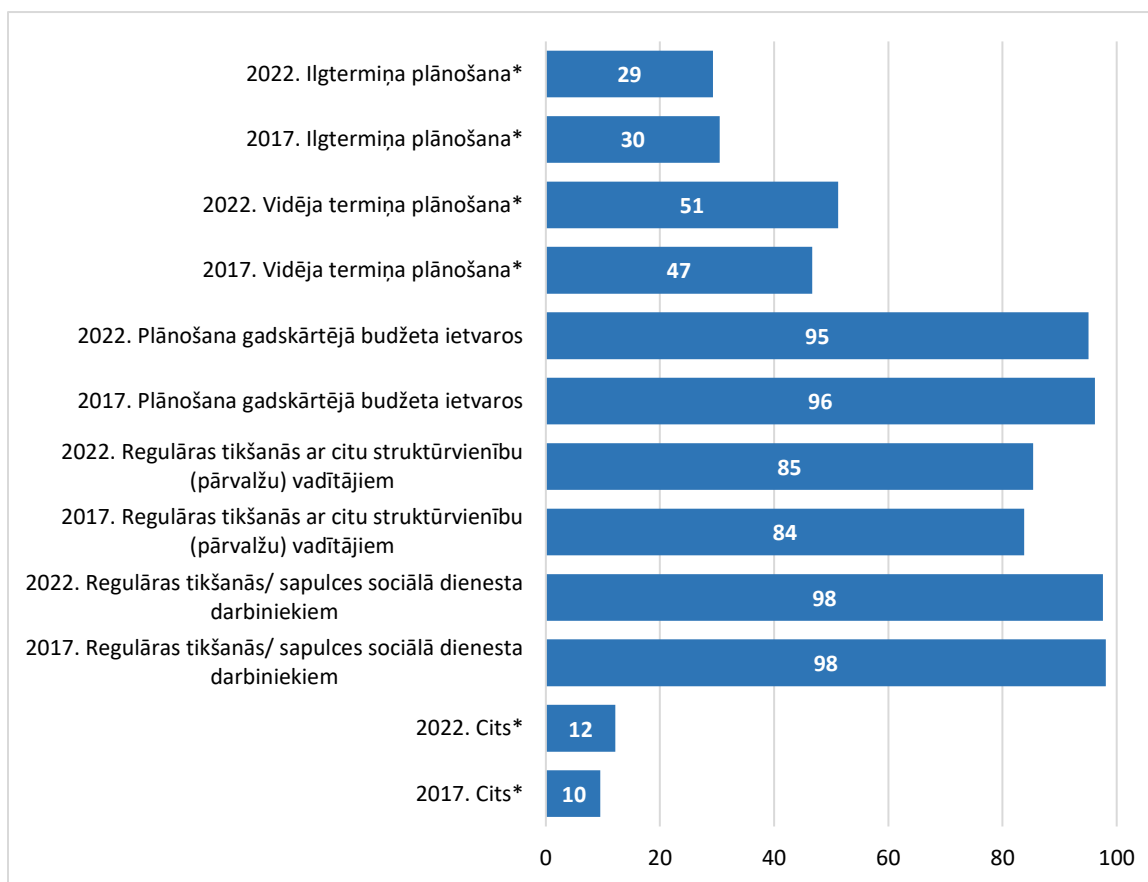
Sociālā dienesta darba organizācija un vadība

Sociālā dienesta darba organizācija pētījumā ir raksturota gan no dienesta vadītāju, gan sociālā darba speciālistu viedokļa, tomēr apskatot nedaudz atšķirīgus jautājumus. Sociālā dienesta vadītāji kvantitatīvās aptaujas ietvaros vairāk raksturo kopīgos vadības procesus un formālās attiecības ar pašvaldības vadību, savukārt sociālā darba speciālisti ir raksturojuši savu darba vidi – darba plānošanas un formālās attiecības ar dienesta vadību. Attiecīgi 2017. un 2022. gada pētījuma rezultātu salīdzināšana ļauj noteikt sociālā darba organizācijas, attiecību ar pašvaldību vadību un sociālā darba organizēšanas prakses izmaiņas.

Sociālo dienestu vadītāji

Aplūkojot sociālo dienestu darba plānošanas instrumentus, (13. attēlā) redzams, ka abos izvērtējumos nav būtisku izmaiņu un vadītāji vēl projām visbiežāk atzīmē, ka izmanto īstermiņa plānošanas instrumentus. 2022. gadā tie ir regulāras tikšanās/sapulces sociālā dienesta darbiniekiem (98%), plānošana gadskārtējā budžeta ietvaros (95%) un regulāras tikšanās ar citu struktūrvienību (pārvalžu) vadītājiem (85%). Tādus instrumentus kā vidēja termiņa plānošana, kuras ietvaros izstrādāta sociālā dienesta stratēģija un kurā noteikti mērķi 3-5 gadiem, un ilgtermiņa plānošana, kuras ietvaros izstrādāta sociālā dienesta stratēģija 5-7 gadiem, min attiecīgi 51% un 29% sociālo dienestu vadītāju.

13. attēls. Sociālo dienestu darba plānošanas instrumenti – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Piezīme: Cits*: sociālā dienesta attīstībai atbilstoša sadaļa ir iekļauta pašvaldības attīstības plānošanas dokumentos

Sociālo dienestu vadītāju saskarsmes ar pašvaldības vadību izvērtēšanai pētījumā ir izmantotas vairākas pazīmes (14.A. attēls). Aptaujas dati parāda, ka kopumā sociālo dienestu vadītājiem ir saprotami viņu darba uzdevumi (49% atzīmē, ka tā ir vienmēr, 51%, ka bieži). Lielākoties dienesta vadītāji paši izvēlas veidu, kā organizēt savu darbu (42% uzskata, ka vienmēr, 54% – bieži) un ir iesaistīti sociālā dienesta mērķu un darba plānošanā augstākajā līmenī (42% vadītāju vienmēr, 44% bieži). Salīdzinājumā ar 2017. gada ex-ante aptaujas rezultātiem, vadītāji biežāk izvēlas atbildēt, ka “bieži”, nevis “vienmēr” saprot savus darba uzdevumus un izvēlas veidu, kā organizēt savu darbu. Šāda tendence redzama arī citu izteikumu vērtējumā.

Aplūkojot būtiskākās izmaiņas, redzams, ka ir palielinājies to vadītāju īpatsvars, kuri atbild, ka pašvaldības vadība viņiem piedāvā iespējas mācīties un/vai attīstīt jaunas darba iemaņas “dažreiz”. 2017. gadā “vienmēr” un “bieži” atbildējuši 64% aptaujāto, bet 2022. – 54%, proti, biežāk izvēloties atbilžu variantu “dažreiz”. Vienlaikus ir samazinājies to vadītāju daudzums, kas atzīst, ka pašvaldība viņiem nepiedāvā iespējas mācīties (atbilžu variants “reti vai nekad”).

14.A. attēls. Sociālo dienestu vadītāju sadarbības ar pašvaldības vadību pašvērtējums (atbilžu sadalījums procentos)

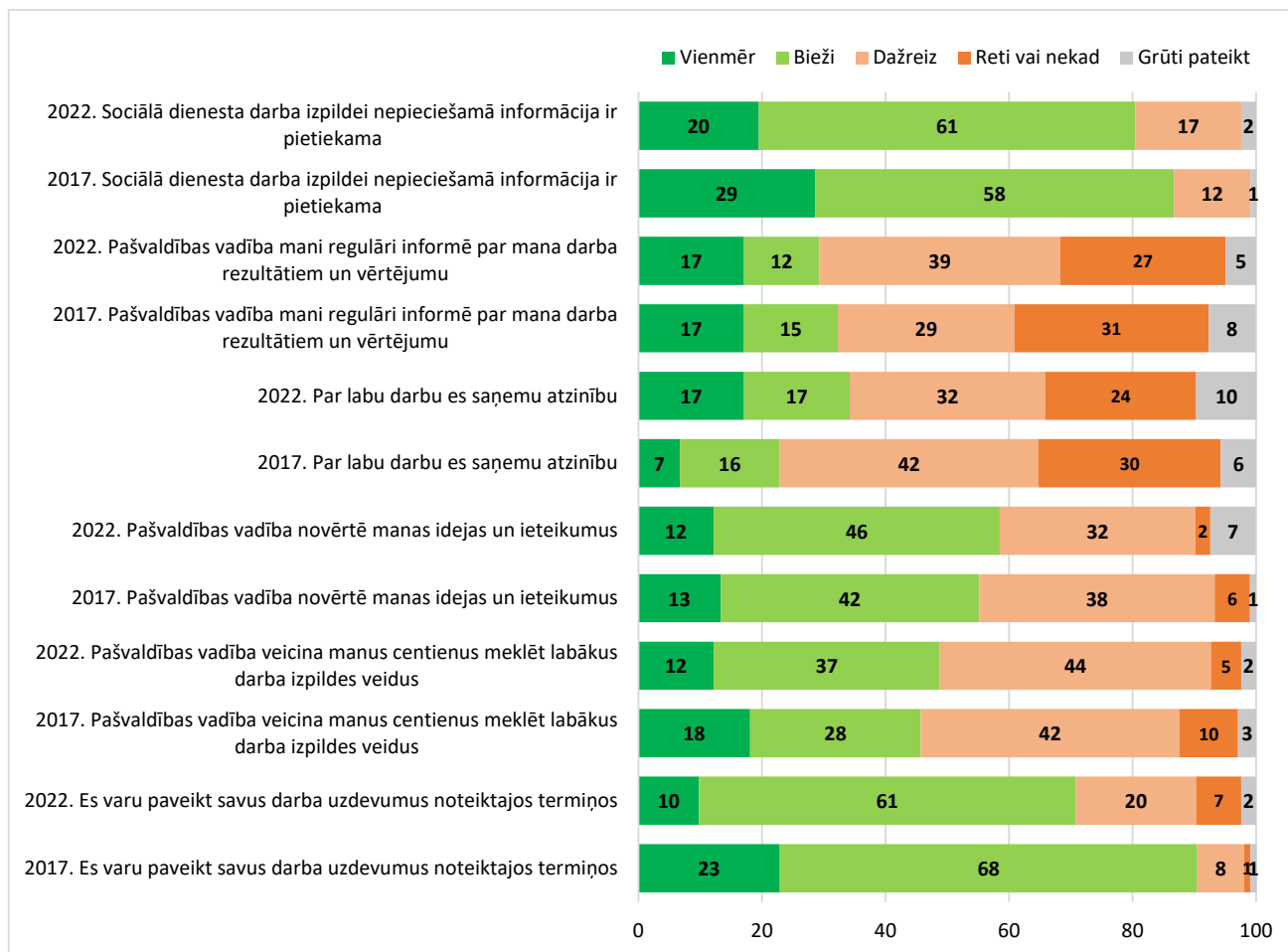


Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Lielākā daļa sociālo dienestu vadītāju uzskata, ka sociālā dienesta darba izpildei nepieciešamā informācija viņiem ir pietiekama (20% atzīmē “vienmēr”, 61% atzīmē “bieži”). Tāpat lielākā daļa vadītāju uzskata, ka viņi var paveikt savus darba uzdevumus noteiktajos termiņos (10% atzīmē “vienmēr”, 61% atzīmē “bieži”) un pašvaldības vadība novērtē viņu idejas un ieteikumus (12% atzīmē “vienmēr”, 46% atzīmē “bieži”).

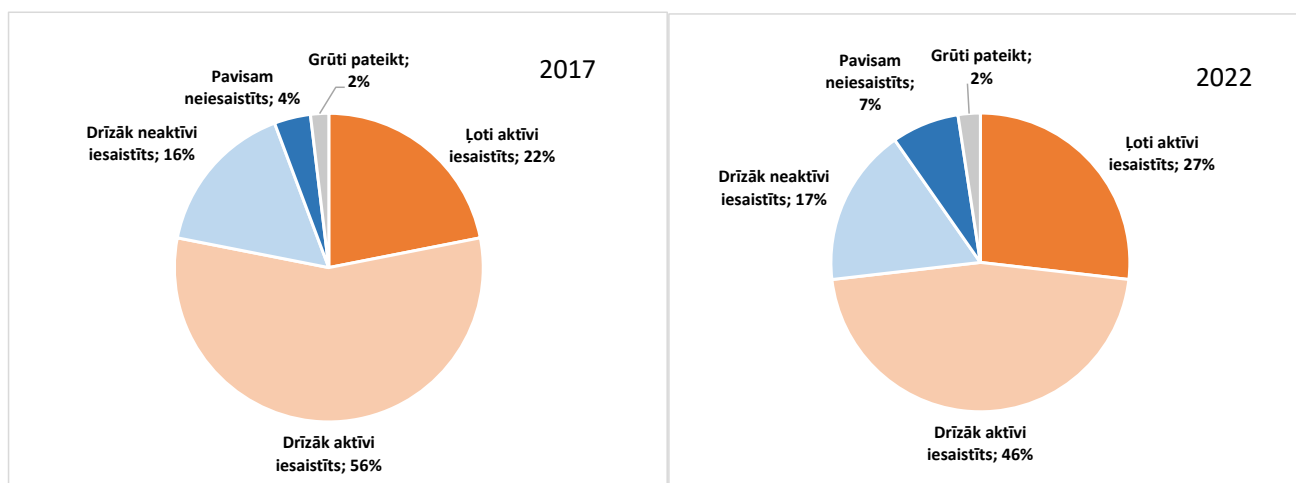
Kā negatīva tendence jāatzīmē tas, ka joprojām nav nostiprinājušās atgriezeniskās saites nodošanas prakses no pašvaldības vadības puses, jo tikai 17% atzīmē, ka vienmēr pašvaldības vadītāji viņus informē par viņu darba rezultātiem un vērtējumu, 12% atzīmē atbildi “bieži”, 39% atzīmē “dažreiz”, bet 27% atzīmē “reti vai nekad”. Līdzīgs atbilžu sadalījums vērojams arī attiecībā uz atzinības saņemšanu par labu darbu: 32% atzīmē, ka dažreiz, bet 24% aptaujāto atzīmē ka reti vai nekad par labu darbu saņem atzinību (14.B. attēls). Vienlaikus var norādīt, ka, salīdzinot ar 2017. gadu, ir mazliet palielinājies to vadītāju īpatsvars, kas par labu darbu vienmēr saņem atzinību (no 7% 2017. gadā līdz 17% 2022. gadā).

14.B. attēls. Sociālo dienestu vadītāju sadarbības ar pašvaldības vadību pašvērtējums (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

15. attēls. Sociālo dienestu vadītāju iesaiste priekšlikumu sniegšanā pašvaldības teritorijas attīstības plānošanas dokumentu izstrādē (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Sociālo dienestu vadītāji uzskata, ka ir bijuši ļoti aktīvi (27%) vai drīzāk aktīvi (46%) iesaistīti pašvaldības teritorijas attīstības plānošanas dokumentu izstrādē (15. attēls). 17% vadītāju uzskata, ka bijuši drīzāk neaktīvi iesaistīti priekšlikumu sniegšanā, bet 7% uzskata, ka pašvaldības teritorijas attīstības plānošanas dokumentu izstrādē viņi pavisam nav bijuši iesaistīti.

Komentējot dažādus faktorus, kas ietekmējuši sociālā dienesta darbu pēdējo piecu gadu laikā, īpaša uzmanība pētījumā tika pievērsta Covid-19 un ATR ietekmei, par ko jautājumi tika uzdoti tieši, bet netieši visos jautājumos, kas saistīti ar darba organizāciju un sociālā darba praksi, tika analizēta ESF projekta “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” ietekme. Netieši tā tika pētīta tāpēc, lai izvairītos no apstākļa, kad sociālā dienesta vadītāji vai sociālā darba speciālisti izjūt vajadzību pārspīlēt projekta ietekmi uz sociālā darba organizāciju pašvaldībā. Lai gan ietekme ir novērojama, svarīgi ir vienlaikus to novērtēt reālistiski.

Covid-19 ietekmi uz dienesta darba organizāciju, visbiežāk kvalitatīvajās intervijās parādās, ka darba sapulces kopš Covid-19 pandēmijas tiek rīkotas tiešsaistes platformās (piemēram, zoom). Gandrīz visi dienestu vadītāji, kuru vadītājos dienestos šāda prakse vēl projām pastāv, vērtē to pozitīvi. Sociālā dienesta speciālisti ir iepakozējūšies rīkot un piedalīties attālinātajās sapulcēs – vadītāju vērtējumā speciālistu darbu attālināti nekā īpaši nevajag kontrolēt, viņi zina savus pienākumus. Īpaši vērtīga šāda prakse izrādījās, ieviešot administratīvi teritoriālo reformu, kad pašvaldību teritorijas kļuva lielākas.

Mēs viens no otra atrodamies diezgan attālināti, tīri teritoriāli [..]. Līdz ar to mums ir jāizmanto kovida laikā iegūtās prasmes un zināšanas, kā vien mēs varam izmantot saziņu bez dokumentālās vadības. Tātad viens ir šī dokumentu virzība, izmantojam lietvedības sistēmu, lai dokumenti pēc iespējas ātrāk nokļūtu vien pie otra. Bet tieši vadība un komunikācija notiek ik nedēļas plānotā... Trešdienas rītos mums ir iknedēļas sanāksmes, kur visi tīmā [MS Teams] saslēdzamies. (V4)

Kvalitatīvā izpēte parāda, ka vismaz viens vadītājs akcentē arī šādas darba organizācijas mīnusos.

Mēs tikai tagad dabūjam izjust to kovida slodzi, jo iepriekš jau tas bija vairāk kā attālinātais darbs, pastkastīšu variants. Tagad mēs redzam sekas, un nākas strādāt ar tām sekām. (V10)

No citas puses, vairāk uzsverot ieguvumus nekā zaudējumus, dienesta speciālisti ne tikai piedalījās attālinātajās sapulcēs ar kolēģiem dienestā, bet arī reizēm attālināti veica darbu ar klientiem. Tas daļēji atrisina problēmu klientu nokļūšanai līdz sociālajam dienestam lielajās pašvaldībās. Cits ieguvums ir klientu mērķa grupu paplašināšanās, proti, dienestā nonāk vairāk tādu iedzīvotāju, kuri pēc kaut kādām iezīmēm atšķiras no citām klientu grupām, bet viņiem joprojām nepieciešams, piemēram, psihosociālais atbalsts.

Klientu apkalpošanai, man darbinieki bieži vien saka, ka viņi izmanto WhatsApp. Visiem darbiniekiem ir mobilās ierīces, visiem ir neierobežotas pieejamības internets. Jau kovida laikā mēs sapratām, ka klienti labprāt saņem konsultāciju WhatsApp un ar visu bildi. Mums kolēģi arī saka, ka kādreiz arī ieslēdz kameriņas. Tā kā var parunāties ar sociālo darbinieku, neizejot no kabineta, nebraucot, jo mums tā mobilitāte ir ļoti vāja. (V4)

Sabiedrībā ir stereotipisks uzskats, ka uz sociālo dienestu nāk tikai alkoholiķi, kuriem nav darba, kuri ir nonākuši trūkumā. Bet tādas, ja drīkst minēt tādu žargonu, prominentas personas, viņi ne visi ir gatavi vērt vaļā sociālā dienesta durvis un pieņemt, ka šeit varētu sniegt psihosociālo atbalstu. Patiesībā kovida laiks, es pati vēl tad nebiju vadītāja, es biju vietnieks, es daudz konsultēju šādus gadījumus vai caur [tiešsaistes platformu] zoom, vai video zvanu. Viņiem tas patika labāk, nekā vērt vaļā dienesta durvis. (V8)

Novērtējot darba organizācijas izmaiņas kopš 2021. gada ATR, redzams, ka daudzās pašvaldībās, apvienojot dažādu pašvaldību dienestus, samazinājās tā saucamo universālo darbinieku skaits un jaunpievienotajās teritorijās sāka strādāt darbinieki ar specializācijām vai arī visā jaunajā novadā radās specializācijas. Dienestu vadītāji skaidro, ka iemesls, kāpēc lauku teritorijās darbiniekiem nebija specializācijas, bija ierobežotais darbinieku skaits. Intervijās tika minēts, ka specializāciju ieviešana paaugstina darba kvalitāti, palielinoties speciālistu profesionalitātei, un iedzīvotāji uzzina, ko patiesībā nozīmē “sociālais dienests”.

Pirms reformas mēs nebijām tik ļoti specializējušies. Daudz kur bija universālie darbinieki. Mēs tikko apvienojāmies, tā tūlīt sadalījām šīs jomas, un arī pievienotajā novadā bija trīs pagasti, kurā vispār bija tikai viens darbinieks. Tur tā kā bija, tā kā nebija, bet tagad tur ir tā strikti, ir pieņemšanas dienas, es vairāk domāju par pagastiem, jo pilsētai jau senāk bija sadalītas jomas. Bet tad, kad es sāku strādāt, man tieši vairāk gribējās uz tām lauku teritorijām, lai arī tur iedzīvotāji zina, ka ir tāds sociālais dienests. Nevis, ka tur tikai labs cilvēks, ar ko parunāt. (V1)

Mums bija vairāk universālā sociālā darbinieka princips pagastā, un specializācija mums bija centralizēti. Šie specializētie darbinieki atbalstīja un palīdzēja speciālistiem, kas ir pagastos. Un katrā pagastā cilvēkam ir tuvāks sociālais darbinieks, kuru viņš pazīst, ar kuru viņš visu var pārrunāt. Bet tiklīdz ir nepieciešams kāds speciālists, tā sociālais darbinieks no pagasta, gadījumu vadītājs arī, piesaistīja nepieciešamos resursus. Šo darba organizācijas modeli mēs bijām gatavi ieviest visā novadā. (V4)

Klāt pienāk dienesti, kuriem nav specializācijas, jo viņiem ir ļoti mazs darbinieku skaits. Lai tagad aptvertu un izveidotu vienādu praksi visā lielajā novadā, tad visi šie namiņi bija jāsapjauc. Un ļoti īsā laikā atkal jāpaceļ, lai iedzīvotāji atkal nepaliktu bez sociālā dienesta, tas viss ir jānodrošina pa visu novadu. Tas ir gandrīz neiespējami. (V6)

Līdz ar ATR sociālie dienesti mēģina strādāt centralizēti, taču vēl projām atsevišķi speciālisti ir atbildīgi par lauku teritorijām. Kā norāda vadītāji, centralizēta dienesta pārvalde palielina sociālā dienesta speciālistu atbildību. Tas tā ir, jo katram darbiniekam ir viens tiešais vadītājs, kurš, visticamāk, nav klātesošs un strādā centralizēti. Viens no pamatojumiem šādai praksei ir tas, ka lauku iedzīvotāji pieraduši pie viņu skatījumā uzticamajiem sociālajiem darbiniekiem, kuri ar viņiem līdz šim bija strādājuši. Specializācijas prakse visbiežāk tika pārņemta no lielākām teritoriālajām vienībām, kurām tika pievienoti mazāki novadi. Lielāko novadu dienestu speciālisti atbalstīja darbā tos, kuriem nebija bijušas specializācijas.

Pēc apvienošanās mēs ielikām centrā arī darbu ar pilngadīgām personām. Kā es saprotu un jūtu, tas vēl ne visur ir ieņēmis savu īsto vietu, bet man ļoti gribētos, lai tā notiek, jo darbs ar ģimeni vienalga, vai tur ir vai nav nepilngadīgie, un sociālais darbs ir ļoti, ļoti svarīgs visām šīm mērķa grupām. Es dažreiz sadzirdu, ka, ja cilvēks ir gados, viņam ir 50+, kāds tur sociālais darbs, viņam vajag pakalpojumu. Dodam viņam pakalpojumu, viņš to saņem un ir laimīgs. Iedodam viņam palīdzību un viss. Mans uzstādījums ir tāds, ka šādi tam nevajag būt. Ja cilvēkam ir kāda grūtība, tad tas ir jārisina kā gadījums. Problēmas atrisināšana negarantē, ka viņam tūlīt pēc nedēļas vai gada neradīsies jauna problēma, varbūt viņam vienkārši pietrūkst šo prasmju, kā savu dzīvi risināt, kārtot un virzīt. Tas ir tas, kur sociālais darbs var palīdzēt. (V14)

Katram darbiniekam ir savs tiešais vadītājs, darbinieks var strādāt jebkurā no novada teritorijām, bet tiešais vadītājs ir viens. Tā nav kā kādreiz, ka ir katrs mazais dienests, iedzīvotājiem tas ir sarežģīti. Darbiniekiem ir ļoti daudz kas mainījies, darbinieki ir pašatbildīgāki, viņiem ir daudz vairāk jāatbild par savu darbu un tā kvalitāti, par savu dokumentu kārtošānu u.tml. Mums ir viens liels dienests, kas darbojas it kā centralizēti, bet tāpat pa teritorijām, lai būtu pēc iespējas tuvāk iedzīvotājiem. (V10)

Kvalitatīvā izpēte arī parāda to, ka, organizējot darbu jaunapvienotajās pašvaldībās, sociālo dienestu vadītāji saskārās ar dažādām grūtībām: darba apjoma palielināšanās, problēmas ar gada budžetu un grāmatvedību, dokumentu glabāšanas un pieejamības jautājumi, atšķirības iekšējās kārtības noteikumos.

Kopumā dienesta vadītāji intervijās akcentē laika trūkumu izveidot visām teritorijām vienu organizācijas sistēmu. Novērtējot iespējas darba plānošanai, vadītāji, piemēram, komentē: “*pirmais pusgads pagāja, lai nobāzētos*”, “*gandrīz neiespējami*”, “*nekam nav laika*”, “*ir tikai lielāks darba apjoms*”.

Laukos darba laiks bija pavisam savādāks, viņi piektdienās beidza trijos. Mums vadība absolūti to nepieļauj. Mums ministrija strādā līdz pieciem, mums arī līdz pieciem ir jāstrādā, lai visi ir sasniedzami un sazvanāmi. Godīgi sakot, es arī vienā reizē pret to atdūros, man vajag kaut ko noskaidrot, bet man neviens neceļ klausuli, un mans darbs buksē. Es pat nevaru izstāstīt, cik daudz, visa lietu nomenklatūra, kur kas stāvēs. Paralēli tam nevarēja vēl savilkt gada budžetu, normāli uztaisīt gada pārskatu. Es uzskatu, ka tas bija ļoti nepareizi. Vajadzēja uz 1. jūliju nodot katram savu, un pēc tam taisām kopīgu. Ja runājam par grāmatvedību, tad tur vispār melna bilde bija. Ja man zem aprūpes mājās kodiem palaida veselības pabalstus, tad ko man teikt? Es nevaru saprast un salikt visu pa plauktiņiem, kā lai es to gada pārskatu normāli uztaisu? Tas man nenormāli daudz laika paņēma. Daudzas tādas parastās lietas, kamēr visu sadara... Vēl tagad nav, visi tie pretkorupcijas plāni... Šausmīgi daudz! (V12)

Tu vari saplānot, kā tu gribi, bet nākamajā dienā kaut kas neparedzēts notiek [..]. Kovids beidzās, un sākās Ukraina, un tam visam pa vidu vēl ir reorganizācija un ATR. Ar visu to mēs plānošanu varam, cik mēs gribam, bet mēs pēc plāna neko nevaram izdarīt. Ja mēs tā godīgi. Ir pagājis tikai gads. Iedomājaties, ja apvieno četrus dažādus sociālos dienestus ar pilnīgi dažādiem darba stiliem. (V6)

Atbildot uz jautājumu par 2020. gada rudenī pieņemtā jaunā sociālā darbinieka profesijas standarta ietekmi uz dienesta darba organizāciju, sociālo dienestu vadītāji norāda, ka saistībā ar to tika veikta sociālo darbinieku amata pienākumu pārskatīšana. Dažkārt amata pienākumu pārskatīšanu veica dienesta nodaļu vadītāji, tāpēc dienesta vadītāji nespēj sniegt detalizētu atbildi uz jautājumu, kādas izmaiņas tika ieviestas.

Papildus tam, izmaiņas sociālo dienestu struktūrā un darbinieku specializācijā ir ieviestas ATR rezultātā. Tas biežāk attiecināms uz mazākām pašvaldībām, kuras norāda, ka ATR rezultātā, respektīvi, apvienojoties un kļūstot lielākām organizācijām, tās ir varējušas ieviest jaunas amata vienības, kuras, lai gan noteiktas Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā, iepriekš pašvaldībā nav pastāvējušas. Tādējādi tās pieņēma darbā jaunus darbiniekus par sociālās palīdzības organizatoriem, sociālajiem rehabilitētājiem un sociālajiem aprūpētājiem. Kā pamato vadītāji, amata pienākumu pārskatīšana un virzība uz specializācijām arī amata nosaukumos, nevis tikai praktiskajā darbā ir viens no veidiem, kā panākt to, ka dienestam nav jāpilda pašvaldības deleģēti pienākumi, kas iziet ārpus sociālā darba.

Protams, pašvaldībai bija ērtāk, ka ir universālais kareivis, kuram var kraut visu pēc kārtas. Kā mēs vulgarizējot teicām, viss, kas sākas ar burtu “S” – tas viss ir sociālajam dienestam. Tagad jau mēs runājam mazliet citādākā līmenī, ka sociālais darbinieks ir profesionālis, viņš nav universālais kareivis. [..] Katram no speciālistiem ir jābūt specifiskām zināšanām, specifiskām prasmēm, kas viss atspoguļosies amatu aprakstos, izņemot ārā nevajadzīgās funkcijas un pienākumus. (V5)

Mūsu darbinieki visi ir ar tādu pamatīgu bagāžu un zināšanām, viņi jau bija izgājuši dažādas apmācības. Un pēc tā mēs tā specializējamies. Bija tā, ka viens darbinieks darīja visu, bet tad mēs

sadalījāmie, un viens strādā tikai ar pabalstiem, viens ar ģimenēm un bērniem un viens ar pilngadīgām personām. (V1)

Neskatoties uz 2020. gadā pieņemto jauno profesijas standartu, atsevišķi dienesti jau bija pārskatījuši amata pienākumus pēc pašu vēlmes, pateicoties profesionālās pilnveides pasākumiem un vēloties ieviest specializācijas. Dažos dienestos šāda pārskatīšana kopš 2020. gada notikusi vairākas reizes – kā jautā profesijas standarta, tā vēlāk – arī ATR rezultātā. Izmaiņas, ko dienesti veica, bija dažādas:

- specializāciju ieviešana;
- amata kategoriju dažādošana;
- jaunu amata vienību izveidošana.

Tā kā bieži dienestos nebija specializāciju, tad visbiežāk darbinieki specializējās darbam ar ģimeni un bērniem, darbam ar pilngadīgām personām u.tml., tādējādi (un reaģējot uz tiesiskā regulējuma prasībām) par prioritāti izvirzot tieši šīs klientu grupas. Gadījumos, ja dienestos tika dažādotas amata kategorijas, tad tas ietvēra kā dažādu kompetences un atbildības pakāpju līmeņu ieviešanu, tā papildu specializāciju noteikšanu, piemēram, tika noteikti tādi amati kā vecākie sociālie darbinieki, sociālie darbinieki veco ļaužu dzīvojamā mājā u.c. dienesta struktūrvienībās, sociālie darbinieki darbam ar DI klientu grupām. Šo speciālistu amata pienākumi tika atbilstoši precizēti darba specifikai. Savukārt jaunas amata vienības lielākoties veidotas bijušajos novados, kur iepriekš nebija atsevišķu amatu. Tāpat reizēm kā jauni amati intervijās uztverti darbinieki bez likumā noteiktās izglītības – šī grupa kļuva par klientu apkalpošanas speciālistiem.

Mums ir milzīgi plašs darbinieku klāsts. Mums arī ir viss atbilstoši standartiem. Tas notiek pēc vajadzības. Tas notiek diezgan bieži. Pat biežāk nekā likumdošanā ir kādas izmaiņas, jo ir jāaktualizē pēc praktiskām darbībām. Mums ir sociālais darbinieks sociālā darba daļā, sociālais darbinieks veco ļaužu dzīvojamā mājā, un viņiem ir dažādi amata apraksti. Viņi abi divi ir sociālie darbinieki, viņi abi divi strādā ar pilngadīgām personām, bet, skatoties pēc specifikas, viņiem amatu apraksti atšķirsies. (V13)

Amata vienības mums ir ieviestas, bet tam nav tieša sakara ar profesijas standartu. Tas bija vairāk, lai mēs stiprinātu savu kapacitāti. Sociālie darbinieki ir paši kā tāda profesionāla grupa, tie ir profesionāļi. Viņiem ir visas iespējas man kā vadībai teikt, es atkal tālāk domes vadībai varu teikt, kas ir tas, kas viņiem ir vajadzīgs vai kas viņiem traucē [...]. Faktiski mums arī bija tāda nosaukumu precizēšana, mums sociālā darba speciālisti kļuva par vecākajiem sociālajiem darbiniekiem [...]. Un tie cilvēki, kuriem nebija izglītības, mēs sapratām, ka viņi ir kā klientu apkalpošanas speciālisti, kuriem nav lēmumu pieņemšanas tiesības. Viņi var pieņemt dokumentus, palīdzēt sociālajam darbiniekam izvērtēt situāciju. (V15)

Tas, kas nāca klāt, tas bija sociālais darbs ar DI mērķa grupām. Tas bija tāds jauninājums, ko es lūdzu kolēģiem, kuri jau kaut ko bija izstrādājuši... (V8)

Kvalitatīvā izpēte parāda, ka dažkārt vēl joprojām lauku teritorijās pastāv universālie darbinieki – darbinieki, kuri strādā ar visām mērķa grupām, kuras nonāk viņu redzeslokā, jo darbs tiek organizēts, piesaistot speciālistu noteiktai teritorijai. Dienestu vadītāji apsver nodalīt no sociālajiem darbiniekiem vecākos sociālos darbiniekus.

Mēs ik pa laikam mēģinām saprast, kā taisīt to darbu sadalījumu, jo sākumā mums visi bija tikai sociālie darbinieki, tad mēģinājām sākt kaut kā grupēt [...]. Pagasta meitenes, jā, tās dara visu, grūtākos, smagākos gadījumos pieaicinot speciālistu. Var teikt, ka pārskatījām, grozījumi bija. (V3)

Mums varētu būt, ka sadalīšies jaunākajā un vecākajā sociālā darba speciālistā. Bet speciālistu mums trūkst, mums ir vakances. (V7)

Man patīk šī pieeja, kad ir jaunākais un vecākais sociālais darbinieks. Mums tā nav bijis, bet es to saredzu, jo mums darbinieki uzsāk darbu vai nu ar nepabeigtu izglītību, vai mums arī sāk strādāt darbinieki ar tikko iegūtu izglītību, kur praksē vēl ļoti daudz ir jā mācās. Es šo redzu kā ieguvumu. Mēs varam viņu noteikt kā jaunāko sociālo darbinieku, ar vai bez izglītības, kā tur tālāk paredz... (V14)

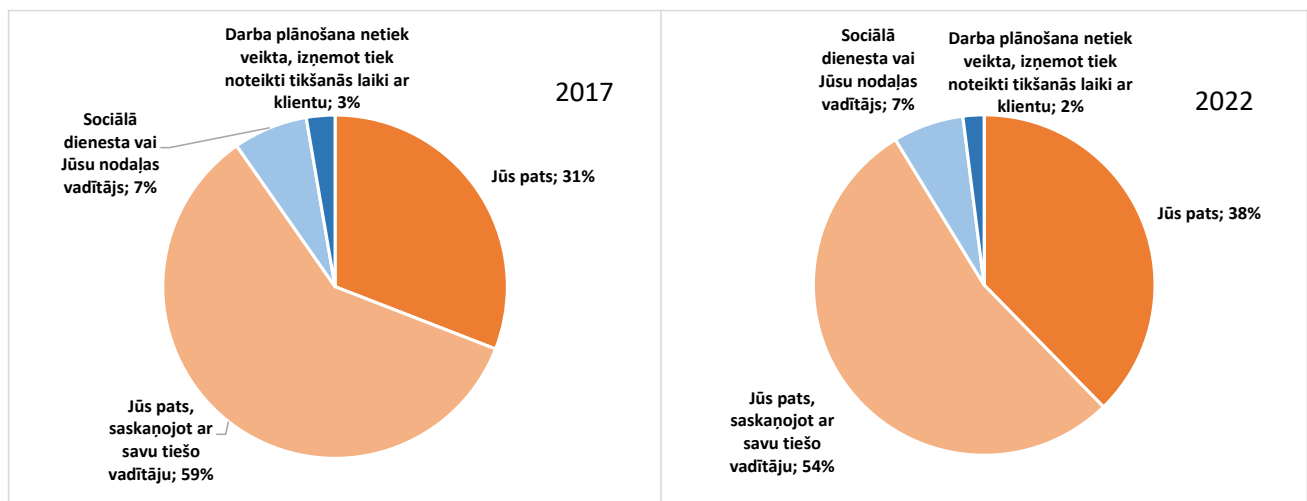
Blakus komentāriem par jauno sociālā darbinieka profesiju standartu, viena sociālā dienesta vadītājs izsaka kritiku 2022. gada 26. aprīlī pieņemtajiem Ministru kabineta noteikumiem Nr. 262 “Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs, amatu klasifikācijas un amatu apraksta izstrādāšanas kārtība”, kura dēļ nav iespējams lūgt pašvaldības vadībai lielāku atalgojumu sociālajiem darbiniekiem, jo minimālais sociālo darbinieku atalgojums jau ir sasniegts.

Pārskatot šo katalogu, mēs bijām ļoti, ļoti bēdīgas, jo minimālais sociālā darba atalgojums, kas ir jāsasniedz 2027. gadā, mūsu pašvaldībā jau ir sasniegts. Nav neviena argumenta, lai ietu un cīnītos, palielinātu atalgojumu. Mums tas nav instruments, mēs to jau esam sasnieguši. Bet mēs gatavojamies uz jauno budžeta gadu, mums domē pārskata algas. Mēs mainīsim tās saimes, atbilstoši jaunajiem noteikumiem. Es saku, tur nav nekādas motivācijas celt algas, mēs varam tikai cerēt uz domes labvēlību. (V2)

Sociālā darba speciālisti

Raksturojot darba plānošanu pašvaldībā, visbiežāk sociālā darba speciālisti atzīmē, ka paši plāno darba uzdevumus, saskaņojot ar savu tiešo darbu vadītāju (54%), bet 38% – darbu plāno pilnīgi patstāvīgi (16. attēls).

16. attēls. Darba uzdevumu plānošanas raksturojums – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: visi sociālā darba speciālisti, N=705

Lielākoties sociālā darba speciālistiem ir saprotami viņu darba uzdevumi (55% – vienmēr, 41% – bieži), un sociālo dienestu vadība piedāvā viņiem iespējas mācīties un/vai attīstīt jaunas darba iemaņas (47% – vienmēr, 33% – bieži) (17.A. attēls). Lielākoties apstiprinošs vērtējums ir sniegts arī par apgalvojumu “es varu paveikt man uzdotos darbus noteiktajos termiņos” (47% – vienmēr, 46% –

bieži). 37-44% speciālistu norāda, ka (1) vienmēr paši izvēlas veidu, kā paveikt savu darbu; (2) ir laikus informēti par izmaiņām, noteikumiem, kas skar viņu darbu, (3) vadība aprunājas, pirms pieņem lēmumus, kas attiecas uz viņiem.

17.A. attēls. Darba organizācija sociālā darba speciālistu vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos)

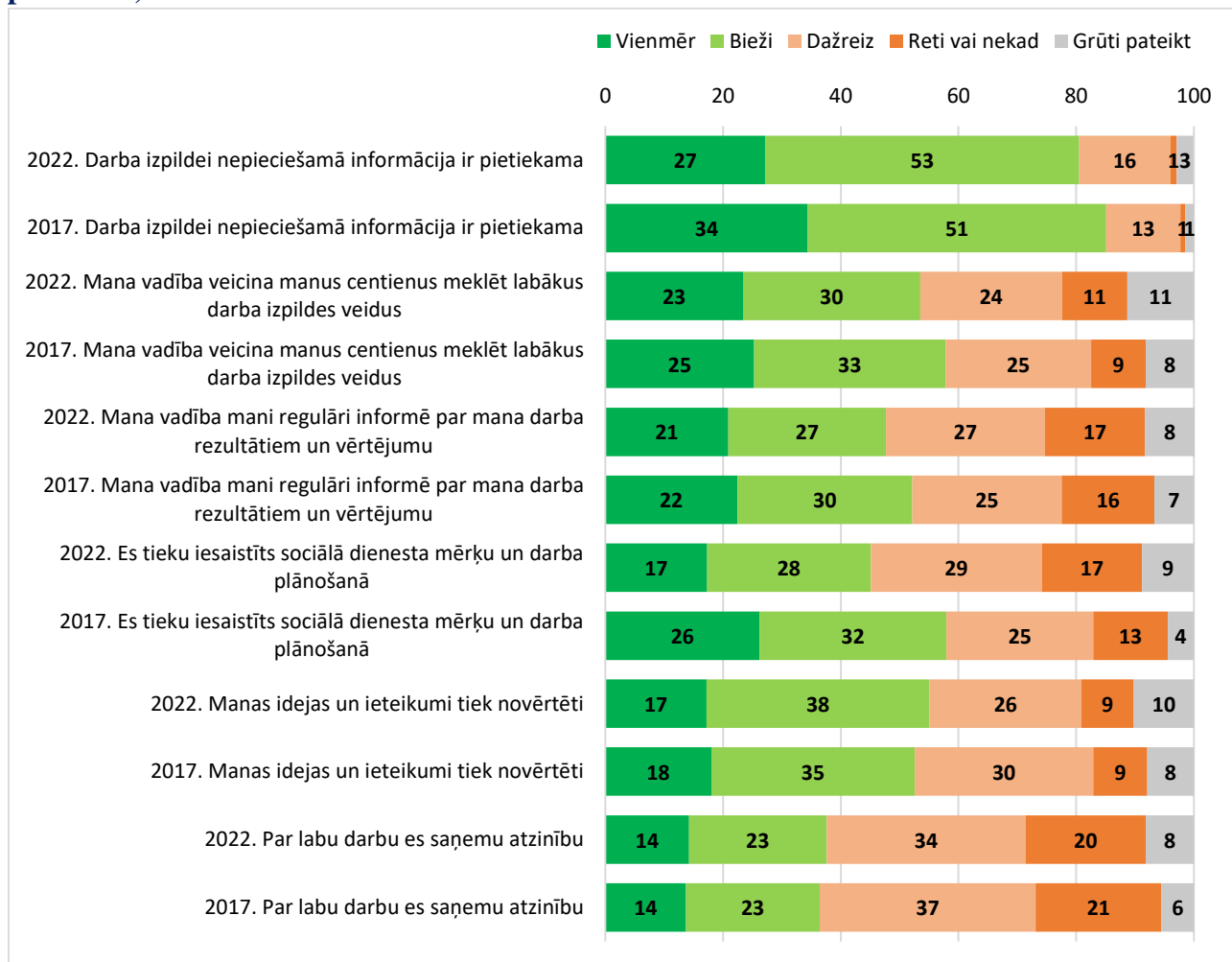


Bāze: visi sociālā darba speciālisti, N=705

Darba aspekts, ko speciālisti novērtē viskritiskāk, ir atzinības saņemšana par labu darbu – 34% speciālistu atzīmē, ka dažreiz saņem atzinību, bet 20% reti vai nekad (17.B. attēls). Jāuzsver, ka salīdzinot ar 2017. gada aptaujas rezultātiem, šajā aspektā nav notikušas nekādas izmaiņas. Tāpat gandrīz nav mainījušās atbildes par to, ka viņu idejas un ieteikumi tiek novērtēti (55% atzīmē, ka viņu idejas un ieteikumi tiek novērtēti vienmēr vai bieži, 26% dažreiz, bet 9% – reti vai nekad).

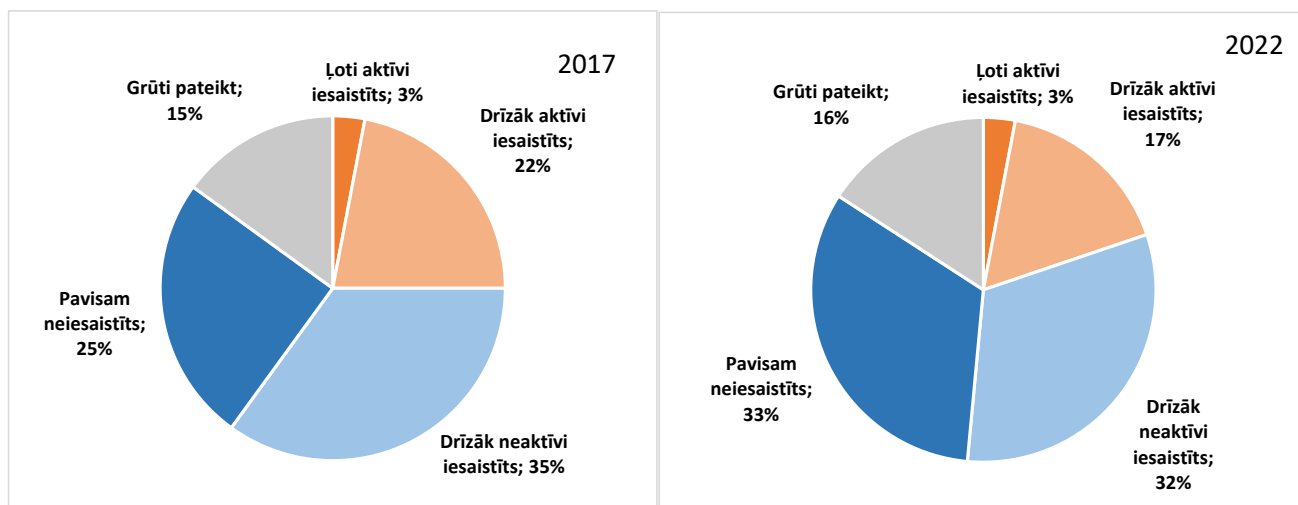
Salīdzinoši daudz speciālistu arī nejūt, ka ir iesaistīti sociālā dienesta mērķu un darba plānošanā (29% atzīmē atbildi “dažreiz”, 17% – “reti vai nekad”). Aptaujas dati parāda, ka joprojām ir nepieciešams uzlabot informācijas apmaiņu un komunikāciju starp sociālā dienesta vadību un speciālistiem, jo 17% speciālistu reti vai nekad saņem atgriezenisko saiti no vadības par sava darba rezultātiem un vērtējumu (27% dažreiz). Trešā daļa speciālistu arī visai atturīgi vērtē izteikumu “mana vadība veicina manus centienus meklēt labākus darba izpildes veidus”, jo 24% atzīmē, ka vadība dažreiz veicina šādus centienus, bet 11%, ka reti vai nekad.

17.B. attēls. Darba organizācija sociālā darba speciālistu vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: visi sociālā darba speciālisti, N=705

18. attēls. Sociālā darba speciālistu iesaiste priekšlikumu sniegšanā pašvaldības teritorijas attīstības plānošanas dokumentu izstrādē (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: visi sociālā darba speciālisti, N=705

No visiem aptaujātajiem speciālistiem tikai 20% atzīmē, ka ir iesaistījušies priekšlikumu sniegšanā pašvaldības teritorijas attīstības plānošanas dokumentu izstrādē (t.sk. 3% ļoti aktīvi) (18. attēls). Divas trešdaļas sociālā darba speciālistu uzskata, ka ir maz vai nemaz iesaistīti pašvaldības teritorijas attīstības plānošanas dokumentu izstrādē (pavisam neiesaistīti ir 33%, drīzāk neaktīvi iesaistīti ir 32%). 16% speciālistu ir grūti novērtēt savu iesaistes līmeni.

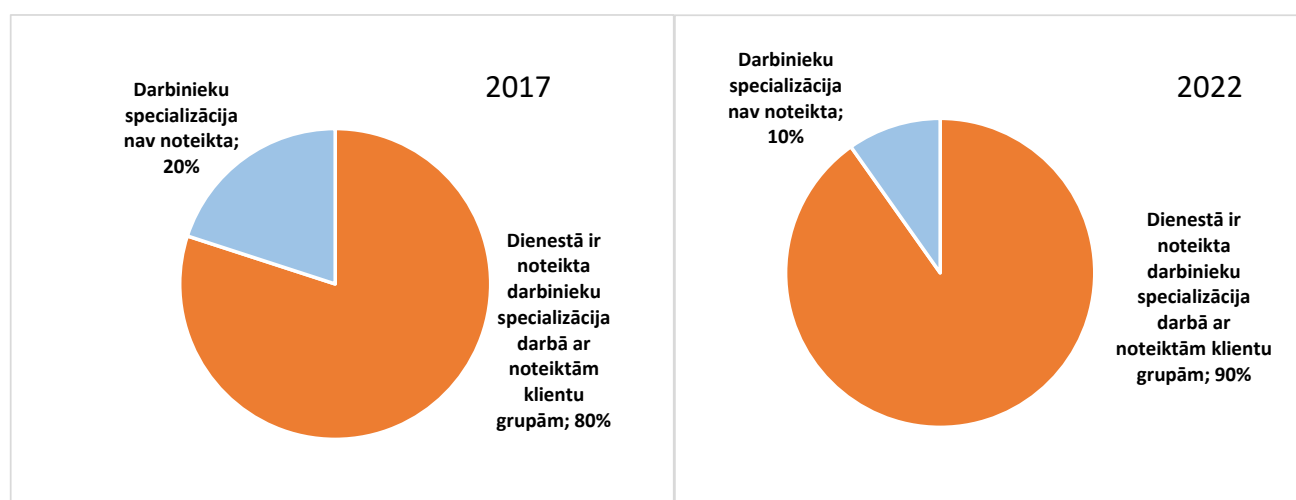
Sociālā dienesta klientu raksturojums

Sociālā dienesta klienti ietekmē dienesta darba organizāciju un nosaka, kādas prasmes dienesta darbiniekiem nepieciešamas. Attiecīgi šīs apakšnodaļas ietvaros ir aplūkots dienesta klientu raksturojums no abu pētījuma mērķa grupu perspektīvas. Apakšnodaļā ir aplūkoti šādi jautājumi: darbinieku specializācijas esamība sociālajā dienestā, klientu grupas, kurām tiek nodrošināts atbalsts un, strādājot ar kurām, sociālā darba speciālisti jūtas profesionāli pārliecinoši, un potenciālās klientu grupas, ar kurām sociālais dienests šobrīd nestrādā. Savukārt jautājumi attiecībā uz profesionālo sagatavotību darbā ar dažādām klientu grupām ir aplūkoti nodaļā “Sociālā darba speciālistu kvalifikācija un profesionālā kompetence”.

Sociālo dienestu vadītāji

2022. gada aptaujā redzams, ka lielākā daļa (90%) sociālo dienestu vadītāju norāda, ka viņu vadītajā sociālajā dienestā ir noteikta darbinieku specializācija darbā ar noteiktām klientu grupām (19. attēls). Salīdzinot ar 2017. gada pētījumu, sociālā dienesta darbinieku specializācija ir pieaugusi par 10%. Kā redzams no iepriekšējā apakšnodaļā aplūkotā materiāla, specializēšanos ir veicinājusi 2020. gada rudenī pieņemtais jaunā sociālā darbinieka profesijas standarts, kas mudinājis sociāla dienesta darbu pielāgot jaunajām normatīvajām prasībām.

19. attēls. Darbinieku specializācijas esamība darbā ar noteiktām klientu grupām – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)

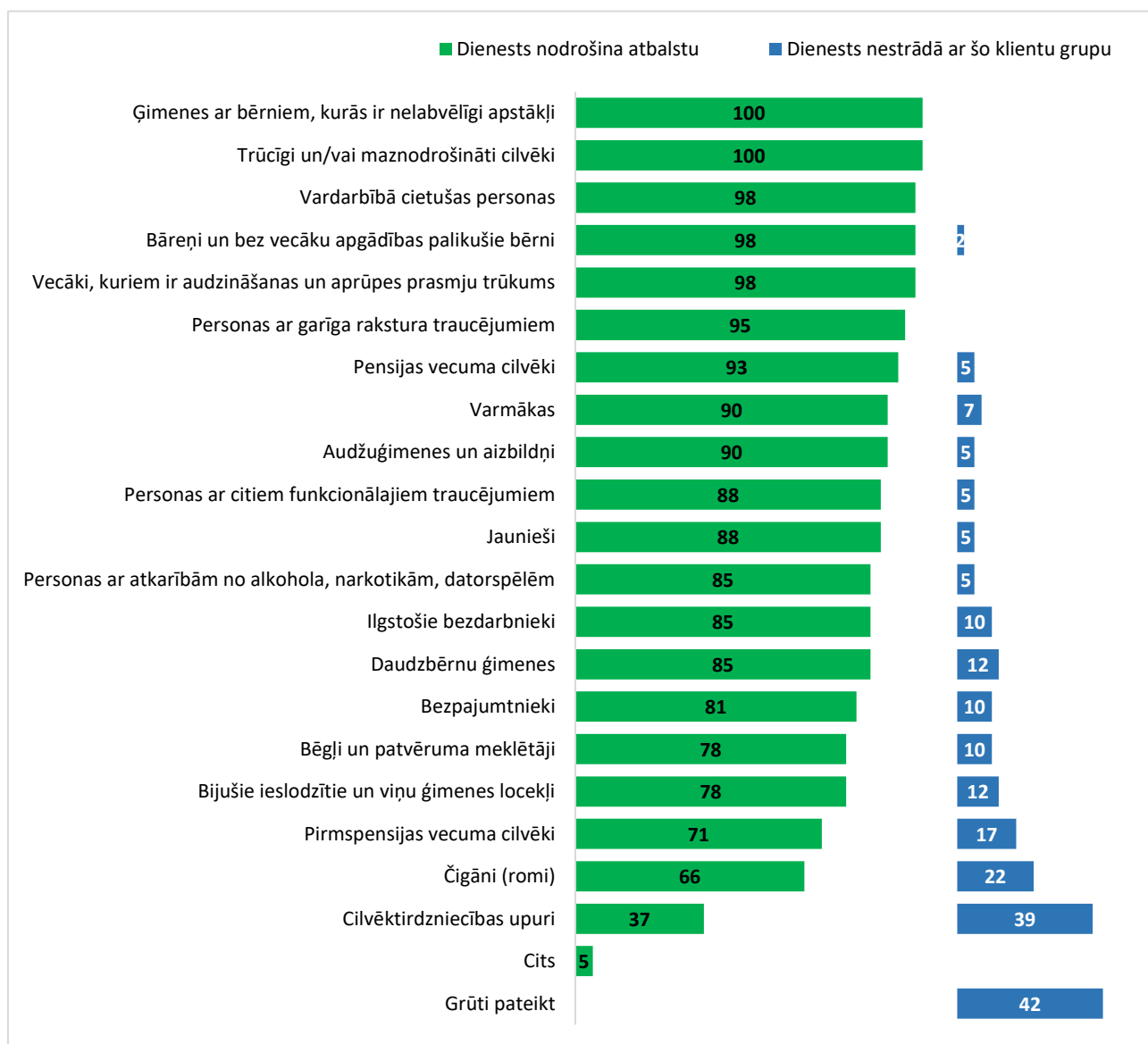


Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Sociālā dienesta klientu raksturojums attēla formā ir sniegts tikai par 2022. gadu, ņemot vērā, ka izmaiņas nozīmīgākajās grupās dienesta līmenī nav vērojamas. Izmaiņas, kas notikušas, salīdzinot ar

2017. gadu, ir raksturotas analīzes izklāsta gaitā. Attiecīgi 20. attēls rāda, ka visos sociālajos dienestos atbalsts tiek nodrošināts ģimenēm ar bērniem, kurās ir nelabvēlīgi apstākļi un trūcīgiem un/vai maznodrošinātiem cilvēkiem. 2017. gada aptaujā abas grupas nosauca 98% sociālā dienesta vadītāji. Tāpat 2022. gadā 98% pašvaldību dienests nodrošina atbalstu vardarbībā cietušām personām, bāreņiem un bez vecāku gādības palikušiem bērniem, kā arī vecākiem, kuriem ir audzināšanas un aprūpes prasmju trūkums. Vairāk nekā 90% sociālo dienestu atbalsts tiek sniegts arī personām ar garīga rakstura traucējumiem, pensijas vecuma cilvēkiem, vardarbību veikušām personām un audžuģimenēm, aizbildņiem.

20. attēls. Darbs ar dažādām klientu grupām pašvaldību sociālajos dienestos (atbilžu sadalījums procentos)



Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Klientu grupas, kurām tiek nodrošināts atbalsts 80-89% pašvaldību, ir: personas ar citiem funkcionālajiem traucējumiem (proti, kustību, redzes, dzirdes traucējumiem), jaunieši, personas ar

atkarībām no alkohola, narkotikām, datorspēlēm, ilgstošie bezdarbnieki, daudz bērnu ģimenes un bezpajumtnieki. Savukārt 70-79% Latvijas pašvaldību sociālie dienesti nodrošina atbalstu bēgļiem un patvēruma meklētājiem, bijušajiem ieslodzītajiem un viņu ģimenes locekļiem, kā arī pirmspensijas vecuma cilvēkiem.

66% vadītāju atzīmē, ka dienests sniedz atbalstu romiem, 37% – cilvēktirdzniecības upuriem, bet 5% norāda citas klientu grupas. Citās klientu grupās ietilpst personu, kurām ir funkcionālie traucējumi, viņu ģimenes locekļi un personas ar prognozējamu invaliditāti. Tāpat vadītāji precizē, ka strādā ar viena vecāka ģimenēm un grūtniecēm. 42% vadītāju ir grūti pateikt, ar kurām klientu grupām sociālais dienests nestrādā, kas norāda, ka viņi nespēj identificēt, vai pastāv vēl kāda potenciāla klientu grupa, kuru dienesta darbs nav sasniedzis (20. attēls).

Salīdzinot ar 2017. gada aptaujas datiem, redzams, ka visvairāk palielinājies to vadītāju skaits, kuri norāda, ka atbalsts tiek nodrošināts bēgļiem un patvēruma meklētājiem (pieaugums par 68%), bezpajumtniekiem (pieaugums par 30%), romiem (pieaugums par 22%) un cilvēktirdzniecības upuriem (pieaugums par 21%). Savukārt samazinājums atbalsta sniegšanā redzams attiecībā uz pirmspensijas vecuma cilvēkiem (samazinājums par 13%).

Attiecībā uz izmaiņām sociālā dienesta klientu grupās pēdējo piecu gadu laikā, kvalitatīvajā izpētē iegūtā informācija saskan ar kvantitatīvajiem datiem, jo arī intervijas parāda, ka ir aktualizējušās problēmas ar bērnu uzvedību, kā arī daudzkārt intervijās tiek pieminēta vardarbības palielināšanās vai labāka tās atpazīšana. Intervijas ļauj secināt, ka problēmas ar bērnu uzvedību ir saistītas gan ar vardarbības, gan ar atkarības problēmām. Viens vadītājs skaidro šīs komplicētās grupas – bērni ar deviantu uzvedību ģimenēs ar vardarbību – palielināšanos ar to, ka speciālistiem biežāk ir jāstrādā ar vardarbību veikušām personām, jo tas ir noteikts likumā. Līdzīgi gandrīz visos dienestos kā prioritāte tiek noteikts darbs ar bērniem.

Dienestu vadītāji min šādas bērnu uzvedības problēmas un to cēloņus, kas aktualizējušies pēdējo piecu gadu laikā:

- bērnu motivācijas trūkums izglītības iegūšanai;
- vecāku prasmju trūkums bērnu izglītības procesa kontrolē;
- atkarības un vardarbība ģimenēs;
- problemātiskas savstarpējās attiecības, konflikti ģimenēs;
- ārējie faktori (Covid-19, karš Ukrainā u.tml.) kā stresa radītāji.

Kopumā sociālo dienestu vadītāji atzīst, ka daudzkārt palielinājusies tāda klientu grupa kā bērni ar deviantu uzvedību, atstumtie bērni un pusaudži. Problēma ir ļoti komplicēta, jo skar ģimenes ar dažādiem labklājības līmeņiem, atklāj to, ka vecākiem trūkst bērnu audzināšanas prasmes, padara vecākus bezpalīdzīgus, dažkārt vienaldzīgus. Vadītāji norāda, ka viņus pārsteidz tas, kādās ģimenēs ir notikusi vardarbība, ka tā neskar tikai ģimenes ar zemiem vai nepietiekamiem ienākumiem. Rezultātā vardarbības gadījumi, ar kuriem dienests strādā, raksturoti kā ielaistāki, smalkāki, filigrāni slēpti. Ja vardarbība skar labi situētās ģimenes, tās ierodas sociālajā dienestā ar advokātu. Kaut arī advokāta iesaistīšana no ģimenes puses notiek reti, vairāki vadītāji norāda, ka klienti ir prasīgi, informēti, norāda uz nepilnībām sociālā dienesta darbā un nereti vairāk aizstāvas, nekā sadarbojas. Līdz ar to sociālais dienests iegulda aizvien lielāku darbu šo problēmu risināšanā, bet klientus ietekmē dažādas krīzes, kuras pastiprina stresu.

Atkārtošos, ir palielinājies atstumto vai riska bērnu skaits, vai neiekļauto, sauc kā gribi. Grūti pateikt, varbūt tās ir kovida sekas, bet mēs pamanām, ka vecāku prasmes bērnu audzināšanā, aprūpe, robežu vilkšana ir pasliktinājušās. Iespējams, ka to ir ietekmējis tas laiks, kad bērni dzīvoja mājās, un vecākiem bija jātiek galā gan ar darbu, gan viņu mācībām, disciplinēšanu un visu pārējo. Varbūt tas kaut kādā veidā kaut ko izmainīja. Man ir grūti spriest. Bet tik bieži kā šī gada laikā, kad mēs saskaramies, ka vecāki saka, ka viņi ir pilnīgi bezpalīdzīgi – es nezinu ko darīt, uz skolu viņš neiet, to un šito viņš nedara, un es neko nevaru izdarīt! (V14)

Vardarbība ir bijusi situētās ģimenēs. Faktiski vardarbībai nav saistības ar trūkumu, bet tur ir visādi aspekti, kas darbojas. Jā, ir tāda lieta. Un pēc normatīvo aktu izmaiņām, policija ziņo visas situācijas, kur viņi ir bijuši izsaukti. Viņi ziņo sociālā darba daļai, un īpašs gadījums ir tur, kur ir bērni iesaistīti. Faktiski tā informācija dienestā ienāk vairāk. Un arī ir gadījumi, policija ir bijusi, ģimenes trācis ir bijis, policija ir izsaukta, bet pēc tam viss ir norimies. Visi atkal grib dzīvot tālāk. (V15)

Kaut arī vadītāji kopumā novērtē, ka sabiedrības tolerances līmenis pret vardarbību ir mazinājies, cilvēki ir ieinteresēti ziņot un atpazīst vardarbību, vietām vēl projam redzama nepietiekamas ziņošanas problēma.

Es teikšu, ka ir saasinājusies šī vardarbība. Diemžēl. Es jau pirms pāris gadiem par to runāju, salīdzinoši diezgan maz nāk šo ziņojumu no sabiedrības, kaimiņiem. Un kur primāri varētu redzēt, vai ir bērns aprūpēts, kaut kā neziņo no bērnudārziem. Mēs pat esam sasaukuši visus vadītājus – lūdzu rakstiet, dodiet ziņu tad, kad jūtat, ka kaut kas nav kārtībā ģimenē. Tā informācija neienāk. Neienāca agrāk, un arī tagad pasīvi, bet mēs nesaprotam kāpēc. Burtiski gada laikā kāds viens vai divi ziņojumi. (V12)

Atbilstoši vadītāju vērtējumam par aktuālākajām sociālajām problēmām viņu vadītajos dienestos, intervētie norāda, ka palielinājies aprūpējamo personu skaits, t.sk. pensijas vecuma, ar funkcionālajiem traucējumiem. Vadītāji nereti uzskata, ka tās ir grupas, kurās grūti panākt būtiskus uzlabojumus, jāiegulda lielāks, ilgstošāks darbs. Piemēram, pensijas vecuma personas galvenokārt skar tieši finanšu grūtības, tāpēc valsts pensiju palielināšana ir gandrīz vienīgais, kas garantē viņu dzīves apstākļu uzlabojumu. Tiek izteikti minējumi, ka šo klientu skaita pieaugums saistāms ar dienesta veiktajiem informatīvajiem pasākumiem, proti, informācijas ievietošana vietējā laikrakstā, rīkotas klātienē tikšanās. Vienā intervijā akcentē arī jaunus izaicinājumus saistībā ar klientu grupām – Krievijas pensiju saņēmēji.

Tas nav tā ļoti strauji, bet pastāvīgi aug personu ar invaliditāti skaits, gan bērnu, gan arī pilngadīgu personu. Protams, seniori, tas ir vispārzināms fakts. Tas ir tas lielākais. (V13)

Pensionāru problēmas ir palikušas tādas spilgtākas. Piemēram, parādījās tāda problēma kā nespēja nodrošināt savas pamatvajadzības sakarā ar zemu pensijas līmeni. Un tieši tām personām, kuras reizi trijos mēnešos saņem Krievijas pensiju. Tagad viņiem to problēmu vairāk, mēs ļoti strādājam uz to, lai nodrošinātu viņiem pamatvajadzības. Tas tagad ir vairāk nekā agrāk. (V11)

Jaunu klientu parādīšanos un viņu sociālās situācijas uzlabošanas dienestu vadītāji saista ar jaunu pakalpojumu parādīšanos. Šajā virzienā visvairāk vadītāji izceļ deinstitucionalizācijas projektu un tā ietekmi un personām ar GRT, t.sk. bērniem. Reizēm vadītāji norāda, ka dienestā ir strādāts ar šīm grupām, bet zemākā intensitātē, citkārt – ka tā ir samērā jauna klientu grupa dienestā. Dienestos saredz, ka personu ar GRT dzīves kvalitāte ir uzlabojusies, šie klienti kļūst drošāki, atvērtāki, kas ir DI pakalpojumu devums. Tāpat projektā piedāvātie pakalpojumi ir arī finansiāls atvieglojums bērnu, kuriem ir GRT, vecākiem, jo DI dienas centri nodrošina viņiem brīvā laika aktivitātes.

Tas laikam DI dēļ, mums tagad ir vairāk darbs ar personām ar GRT. Ja agrāk ar tām nestrādāja, tad tagad man ir atsevišķs darbinieks, nepieciešamības gadījumā mēs viņam piesaistām arī ģimenes asistentu. Tiešām pirms pieciem gadiem nekā tāda nebija. (V12)

Ja mēs runājam par personām ar GRT, tad tās ir ļoti mainījušās, jo tām tiek sniegti aizvien vairāk jaunu pakalpojumu. Saistībā ar to, ka ir DI projekts, šie cilvēki varēja saņemt ļoti daudz pakalpojumus, kas ir uzlabojis viņu dzīves kvalitāti. Viņi ir palikuši drošāki un atvērtāki, un arī mūsu sabiedrība ir palikusi atvērtāka šiem cilvēkiem. Tas ir viennozīmīgi. Runājot par bērniem, bērniem mums ir dažādi dienas centri, līdz ar to apmeklējums ir diezgan liels, un noteikti paliks lielāks, jo ne visi vecāki var nodrošināt bērniem ārpus skolas nodarbības finansiālu atbalstu. Mēs to nodrošinām par velti jebkuram bērniņam. (V6)

DI projekts aktualizēja jautājumu par personām ar ierobežotām spējām sevi aprūpēt, un rezultātā viņu skaits sociālā dienesta klientu lokā ir palielinājies. Pēdējo piecu gadu laikā palielinājies ir ne tikai senioru skaits, bet arī klientu skaits ar ierobežotām spējām sevi aprūpēt, kas ir darbaspējīgā vecumā. Kā vadītāji kvalitatīvajās intervijās stāsta, tās ir personas, kuras zaudējušas darba prasmes veselības vai atkarības problēmu dēļ.

Pieaug cilvēku skaits, kuriem vajadzīga aprūpe, aprūpe vai nu institūcijā, vai aprūpe mājās, to cilvēku skaits, veco cilvēku skaits pieaug. Tad pieaug tādu cilvēku skaits, kuri vēl nav seniori, kuri vēl nesaņem pensiju, pabalstu, neko, viņš ir gados jauns, bet ir jau darbnespējīgs, tad bieži ir tā, ka nokārtojam viņam invaliditāti, lai vismaz kaut kas viņam būtu, bet viņš jau ir aizgājis. Pieaug to cilvēku skaits, kas pensiju vēl nevar saņemt, nav vēl tik vecs, bet tajā pašā viņš jau ir darbnespējīgs, nav vērsies pie ārstiem, nav kārtojis grupas vai ko tādu. Tāds kontingents, kas pārsvarā ir saistīts ar alkohola lietošanu. Bet par visiem arī tā nevar teikt, ir arī tādi, kas ir uz nervu, stresa pamata. (V3)

Visi intervētie dienestu vadītāji norāda, ka viņu vadītais sociālais dienests strādā ar Ukrainas civiliedzīvotājiem. Vadītāji uzsver, ka Ukrainas civiliedzīvotāju vidū līdzīgi kā būtu ar Latvijas valstspiederīgajiem, ir cilvēki, kuriem ir kādas problēmas un nepieciešams noteikta veida atbalsts. Atsevišķi tiek izcelts arī darbs ar Ukrainas romu pārstāvjiem. Galvenās problēmas, ar ko sociālie dienesti saskaras darbā ar Ukrainas civiliedzīvotājiem, ir:

- atšķirīga mentalitāte;
- nepieņemamas (vardarbīgas) bērnu disciplinēšanas metodes;
- vardarbības gadījumi, alkohols;
- “man viss pienākas” attieksme, mantkārība.

Gan dienestu vadītāji, gan sociālie darbinieki ir vienprātis, ka Ukrainas civiliedzīvotājiem raksturīgāks sociālās palīdzības, nevis pakalpojumu izmantojums. Daļa vadītāju uzskata, ka šāda prakse simbolizē ko līdzīgu mantkārībai, bet uzsver, ka tas būtu raksturīgs arī atsevišķiem vietējiem klientiem. Kamēr daļa uzsver grūtību aspektu, citi vadītāji norāda uz iespējām, kādas profesionālās prasmes un zināšanas darbs ar patvēruma meklētājiem, t. sk. minoritātēm, var attīstīt.

Kopš mums ukraiņi ir ienākuši... Es pat teikšu minoritātes, ar ko mēs agrāk nestrādājam. Mums nebija ne čigānu, ne ko... Bet ar ukraiņiem mums ienāca arī tā [romu] grupa. Ar tiem mums bija ļoti lielas grūtības, jo viņus nevar atšķirt. Viņiem visiem ir vienādi vārdi un uzvārdi. (V2)

Ienākot ukraiņiem, mēs vairāk sākam izprast, kā strādāt ar citām mentalitātēm. Tādas mums ir jaunas zināšanas, kas ir tā kā atvērušās. Saprast, izprast tās citas mentalitātes. Viņi daudz ko uztver savādāk. Mums bija ļoti daudzi romu tautības cilvēki no Ukrainas, kuri pamanījās te iebruukt peļņā. Vīrieši. Mums liekas ārpriests, kas tagad notiek? Viņi atbrauc kā uz peļņu – man pienākas tāds pabalsts, man

pienākas tāds... Viņi ir zinoši. [..] Tāpat arī ir latvieši, kuriem ir šīs vērtības, un ir tādi, kuriem ir vārdiņš "man pienākas". (V8)

Kvalitatīvā izpēte rāda, ka Ukrainas civiliedzīvotājiem ir sniegts daudzveidīgs atbalsts un tas atšķirīgi ir ietekmējis dienesta darbu. Būtiskākie atbalsta pasākumi jaunajai klientu grupai, arī pašam sociālajam dienestam uzņemoties iniciatīvu, ir bijuši šādi:

- dzīvesvietas jautājumu gan privātās, gan pašvaldības nodrošinātās mājvietās koordinēšana;
- likumā noteiktā sociālā atbalsta piešķiršana;
- nevalstisko organizāciju iesaistīšana humānās palīdzības piesaistē;
- atbalsta grupu veidošana;
- pakalpojumu dzīvesvietā organizēšana (psihologs, sociālā darbinieka konsultācijas u.tml.);
- informēšana par latviešu valodas apguvi (pēc pieprasījuma).

Šobrīd Ukrainas civiliedzīvotāju skaits sociālo dienestu klientu lokā ir samazinājies, to skaidrojot ar viņu tālāku migrāciju vai algota darba atrašanu.

Dienestu vadītāju skatījumā trūcīgo un maznodrošināto personu skaita izmaiņas korelē ar dažādām krīzēm, piemēram, Covid-19 pandēmija, jaunā energoresursu krīze, jo mazturīgo personu skaita izmaiņas ir drīzāk periodiskas un pēkšņas, nevis pakāpeniskas vai pastāvīgas.

Kovida gadi ir izmainījuši klientu ieradumus, bet ne pašu grupu, jo tas jau būtu šis sociālais profils. Mums klienti tagad vairāk izprot, kādā veidā viņi var saņemt pakalpojumu, viņi ir mērķētāki. Jā, mēs varbūt bijām tādās ilūzijās, ka būtiski ir mazinājies trūcīgo un maznodrošināto skaits, jo šobrīd tas atkal sāk augt [..]. Mēs arī savā starpā runājām, ka tas iespējams ir arī pateicoties labam un profesionālam darbam daudzos gadījumos, jo, piemēram, sociālais darbinieks palīdzēja sakārtot invaliditāti. Līdz ar to viņi var saņemt valsts atbalstu un būt sociāli aizsargātāki, pateicoties sociālajam darbam. Šobrīd šis trūcīgo un maznodrošināto skaita pieaugums ir saprotams. (V4)

Vienu brīdi mēs jau bijām tikuši tādā drusku zaļākā zarā ar sociālās palīdzības saņēmējiem. Un praktiski vairs kā sociālās palīdzības saņēmēji bija palikuši tikai pirmspensijas vecuma personas, kurām ir multiplas problēmas, t.sk. arī atkarības problēmas, un darba devējam viņi vairs nav interesanti [..]. Jāsaka godīgi, ņemot vērā visu kovida krīzi, mums paplašinājās sociālās palīdzības saņēmēju skaits. Jo visas šīs mazās ražotnes, ņemot vērā visus kovida ierobežojumus... zemnieku saimniecības, kur tika nodarbināti cilvēki, tās ir gājušas mazumā, līdz ar to mums ir palielinājies sociālās palīdzības saņēmēju skaits. (V5)

Bezdarba statistikas dati un kvantitatīvās aptaujas rezultāti parāda, ka pēdējo piecu gadu laikā bezdarba problēma Latvijā ir mazinājusies, taču sociālo dienestu vadītāju intervijas atklāj, ka daudzas pašvaldības joprojām izjūt bezdarba problēmu un vadītāju izteiktie viedokļi ir atšķirīgi. Joprojām problemātiska klientu grupa ir personas, kas ir ilgstošie bezdarbnieki, jo viņi nespēj un nevēlas iekļauties darba tirgū. Vadītāji vērtē, ka viņiem nereti ir arī atkarību problēmas. Tomēr ir arī pozitīva pieredze, kad šie klienti cenšas atrast darbu vai turpina strādāt, saņemot trūcīgās personas statusu.

NVA ir izmainījies, viņi ir palikuši stingrāki. Bet visu laiku [ilgstošie bezdarbnieki] ir vienas un tās pašas sejas [..]. Varbūt kāds ir izrāvis un ticis pie kāda zemnieka, vai tie paši algotie pagaidu sabiedriskie darbi, un viņš ir noderīgs lauku teritorijā. Bet tos, ko es redzu pilsētā, viņi dzīvo ar saukli "Mums pienākas". (V8)

Cilvēki, kas bija mūsu redzeslokā, piecu gadu griezumā... Viņi vairs nav mūsu klienti. Viņi ir iekārtojušies darbā. Trūcīgās personas, maznodrošinātās personas. Viņi no mūsu redzesloka aiziet, jo

viņi ir iekārtojušies darbā un ir mainījušies viņu ienākumi. Līdz ar to viņiem mūsu atbalsts vairs nav. Bet es domāju, ka ar 2023. gadu viņi atkal pie mums atgriezīsies, jo tie ienākumi, kas viņiem ir... Viņi atkal varēs pretendēt uz trūcīgā vai maznodrošinātā statusu. (V9)

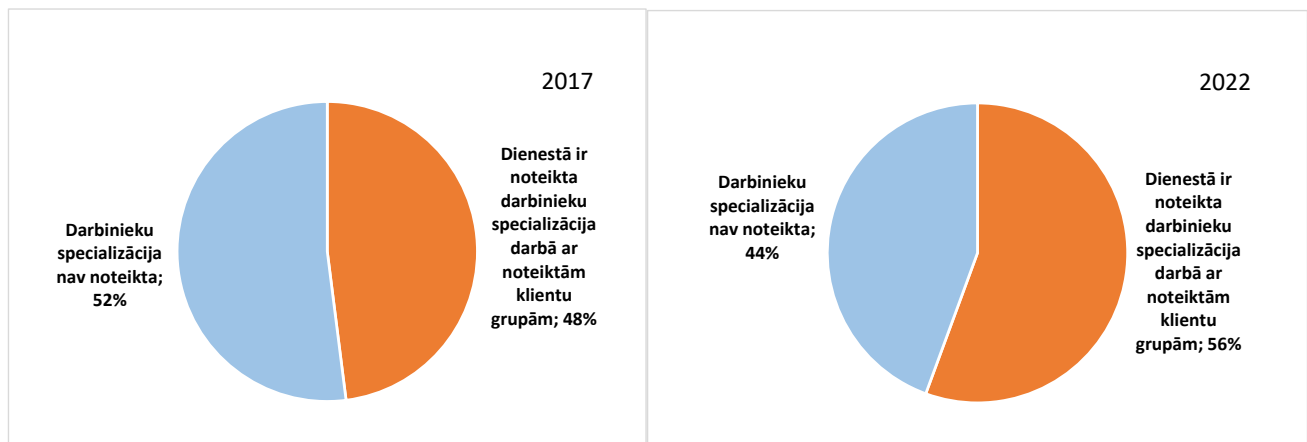
Vienā intervijā dienesta vadītājs īpaši izceļ to, ka piecu gadu laikā ir būtiski palielinājies gados jaunu bezpajumtnieku skaits.

Manuprāt, kas krasi palielinās, un mani tas apbēdina, es gribētu, lai tā nebūtu, tie ir gados jauni bezpajumtnieki. Gados jauni bezpajumtnieki, kuriem ir 20, 25 gadi. Mums ir pietiekoši daudz tādu nakts patversmē, viņiem ir visas indikācijas... Viņam nav invaliditātes, bet viņam nav šo prasmju... Tās ir gan personas pēc ieslodzījuma, gan tās ir vienkārši zemas sociālās prasmes. Tas ir tas, kas ir palielinājies. (V13)

Sociālā darba speciālisti

Ja sociālo dienestu vadītāju vidū 90% uzskata, ka dienestā ir noteikta darbinieku specializācija, tad sociālā darba speciālistu vidū tikai 56% uzskata, ka viņu dienestā ir noteikta darbinieku specializācija darbā ar noteiktām klientu grupām (21. attēls). Mazliet retāk specializēšanos atzīst Latgales sociālā darba speciālisti. Tāpat kā dienestu vadītāji arī speciālisti, salīdzinot ar 2017. gada aptauju, biežāk atzīmē, ka dienestā ir noteikta specializācija.

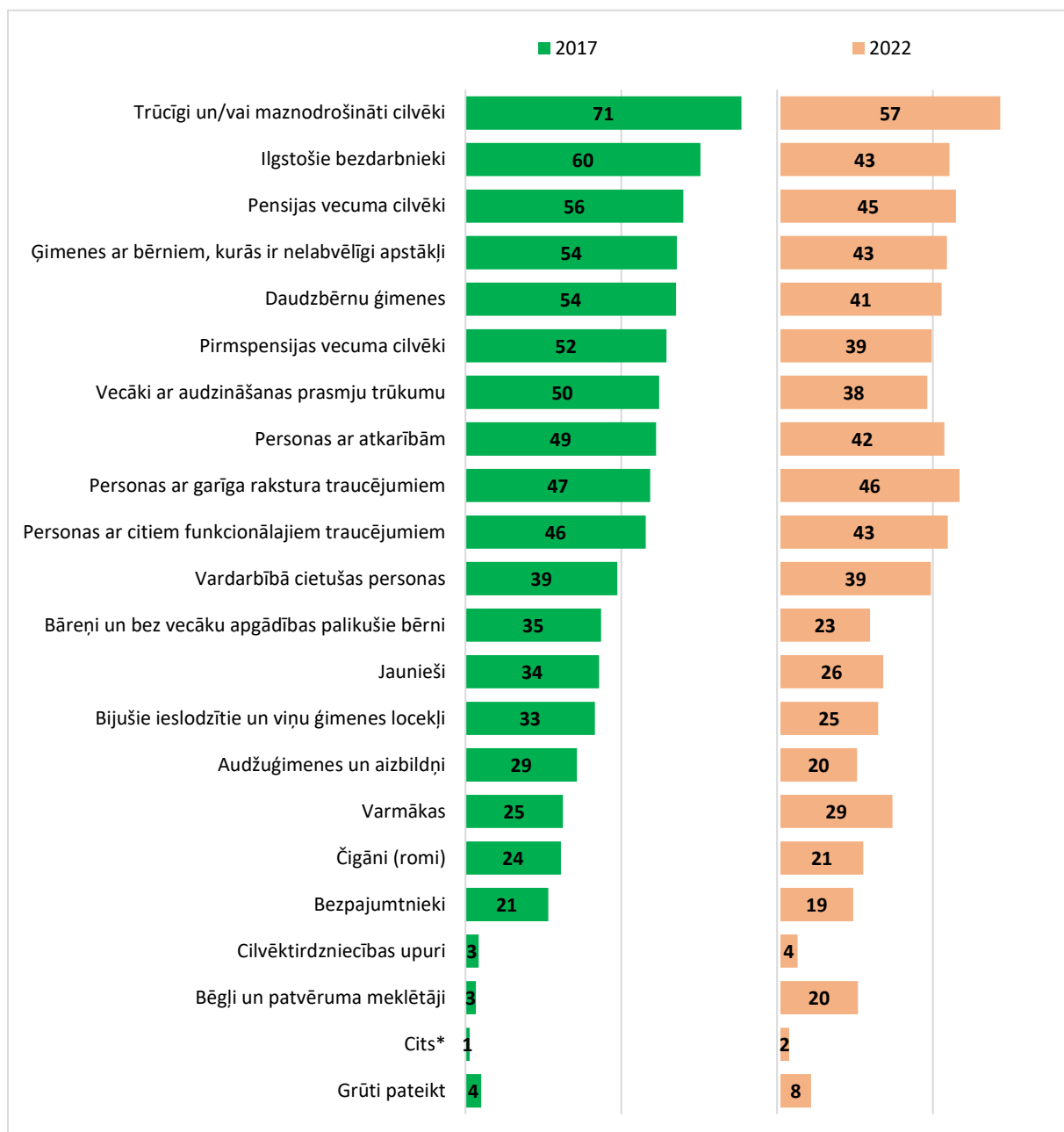
21. attēls. Specializācija darbā ar noteiktām klientu mērķa grupām (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: visi sociālā darba speciālisti, N=705

2017. gadā visbiežāk tika atzīmētas trīs klientu grupas, ar kurām sociālā darba speciālisti strādāja (22. attēls): trūcīgi un/vai maznodrošināti cilvēki (71%), ilgstošie bezdarbnieki (60%) un pensijas vecuma cilvēki (56%). Savukārt 2022. gadā trīs visbiežāk minētākās klientu grupas ir: trūcīgi un/vai maznodrošināti cilvēki (57%), personas ar garīga rakstura traucējumiem (46%) un pensijas vecuma cilvēki (45%). Visbūtiskākais pieaugums ir vērojams attiecībā uz speciālistu skaitu, kas strādā ar bēgļiem un patvēruma meklētājiem (2017. gadā – 3%, 2022. – 20%).

22. attēls. Sociālā darba speciālistu galvenās klientu grupas: darbinieks parasti strādā ar minēto grupu (atbilžu sadalījums procentos)



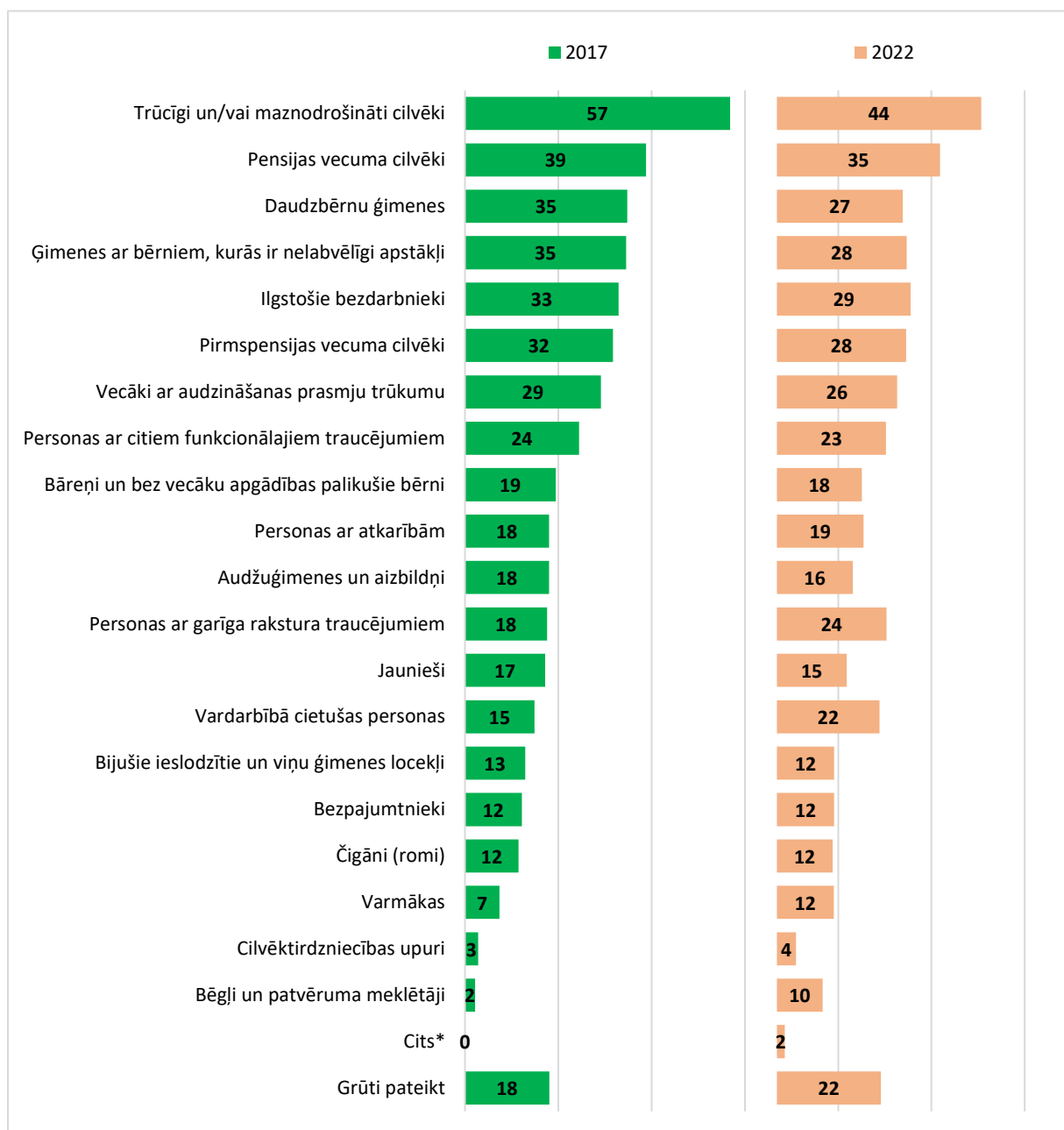
Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Bāze: visi sociālā darba speciālisti, N=705

Visbiežāk profesionāli pārliecināti sociālā darba speciālisti jūtas darbā ar trūcīgiem un/vai maznodrošinātiem cilvēkiem (44%) un pensijas vecuma cilvēkiem (35%) (23. attēls). Nākamās grupas, ar kurām darbā pārliecināti un pietiekami sagatavoti jūtas 23-27% speciālistu, ir: daudz bērnu ģimenes, ģimenes ar bērniem, kurās ir nelabvēlīgi apstākļi, ilgstošie bezdarbnieki, pirmspensijas vecuma cilvēki, vecāki ar audzināšanas prasmju trūkumu un personas ar citiem funkcionālajiem traucējumiem (t.sk. kustību, redzes, dzirdes traucējumiem). Klienti, ar kuriem speciālisti retāk norādījuši, ka ir pārliecināti (zem 15%), ir: jaunieši, bijušie ieslodzītie un viņu ģimenes locekļi, bezpalumnieki, romi, vardarbību

veikušas personas, bēgļi un patvēruma meklētāji. Vismazāk pārliecināti speciālisti jūtas darbā ar cilvēktirdzniecības upuriem, t.i., tikai 4% norāda, ka jūtas pietiekami sagatavoti.

23. attēls. Sociālā darba speciālistu profesionālās sagatavotības pašnovērtējums: jūtas pārliecināti un pietiekami sagatavoti darbam ar minētajām klientu grupām (atbilžu sadalījums procentos)



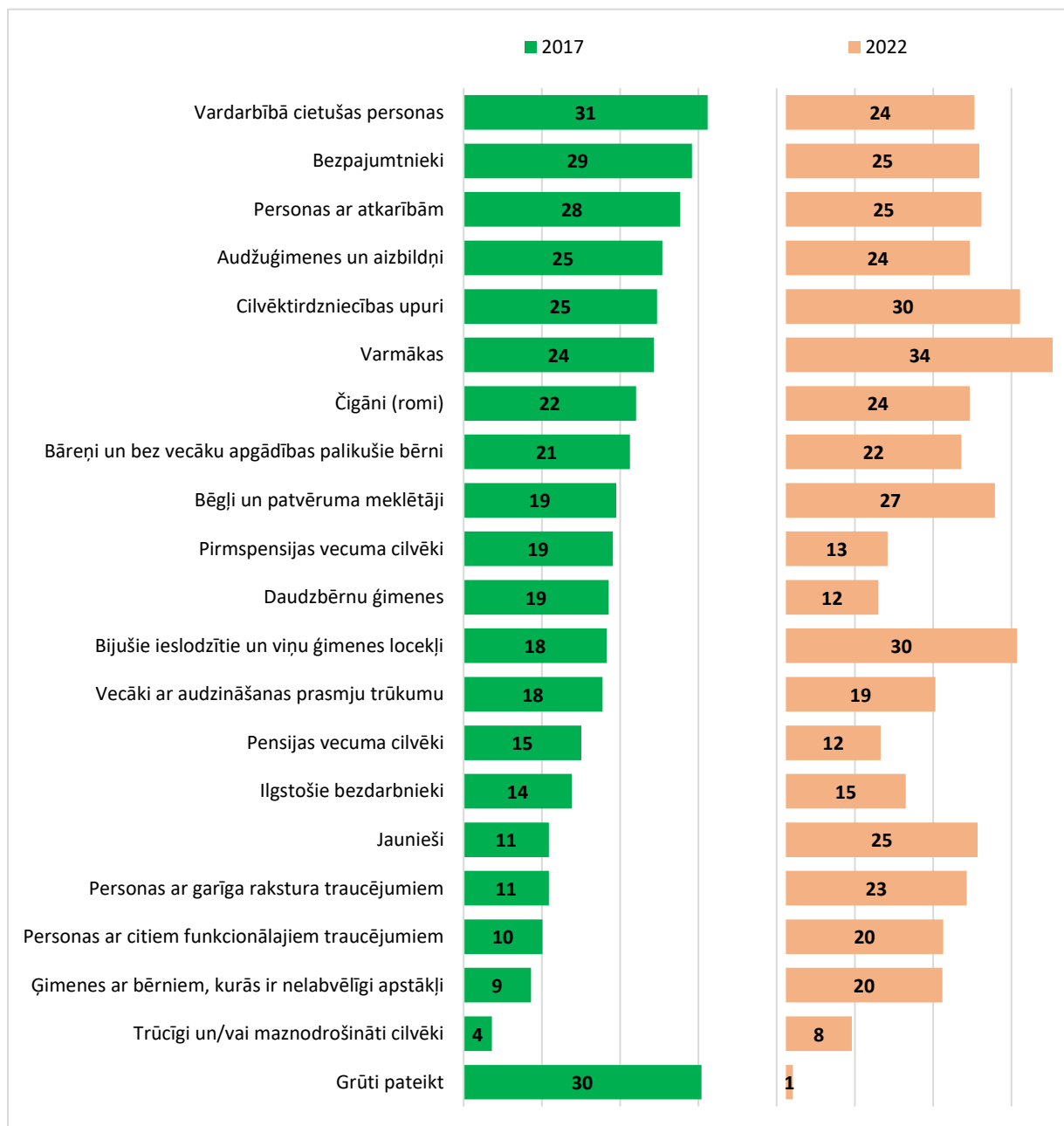
Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Bāze: visi sociālā darba speciālisti, N=705

Saskaņā ar 2022. gada aptaujas rezultātiem visbiežāk speciālisti nejūtas pārliecināti vai pietiekami profesionāli sagatavoti darbam ar vardarbību veikušām personām (34%), cilvēktirdzniecības upuriem (30%), bijušajiem ieslodzītajiem un viņu ģimenes locekļiem (30%), kā arī bēgļiem un patvēruma meklētājiem (27%) (24. attēls). Piecu gadu laikā ir būtiski palielinājusies nedrošības sajūta darbam ar šādām klientu grupām: vardarbību veikušas personas (speciālisti par 10% biežāk atzīmē, ka jūtas

nepārlicināti), bijušie ieslodzītie un viņu ģimenes locekļi (pieaugums par 12%), jaunieši (pieaugums par 14%), personas ar garīga rakstura traucējumiem (pieaugums par 12%), personas ar citiem funkcionālajiem traucējumiem, piemēram, kustību, redzes, dzirdes traucējumiem (pieaugums par 10%), ģimenēm ar bērniem, kurās ir nelabvēlīgi apstākļi (pieaugums par 11%).

24. attēls. Sociālā darba speciālistu profesionālās sagatavotības trūkuma pašnovērtējums: nejūtas pārliecināti un pietiekami sagatavoti darbam ar nosauktajām klientu grupām (atbilžu sadalījums procentos)



Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Bāze: visi sociālā darba speciālisti, N=705

Arī kvalitatīvajā pētījumā, noskaidrojot, ar kurām klientu mērķa grupām strādājot, sociālā darba speciālisti jūtaties nepietiekami sagatavoti profesionāli, nepārlicināti un/vai neērti, intervētie norāda uz kvantitatīvajā izpētē atzīmētajām grupām, it īpaši:

- ģimenēm ar bērniem;
- personām ar GRT;
- senioriem;
- jauniešiem;
- personām ar atkarībām;
- vardarbībā cietušām personām;
- vardarbību veikušām personām;
- personām pēc atbrīvojuma no ieslodzījuma vietas.

Tomēr jāņem vērā, ka pētījumā piedalījās un atbildes sniedza gan sociālā darba speciālisti, kas ir specializējušies darbā ar konkrētu mērķa grupu, gan tādi, kas nav. Tāpat jāņem vērā tas, ka ļoti retos gadījumos mērķa grupa ir homogēna, jo īpaši, ja tā ir ģimene ar bērniem.

Sociālā darba speciālisti, kuri ir specializējušies, atzīst, ka jūtas ērti un pārlicināti darbā ar savu mērķa grupu, tomēr nenoliedz, ka vēlētos vēl vairāk padziļināt savas zināšanas par to, piemēram, apgūt kādas jaunas metodes. Piemēram, sociālā darba speciāliste, kura ir specializējusies darbā ar senioriem, atzīst, ka jūtas ļoti ērti un pārlicināta darbā ar savu mērķa grupu, taču viņai darbā trūkst inovatīvu metožu, kā ar to strādāt. Viņa norāda, ka savā darbā izmanto vairāk nekā 20 gadus vecas metodes. Pēc viņas domām, vajadzētu apsvērt iespēju izstrādāt jaunu metodiku darbā ar senioriem. Taču bijusī sociālā darba speciāliste, kura bija specializējusies darbā ar ģimenēm un bērniem, norāda, ka viņai nebija problēmu strādāt ar māmiņām un bērniem, taču grūtības radīja kontakta dibināšana ar tēviem un to iesaiste ģimenes problēmu risināšanā. Bet cita sociālā darba speciāliste, kas arī ir specializējusies ar ģimenēm un bērniem, norāda, ka gribētu vairāk palīdzēt ģimenēm ar bērniem, bet viņai trūkst pietrūkst instrumentu, līdz ar tas palielina izdegšanas risku. Pamatā sociālā darba speciālisti, kuri ir specializējušies, uzskata, ka nav nepieciešams papildus mācīties par citām mērķa grupām, bet gan padziļināt zināšanas par izvēlēto grupu. Proti, ka sociālā darba speciālisti nevar būt kā ģimenes ārsti, kuri strādā ar visām mērķa grupām un atbild par visu ķermeni kopumā.

Ļoti plaši tiek piedāvātas apmācības no LM personām ar GRT un psihiskām saslimšanām, bet es gaidu, kad būs piedāvājums sociālajam darbam... Kādas jaunas metodes vai pieejas tieši ar senioriem, jo man jau ir novecojušas. (LM_EX_S1)

Ja godīgi, tad ar klientiem, īpaši mammām ar bērniem, jaunām māmiņām ar bērniņiem man nebija nekādu problēmu, man likās, ka es ar viņām varēju sarunāt, tur man nebija problēmu. Pārsvārā man tādas arī bija, es arī jutu, cik ļoti klienti ir nepatiesi, kuri ir patiesi, cik viņš melo, tad pēc tam tik sāk rādīties tas viss ārā. Tur man nebija tā problēma. Vairāk varbūt mani satrauca, kad bija tādi agresīvi tēvi, jo viņš jau nāk ar savu neapmierinātību, vīrietis vispār neuzskata, ka ir jārunā ar sociālo darbinieku, tā ir mammas problēma, bija tā, ka es aizeju, tad viņš uzreiz aiziet projām, bet tu esi ģimene. (LM_EX_19)

Pamatā sociālā darba speciālisti, kuri ir specializējušies, uzskata, ka nav nepieciešams papildus mācīties par citām mērķa grupām, bet gan padziļināt zināšanas par izvēlēto grupu. Atsaucoties uz vienas no sociālā darba speciālistes teikto - sociālā darba speciālistam nav jābūt ģimenes ārstam, kas strādā ar visām mērķa grupām un atbild par visu ķermeni kopumā. Tam piekrīt arī cita sociālā darba speciāliste, kura strādā ar ģimenēm ar bērniem. Pēc viņas domām, visu laiku ir iespējams uzlabot un papildināt zināšanas darbā ar ģimenēm ar bērniem, tādēļ viņa neredz jēgu papildināt savas zināšanas, piemēram, par personām ar GRT.

Ja godīgi, nē. Es negribētu uzlabot savas prasmes, es domāju, ka darbiniekam ir jābūt kaut kādai mērķa grupai, kur viņš maksimāli vienā virzienā ar to arī strādā. Nevar kā ģimenes ārsts aizstāj dažādus profesionāļus, nē, katram ir jābūt savā vietā. (LM_EX_S13)

Ar to pašu ko es strādāju, ar ģimenēm un bērniem. Tur jau visu laiku ir ko uzlabot. Nav tā, ka būtu vecs kaut kas. Visu laiku ir kaut kādas nianses, kas paliek galvā. Es īsti neredzu jēgu iet vēl kaut ko paralēli, piemēram, iet un strādāt ar GRT cilvēkiem. Tā nav mana mērķa grupa, ar ko es strādāju. (LM_EX_S3)

Savukārt sociālā darba speciālisti, kas nav specializējušies, pamatā jūtas ērti un pārliecināti darbā ar mērķa grupām, ar kurām tiem visbiežāk ikdienā nākas saskarties. Tomēr mēdz būt arī situācijas, kad strādā ar dažādām mērķa grupām, bet priekšroka tiek dota vienai konkrētai mērķa grupai. Viena no sociālā darba speciālistēm, kas strādā ar ļoti dažādām mērķa grupām, norāda, ka viņa ikdienā labprāt strādā ar senioriem. Pirmkārt, tāpēc, ka jūtas profesionāli pārliecināta darba ar tiem, otrkārt – viņa saista gerontoloģija. Turpretī viņa nelabprāt strādā ar ģimenēm ar bērniem, jo tām ir daudz niansētākas problēmas, un ir daudz grūtāk saskatīt darba rezultātu, jo nākas strādāt ar vieniem un tiem pašiem jautājumiem no paaudzes uz paaudzi.

Es jūtos drošāka ar pieaugušajiem un senioriem, bet ne ar ģimenēm ar bērniem, tur es nejūtos droša. [...] Kā lai Jums pasaku, viņi ir tik niansēti, grūti strādāt, ka tu zini visu to paaudžu stāstu. Te ir visi vietējie, tu viņus zini, zini vecvecākus, vecākus un bērnus, ka tas iet uz riņķi, ka tu nesaredzi no tā izeju, jo tās problēmas atkārtojas jau nākamajā paaudzē. Tev atkal ar to ir jātiek galā, un atkal pie tevis ir ar tiem pašiem jautājumiem, un tu neredzi izeju. (LM_EX_S4)

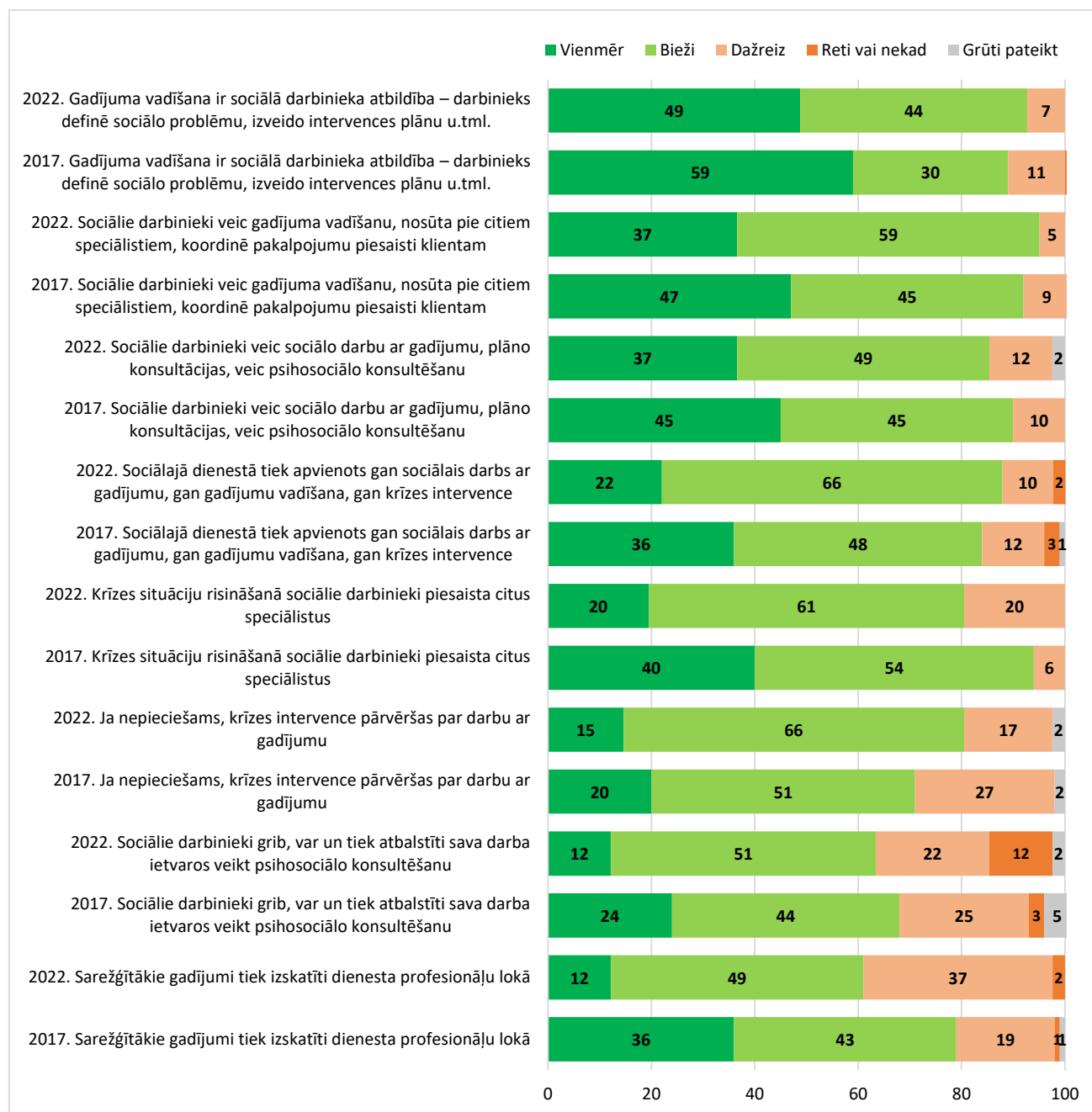
Sociālā darba prakses saturs

Sociālā darba prakse dienestos var tikt organizēta dažādi, un pamatmetodes izvēli nosaka pieejamie cilvēkresursi, viņu zināšanas, personāla noslodze kopumā (laika resursi). Vienlaikus izvēlētā sociālā darba prakses pamatmetode atsaucas uz darba plānošanu, sociālā darba speciālistiem nepieciešamo profesionālo un metodisko atbalstu un starpinstitucionālās sadarbības nozīmi. Šīs nodaļas ietvaros sociālā darba prakses satura kvantitatīvai raksturošanai 2017. gadā tika izstrādāti 15 izteikumi, kas apraksta dažādas iespējamās situācijas, kā tiek organizēts vai noris darbs sociālajā dienestā, izmantojot sociālā darba pamatmetodes – darbs ar gadījumu (*case work*), gadījuma vadīšana (*case management*) un krīzes intervence (*crisis intervention*). 2022. gada aptaujā šie izteikumi ir izmantoti atkārtoti, lai konstatētu, kādas izmaiņas sociālā darba prakses saturā dienestu līmenī ir notikušas piecu gadu laikā.

Sociālo dienestu vadītāji

Aplūkojot dažādu sociālā darba praksē sastopamo situāciju izplatību pašvaldību sociālajos dienestos to vadītāju skatījumā (25.A. attēls), redzams, ka visbiežāk sociālo darbu raksturo situācija, ka gadījuma vadīšana ir sociālā darbinieka atbildība – darbinieks definē sociālo problēmu, izveido intervences plānu un realizē to, veic iejaukšanās novērtējumu. Kopumā 49% sociālo dienestu vadītāju atzīst, ka šāda prakse dienestā notiek “vienmēr”, vēl 44% atzīst – ka “bieži”. 37% dienestu vadītāju atzīmē, ka sociālie darbinieki vienmēr paši veic gadījuma vadīšanu (*case management*) nosūta klientus pie citiem speciālistiem, koordinē dažādu pakalpojumu un resursu piesaisti klientam. Tāpat 37% dienestu vadītāju atzīmē, ka sociālie darbinieki vienmēr paši veic sociālo darbu ar gadījumu (*case work*), paši plāno konsultācijas klientam un veic psihosociālo konsultēšanu, tiešo intervenci.

25.A. attēls. Dažādu sociālā darba praksē sastopamo situāciju izplatība pašvaldību sociālajos dienestos – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



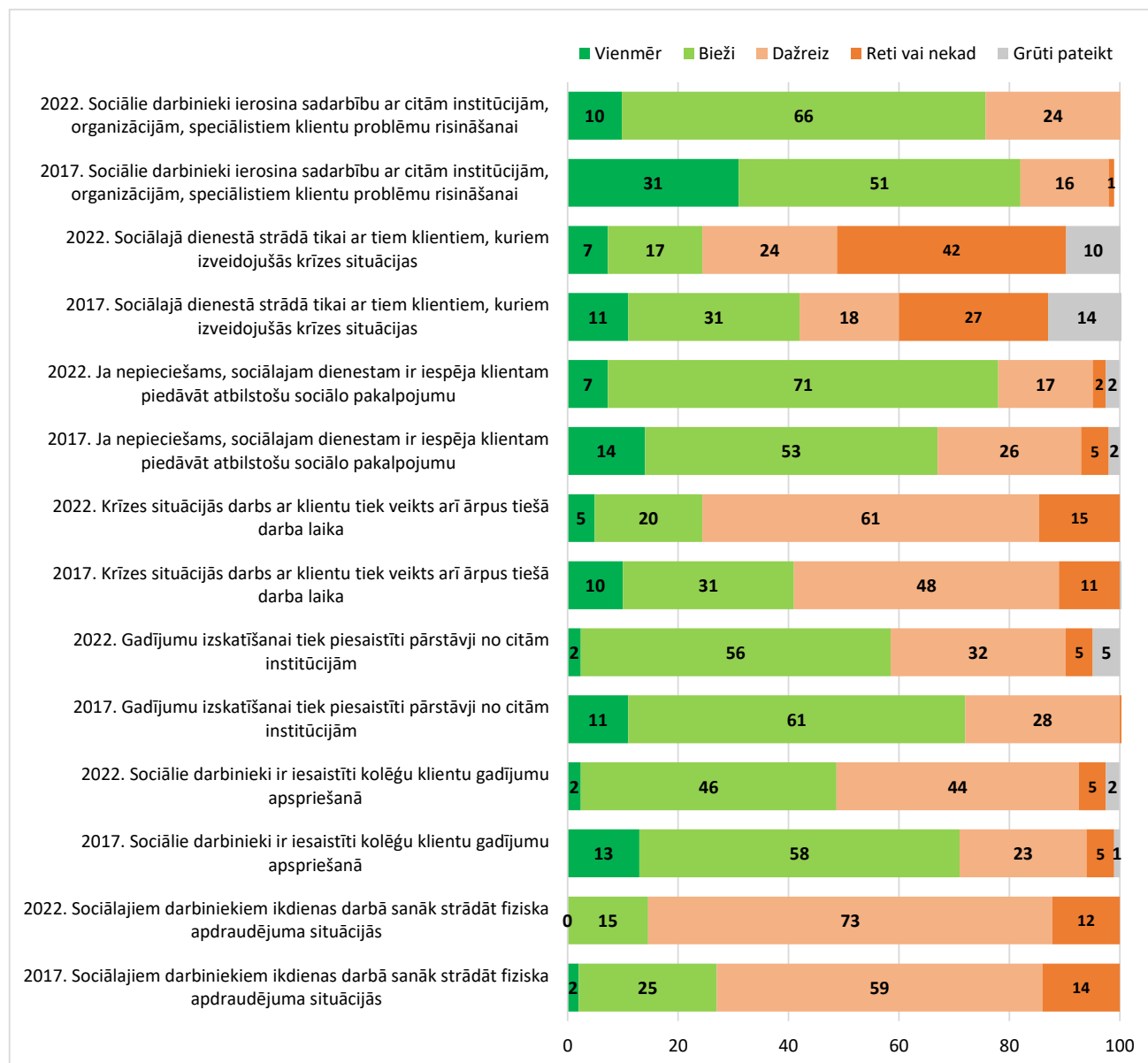
Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Vairākas sniegtās atbildes uz dažādu situāciju izplatību sociālajos dienestos parāda, ka, salīdzinot ar 2017. gadu, kopumā ir mazinājusies pieeja piesaistīt citus kolēģus, speciālistus un institūcijas kādas situācijas risināšanā:

- 1) 2017. gadā 40% vadītāju atzīmēja, ka krīzes situāciju risināšanā sociālie darbinieki vienmēr piesaista citus speciālistus, 2022. gadā – 20%;
- 2) 2017. gadā 36% vadītāju atzīmēja, ka sarežģītākie gadījumi vienmēr tiek izskatīti sociālā dienesta profesionāļu lokā, koleģiāli tiek definēta problēma, izveidots intervences plāns un tas realizēts, koleģiāli tiek veikts ieviešanas novērtējums, 2022. gadā – 12%;

- 3) 2017. gadā 31% vadītāju atzīmēja, ka sociālie darbinieki vienmēr ierosina sadarbību ar citām institūcijām, organizācijām un/vai speciālistiem savu klientu situāciju/ problēmu risināšanai, 2022. gadā – 10%;
- 4) 2017. gadā 13% vadītāju atzīmēja, ka sociālie darbinieki vienmēr ir iesaistīti kolēģu klientu gadījumu apspriešanā, 2022. gadā – 2%.
- 5) 2017. gadā 11% vadītāju atzīmēja, ka gadījumu izskatīšanai vienmēr tiek piesaistīti pārstāvji no citām institūcijām, 2022. gadā – 2%.

25.B. attēls. Dažādu sociālā darba praksē sastopamo situāciju izplatība pašvaldību sociālajos dienestos – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Kā pozitīvs aspekts ir jāatzīmē tendence, ka vadītāju vērtējumā mazinās fiziska apdraudējuma situācijas sociālajiem darbiniekiem (25.B. attēls): ja 2017. gadā 2% atzīmēja, ka sociālajiem darbiniekiem ikdienas darbā sanāk strādāt fiziska apdraudējuma situācijās, bet 25% atzīmēja, ka tādas

situācijas ir bieži, tad 2022. gadā neviens neatzīmēja atbildi “vienmēr”, bet 15% norādīja, ka šādas situācijas ir bieži.

Pozitīva tendence ir arī tas, ka mazinās gadījumu skaits, kad darbs ar klientu krīzes situācijās tiek veikts ārpus tiešā darba laika, jo tas arī mazina darbinieku izdegšanas risku. 2017. gadā 10% vadītāju atzīmēja, ka krīzes situācijās darbs ar klientu vienmēr tiek veikts arī ārpus tiešā darba laika, 31% atzīmēja atbildi “bieži”, 2022. gadā šīs atbildes ir atbilstoši 5% un 20%.

Lielākā daļa sociālo dienestu vadītāju uzskata, ka pēdējo piecu gadu laikā sociālajā darbā ir mainījusies darba formu izmantošana. Pēc viņu domām, to ir ietekmējuši četri būtiski faktori:

- sociālo pakalpojumu attīstība pašvaldībā;
- sociālā darba speciālistu profesionālā izaugsme;
- starpinstitucionālās sadarbības uzlabošanās;
- sociālo dienestu reorganizācija/ specializāciju ieviešana;
- procesi sabiedrībā, kas ietekmē problēmu aktualizēšanos.

Komentējot sociālā darba prakses satura izmaiņas pēdējo piecu gadu laikā, vadītāji piebilst, ka pēdējo piecu gadu laikā bieži veiktas izmaiņas jau ieviestajos sociālajos pakalpojumos, kā arī precizēti pakalpojumu nosaukumi, piemēram, atbalsta personas kļuvušas par ģimenes asistentiem. Apkopojot vadītāju atbildes, redzams, ka ieviesti šādi jauni pakalpojumi:

- DI pakalpojumi (grupu dzīvoklis, dienas aprūpes centrs, ģimeniskai videi pietuvināts pakalpojums – māja bērniem, specializētās darbnīcas, sociālā rehabilitācija bērniem, asistenta pakalpojums bērniem izglītības iestādē), atelpas brīža pakalpojums);
- dažāda veida terapijas bērniem (masāžas, mākslas, mūzikas, smilšu terapija);
- aprūpe mājās;
- psihologs;
- ģimenes asistenta pakalpojums;
- mobilā brigāde, transports;
- psihoterapija bērniem;
- logopēds;
- nakts patversme;
- krīzes centrs;
- mentora pakalpojums jauniešiem;
- agrīnās intervences pakalpojums ģimenēm.

Runājot par konkrētiem pakalpojumiem, vadītāji atzinīgi novērtē ģimenes asistenta pakalpojumu. Vairākos sociālajos dienestos jau vairākus gadus ir bijuši mēģinājumi ieviest ģimenes asistentam līdzvērtīgu sociālo pakalpojumu, vai pat spiediens no bāriņtiesas tā ieviešanā. Vadītāji vērtē, ka ar Labklājības ministrijas palīdzību to ir daudz vieglāk nodrošināt, tostarp, ministrijas atbalsts ir arī norāde pašvaldības vadībai par pakalpojuma nepieciešamību turpmāk. Vadītāji pozitīvi vērtē LM sniegto atbalstu ģimenes asistentu apmācībās, kā arī finansiālo atbalstu un iespēju iesaistīt papildu kolēģus sociālajā dienestā. Saistībā ar ģimenes asistenta pakalpojumu, sociālo dienestu vadītāji arī atzīmē, ka dienestos attīstītas nodarbības, kas vērstas uz sociālo prasmju attīstīšanu. Vienlaikus vadītāji saskaras ar problēmu, ka darbinieki nevēlas tās vadīt, jo tas nozīmē papildu darbu.

Tā kā par to jau tika runāts, mēs vienkārši diezgan pacietīgi gaidījām, varbūt nesteidzoties meklēt citus risinājumus, kā ieviest šo pakalpojumu, lai viņš būtu kvalitatīvs un profesionāls. Mēs gaidījām šo valsts programmu, lai varētu viņus apmācīt, ne tik daudz lai saņemtu finansējumu atalgojumam. Man liekas, ka mēs būtu varējuši pārliecināt savus politiķus arī ātrāk, bet labāk bija pagaidīt, lai tas būtu ar saturu, lai tas būtu mērķēts un būtu izpratne. Mēs mazliet bijām pamēģinājuši ar biedrības atbalstu, bet nu nē.
(V4)

Mēs redzam, ka ir zināšanu trūkums bērnu aprūpē, tādu parastu lietu realizēšanā. Mēs sapratām, ka to viens sociālais darbinieks nevar pavisam. Un tāpēc tika nolemts, ka ģimenes asistents ir nepieciešams.
(V11)

Kopumā vadītāji iezīmē vajadzību pēc sociālo pakalpojumu klāsta paplašināšanas ģimenēm ar bērniem, un jauninājumi jau visu laiku tiek arī realizēti. Vadītāji neslēpj, ka uzsvars bieži tiek likts uz darbu ar ģimenēm un bērniem. Atsevišķos gadījumos pakalpojumu piedāvājums ir būtiski palielinājies plānošanas reģiona projekta ietvaros (piemēram, Kurzemes reģionā), citi dienesti ir paši pievienojuši ko jaunu pakalpojumu paketei. Piemēram, vietām dienesti nodrošina bērnu psihoterapiju ar ģimenes ārsta vai ārsta speciālista nosūtījumu, psihiatrus, citas terapijas, nometnes bērniem ar uzvedības problēmām, grupu nodarbības, audzinot pusaudzi, t.sk. arī kā ārpakalpojumus.

Pakalpojumu klāsts ir būtiski paplašinājies arī pateicoties DI projektam, jo tā rezultātā sociālie dienesti ir varējuši būtiski bagātināt dienesta klientiem sniegto atbalstu. Dažādās pašvaldībās atšķiras tas, kādi pakalpojumi ar projekta palīdzību tikuši ieviesti, bet visbiežāk tie ir grupu dzīvokļi un dienas aprūpes centri. Pirms DI projekta pakalpojumu daudzveidība un dienas aprūpes centru apmeklētāju skaits bija būtiski mazāks.

Skaidrojot ATR ietekmi uz sociālajiem pakalpojumiem, dienestu vadītāji atkārto, ka mazākajos novados lielākoties tika pārņemtas lielākā novada prakses, vai arī, ja novados bija līdzvērtīgs sociālais atbalsts, tika meklēts finansiālais vidusceļš. Galvenās atšķirības bija vērojamas pieejamo pakalpojumu skaitā. Reizēm mazajos novados pakalpojumu trūkumu centās kompensēt ar pašvaldības brīvprātīgās iniciatīvas pabalsti, ko nosaka pašvaldības noteikumi (piemēram, veselības aprūpes un zāļu iegādes izdevumu kompensācijai). Attiecīgi, pēc ATR attīstījās pakalpojumu joma, uzlabojās pakalpojumu pārklājums lielākā teritorijā, bet samazinājās brīvprātīgās iniciatīvas pabalstu skaits. Kopumā var secināt, ka ATR rezultātā visās teritorijās palielinājās sociālo pakalpojumu daudzveidība, kā arī paplašinājās ģimenes asistenta ieviešana, aptverot arī jaunās pašvaldības teritorijas. Vienlaikus kvalitatīvā izpēte arī parāda, ka dažos gadījumos pēc ATR sociālo pakalpojumu skaits samazinājās, jo nebija skaidrs, kā pakalpojumu īstenot visā pašvaldības teritorijā, nodrošinot vienlīdzīgu piekļuvi. Piemēram, kādā dienestā tika likvidēta zupas virtuve, paredzot, ka, iespējams, nākotnē to mēģinās ieviest atkārtoti. Sociālo pakalpojumu samazināšanos diemžēl ietekmē arī sociālajā dienestā piedāvātais nepietiekamais speciālistu atalgojums, kas nav konkurētspējīgs, salīdzinot ar darba samaksu privātajos uzņēmumos, un daudzviet šī situācija ir ietekmējusi psihologa pakalpojuma pieejamību.

Nākamais būtisks faktors, kas pēdējo piecu gadu laikā ir ietekmējis darba formu izmantošanu, ir sociālā darba speciālistu profesionālā pilnveide, kas lielā mērā notikusi, pateicoties ESF projekta "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās" īstenošanai. Pēc sociālo dienestu vadītāju domām, sniegtās apmācības sociālā darba speciālistiem ir devušas jaunus instrumentus un materiālus, ko izmantot ikdienas darbā ar klientu. Kā norāda viena no sociālā dienesta vadītājām, apmācībās sociālā darba speciālisti ir apguvuši jaunas metodikas, ir iepazinušies ar dažādām pieejām un ieguvuši dažāda veida materiālus, kas kopumā ir ietekmējis pieejamo darba formu izmantošanu un kvalitāti. Viņa gan

arī atzīst, ka pagaidām ir diezgan maz darbinieku, kas ir apguvuši jaunās metodikas, līdz ar to šobrīd nav vēl iespējams pilnībā pāriet uz vienotu pieeju visā sociālajā dienestā.

Nu ir, tagad jau mēs gudrāki esam palikuši. Ir iemācījušies, labāk zina, kā komunicēt, kā rīkoties konkrētā situācijā, kādu pakalpojumu piedāvāt. (LM_EX_S12)

Jā, noteikti ir mainījušās, jebkura apmācība, pieredzes apmaiņa dod kādas jaunas idejas. Pēdējās grāmatas par vardarbībā cietušajiem, par atkarīgajiem, nu, metodiskie materiāli, grāmatas, visas ir ļoti interesantas. (LM_EX_S3)

Tās noteikti ir mainījušās! Jāsaka, ka pamatojoties uz to, ka daļa darbinieku ir apguvuši jaunās metodikas, iepazinušies ar dažādākām pieejām, darba materiāliem, kurus var izmantot konkrētās situācijās. Skaidrs, ka darbinieku skaits, kas ir apguvis jaunās metodikas, ir ļoti mazs. Tas arī traucē ieviest vienotu pieeju visā dienestā. Droši vien tas ir procesā. (LM_EX_S10)

Izmaiņas darba formu izmantošanā notikušas arī pateicoties tam, ka ir uzlabojusies sadarbība starp speciālistiem un institūcijām valsts un pašvaldību līmenī. Atsaucoties uz vienas no sociālā dienesta vadītājiem teikto, pirmkārt, tas ir noticis pateicoties tam, ka starpinstitutionālā sadarbība ir daudz vairāk reglamentēta, otrkārt - ir cēlusies iesaistīto pušu izpratne par sadarbības shēmu un savu lomu tajā. Līdz ar to tagad ir iespējams biežāk un kvalitatīvāk veikt gadījumu vadīšanu.

Kā piecu gadu laikā ir strikti atrunāta starpinstitutionālā sadarbība, kā katrs rīkojas. Piemēram, ja ir policijas ziņojums. Šīs lietas ir atrunātas un pašvaldībā labi strādā. Uzreiz tiek noziņots valsts policijai, bāriņtiesai, sociālajam dienestam... Tas ir tu, kur tas skar bērnu intereses. Runājot par sociālo darbu kā tādu, tad savādāk strādā tie darbinieki, kas ir izgājuši jauno metodiku. Viņi ir apguvuši jauno metodiku ģimenēm ar bērniem, viņi strādā pēc jaunās metodikas. Protams, viņiem šis process ir nedaudz savādāks kā pārējiem kolēģiem, kas šo metodiku nav apguvuši. (LM_EX_S13)

Tāpat ietekme ir bijusi sociālo dienestu reorganizācijai, kas ir notikusi lielākajā daļā sociālo dienestu pēc ATR, un sociālā darba speciālistu pāriešanai uz speciālizācijām. Viena no sociālā dienesta vadītājiem skaidro, iepriekš sociālajā dienestā ir bijis decentralizēts modelis, kur sociālā darba speciālisti ir “universālie kareivji”. Līdz ar to sociālā darba speciālisti savā darbā ir izmantojuši ļoti atšķirīgas pieejas un darba formas, ko ir bijis grūti pārraudzīt. Viņa pauž cerību, ka pēc pāriešanas uz centralizēto modeli, situācija aizvien vairāk uzlabosies un izdosies panākt, ka visā pašvaldībā sociālā darba speciālisti strādā pēc vienotas pieejas. Attiecībā uz darbu formu izmantošanu, līdz ar to, ka sociālā darba speciālisti vairs nav “universālie kareivji” mainās darba formu izmantošanas veids un kvalitāte.

Ne mazāk nozīmīgs faktors ir nelabvēlīgu pārmaiņu procesi sabiedrībā, kuri indivīda līmenī atspoguļojas kā dažādas krīzes. Kā norāda viena no sociālā dienesta vadītājiem, ir bijis laiks, kad sociālā darba speciālisti ir varējuši veltīt vairāk laiku darbam ar gadījumu un gadījumu vadīšanai, mazāk – krīzes intervencei. Taču pēdējā gada laikā atkal ievērojami ir pieaudzis krīzes intervences pielietojums.

*Jāsaka tā, vienā brīdī šķita, ka jā. Bet šis gads ir tāds, kad mēs vairāk strādājam ar krīzes intervenci. Ir gadījumi, kad strādā ne jau pirmo gadu ar gadījumu, bet aktuālākais ir šī krīžu intervence. **Un pirms tam?** Šķita, ka būsīm iegājuši normālās sliedēs, mēs jau sākām domāt par gadījumu vadīšanu, kuri būs tie gadījumu vadītāji un kā mēs sadalīsim tos pienākumus, bet diemžēl tagad aktuālāka ir šī krīžu intervence. (LM_EX_S5)*

26. attēls. Sociālā dienesta pildītie pienākumi, kas izriet ārpus sociālā darba prakses, – sociālo dienestu vadītāju perspektīva, 2022. gads (atbilžu sadalījums procentos)



Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, kuri uzskata, ka dienestam nākas pildīt pienākumus, kas nebūtu jāveic sociālā darba ietvaros, N=35

85% vadītāju atzīst, ka dienestam nākas pildīt pienākumus, kas nebūtu jāveic sociālā darba ietvaros, un tikai 15% vadītāju uzskata, ka viņu sociālais dienests nav spiests pildīt pienākumus, kas nebūtu jāveic sociālā darba ietvaros. Nepieciešamību pildīt ar sociālo darbu nesaistītus pienākumus vadītāji ļoti līdzīgi novērtēja arī 2017. gadā.

Atvērtā jautājuma atbildes par pienākumiem, ko pilda sociālais dienests, bet kas nav saistīti ar sociālo darbu, parāda, ka no sociālajiem dienestiem tiek sagaidīta jebkura jautājuma risināšana, par kuru nav skaidrs, kam šis pienākums jāveic (29%; 2017. gadā 8%). Sociālie dienesti ir spiesti veikt pienākumus, kuri jāveic, ja ir citu nodaļu pārslodze vai pašvaldībā nav attiecīgās jomas speciālista (20%; 2017. gadā 3%). Sociālie dienesti ir spiesti veikt arī grāmatvedības kārtošanu, kas ietver pabalstu izmaksu, sociālo dzīvokļu īres naudas iekasēšanu, parādu piedziņu, kā arī dažādu apsveikumu sagatavošanu un izdalīšanu pašvaldības iedzīvotājiem (17% par abiem izteikumiem) (26. attēls).

Mazliet retāk vadītāji nosauc tādus pasākumus kā dienesta klientu transportēšana pie/no ārsta un uz/no citām iestādēm sociālo pakalpojumu saņemšanai (11%), kā arī bezpiederīgo cilvēku apbedīšanu un kapu apkopšanu (11%). Gandrīz tikpat bieži (9%) vadītāji norāda, ka sociālajam dienestam jānodarbojas ar pārtikas paku izdalīšanu, ar veselības veicināšanu un dažādiem ar veselības aprūpi saistītiem jautājumiem un privātpersonu un pašvaldību mājokļu apsaimniekošanas/remonta jautājumu kārtošanu.

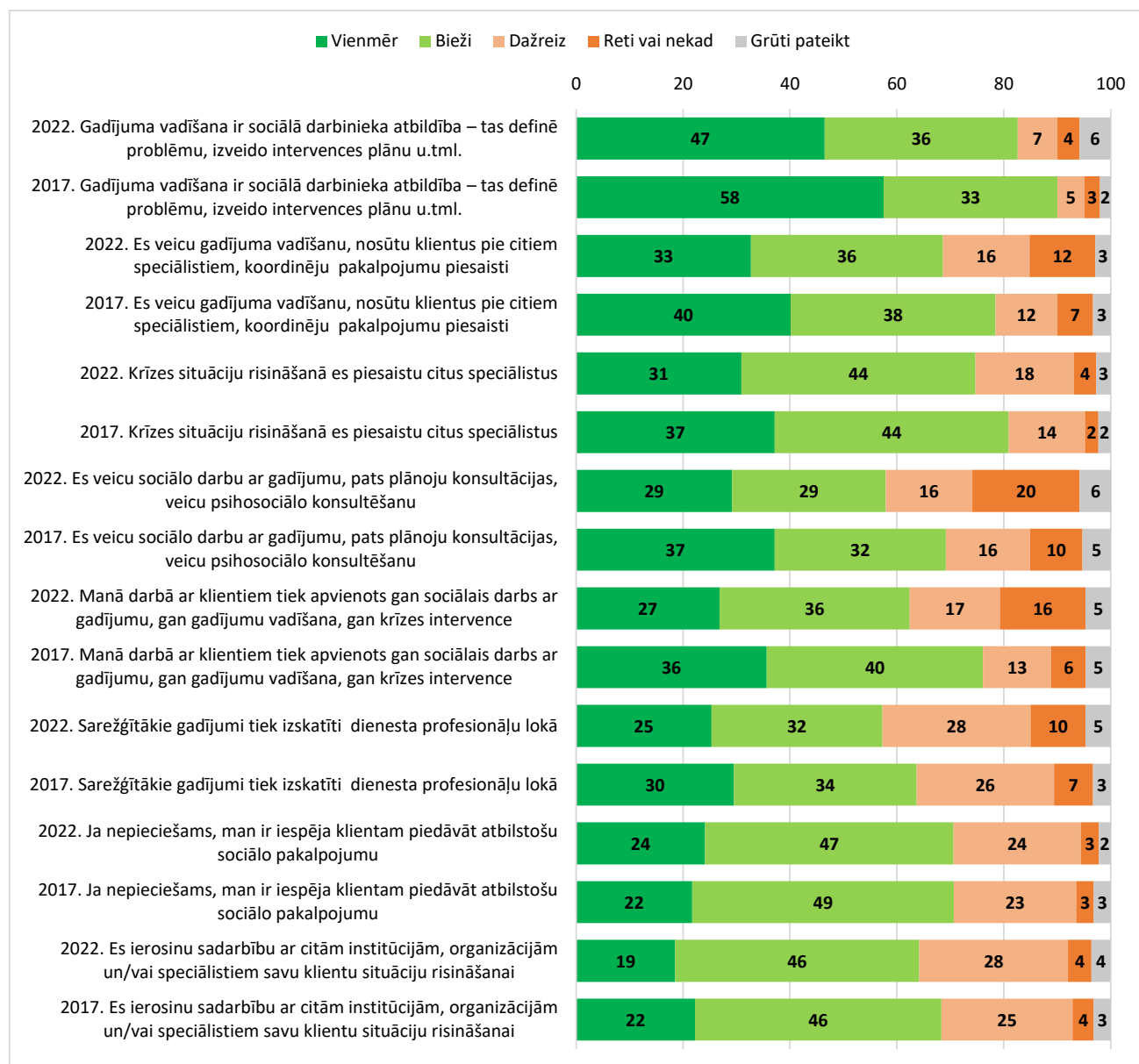
Sociālā darba speciālisti

Aplūkojot dažādu sociālā darba praksē sastopamo situāciju izplatību (27.A. attēls), visbiežāk sociālo darbu raksturo situācija, ka gadījuma vadīšana ir sociālā darbinieka atbildība, t.i., darbinieks definē problēmu, izveido intervences plāno u.tml. (47% vienmēr, 36% bieži). Tāpat 33% speciālistu vienmēr veic gadījumu vadīšanu, nosūta klientus pie citiem speciālistiem un koordinē pakalpojumu piesaisti, bet 36% to dara dažreiz. No visiem aptaujātajiem 31% norādījuši, ka vienmēr krīzes situāciju risināšanā piesaista citus speciālistus, 44% – bieži. Par lielāko daļu situācijām speciālisti atzīmē, ka tās notiek vienmēr vai bieži.

Līdzīgi kā sociālo dienestu vadītāju aptaujā, arī speciālistu atbildes iezīmē pozitīvu tendenci, ka mazinās fiziska apdraudējuma situācijas sociālajiem darbiniekiem: ja 2017. gadā 5% atzīmēja, ka viņiem ikdienas darbā vienmēr sanāk strādāt fiziska apdraudējuma situācijās, bet 19% atzīmēja, ka tādas situācijas ir bieži, tad 2022. gadā 2% atzīmēja atbildi “vienmēr”, bet 12% norādīja, ka šādas situācijas ir bieži.

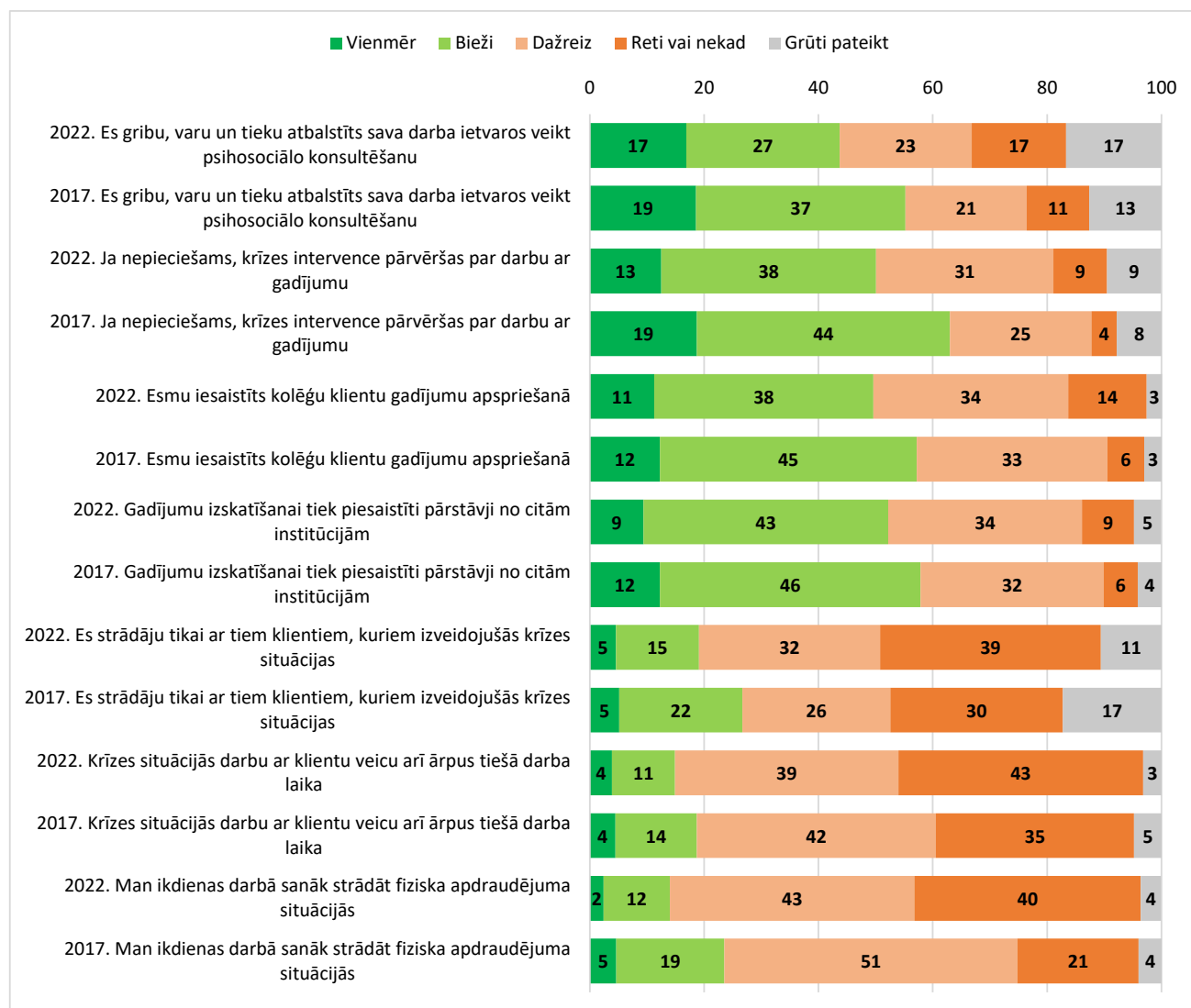
Tas, ka darbs ar klientu krīzes situācijās tiek veikts ārpus tiešā darba laika, arī mazliet mazinās, bet ne tik ievērojami. Gan 2017. gadā, gan 2022. gadā 4% speciālistu atzīmēja, ka viņi krīzes situācijās darbu ar klientu vienmēr veic arī ārpus tiešā darba laika. 2017. gadā 14% atzīmēja atbildi “bieži”, 2022. gadā atbildi “bieži” atzīmēja 11% (27.B. attēls).

27.A. attēls. Dažādu sociālā darba praksē sastopamo situāciju izplatība pašvaldību sociālajos dienestos – sociālo darbinieku perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: visi sociālie darbinieki, N=593

27.B. attēls. Dažādu sociālā darba praksē sastopamo situāciju izplatība pašvaldību sociālajos dienestos – sociālo darbinieku perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: visi sociālie darbinieki, N=593

Aplūkojot sociālā darba speciālistu sniegtās atbildes, redzams, ka pēdējo piecu gadu laikā sociālajos dienestos attīstīti un ieviesti sociālie pakalpojumi pamatā trīs lielām mērķa grupām – personām ar GRT, senioriem un vecākiem ar zemām sociālām prasmēm, retāk bērniem un jauniešiem. Sociālā darba speciālisti norāda, ka pēdējo piecu gadu laikā sociālajos dienestos ir ieviesti šādi jauni pakalpojumi:

- DI pakalpojumi (grupu dzīvoklis, specializētās darbnīcas, dienas centrs personām ar GRT un dienas centrs bērniem ar funkcionāliem traucējumiem, atelpas brīža pakalpojums vecākiem);
- specializētā transporta pakalpojums;
- ģimenes asistenta pakalpojums;
- atbalsta un izglītojošās nodarbības vecākiem;
- psihologa pakalpojums;
- dažāda veida terapijas bērniem (siltu smilšu nodarbības bērniem, mākslas terapija, sensorā istaba, fizioterapija);
- mentors jauniešiem u.tml. programmas;
- jauniešu dienas centrs;

- senioru dienas centrs;
- aprūpe mājās;
- mobilā brigāde.

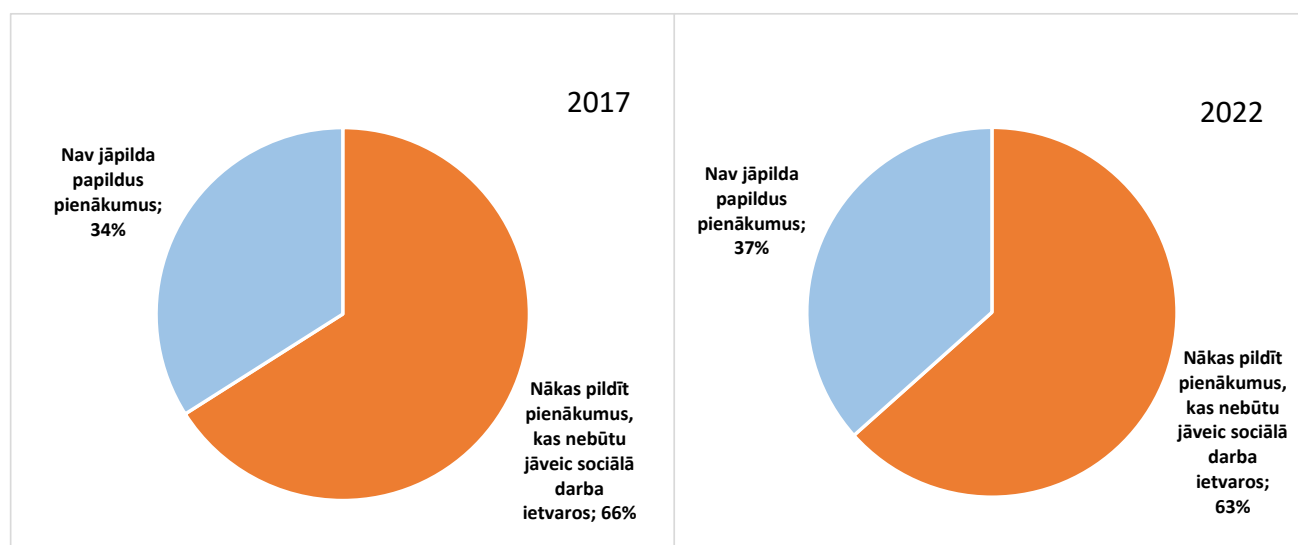
Iepriekš minēto pakalpojumu ieviešanu sekmē speciālistu novērojumi par to nepieciešamību sabiedrībā vai sociālā dienesta klientu lokā. Piemēram, lielākā daļa sociālā darba speciālistu norāda, ka ģimenes asistenta pakalpojums sociālajā dienestā ieviests, jo lielai daļai ģimeņu, kas ir sociālā dienesta redzeslokā, ir zemas sociālās un pašaprūpes prasmes, kas rada bērnu aprūpes riskus. Tā kā sociālā darba speciālistiem nav nepieciešamo laika resursu, lai katrai ģimenei mācītu šīs prasmes, tika identificēta nepieciešamība pēc palīga jeb ģimenes asistenta, kā rezultātā attiecīgais pakalpojums tika piesaistīts. Sociālie darbinieki uzskata, ka šādā veidā ģimene tiek uzraudzīta, lai tajā neparādītos jauni bērnu nepietiekamas aprūpes riski. Savukārt citā pašvaldībā novērota vajadzība pēc senioru dienas centra, kur senioriem speciālistu uzraudzībā iespējams kvalitatīvi pavadīt laiku, kamēr to pieaugušie bērni atrodas darbā.

Ar to strādāja “ģimenisti” [sociālais darbinieks darbā ar ģimeni un bērniem], saprata, ka mums ir vajadzības. Mēs vienkārši redzam, ka cilvēkam ir vajadzīgs lielāks atbalsts, nekā mēs varam iedot. (LM_EX_S2)

Es nevaru iet katrā ģimenē un mācīt prasmes, tur ir vajadzīgs palīgs. Viņš reāli ir kā palīgs, es nevaru tik bieži aiziet uz ģimenēm. Tās ir kā manas acis un ausis ģimenē. Viņš man pēc tam izstāsta, kas tur notiek, kā tas notiek... Lai man nav jānodarbojas ar iešanu uz veikalu ar klientu, budžeta plānošanu, ēst gatavošanu... Tas ir riktīgi liels atbalsts. Un tu caur ģimenes asistentu baigi labās lietas uzzini, jo tu nevari pats tam veltīt pietiekami daudz laika. (LM_EX_S3)

Sniegtās atbildes liecina, ka sociālā darba speciālisti jaunu sociālo pakalpojumu ieviešanu primāri skata caur iedzīvotāju/klientu vajadzību prizmu. Līdz ar to jaunu sociālo pakalpojumu ieviešanu pašvaldību sociālajos dienestos var tikai netieši saistīt ar Labklājības ministrijas ESF projektu “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās”.

28. attēls. Nepieciešamība sociālajam dienestam pildīt ar sociālo darbu nesaistītus pienākumus – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: Visi sociālā darba speciālisti, N=705

Kopumā 63% sociālā darba speciālistu atzīst, ka viņiem nākas pildīt pienākumus, kas nebūtu jāveic sociālā darba ietvaros (28. attēls). Salīdzinot ar ex-ante pētījumu, redzams, ka atbilžu īpatsvars, vai papildu pienākumi ir jāveic, ir samazinājies apmērā, kas nav statistiski nozīmīgs. Izņemot dažus pienākumus, pamatā nav mainījies arī sociālajam darbam neatbilstošo pienākumu minēšanas biežums.

Atvērtā jautājuma atbildes par pienākumiem, kādus sociālā darba speciālisti pilda, bet kuri nebūtu jāveic sociālā darba ietvaros, parāda, ka visbiežāk (16%) sociālā darba speciālisti norāda, ka veic citu sociālā darba speciālistu pienākumus un/vai psihologa, atkarību speciālista funkcijas, kas nav noteiktas amata aprakstā (29. attēls). Salīdzinot ar ex-ante pētījumu, šī pienākuma minēšanas biežums ir mazliet pieaudzis (no 10% uz 16%).

Runājot par citiem pienākumiem ārpus sociālā darba, speciālisti bieži transportē klientus pie/no ārsta, uz/no citām iestādēm, t.sk. ar personīgo transportu (14%), sniedz informāciju, uzziņas par jebkuru jautājumu, izdala pārtikas pakas un sagatavo dokumentus klientu vietā iesniegšanai citām institūcijām, t.sk. veic klientu komunālos maksājumus (9%). Šo pienākumu minēšanas biežums ir saglabājies līdzīgā apmērā, salīdzinot ar 2017. gadu.

Liela daļa aptaujāto (19%) ir grūti pateikt, kādus pienākumus viņi veic ārpus sociālā darba. Visretāk minētie pienākumi (1%) ir policijas pienākumu izpilde, mājokļu novērtēšana, piešķiršana, meklēšana, t.sk., izlikšana no mājokļa, kā arī dažādus uzdevumus, t.sk. pašvaldības deleģētus, piemēram, apsveikumu sagatavošana un izdalīšana pašvaldības iedzīvotājiem, dažādu kultūras un izklaides pasākumu organizēšana.

Lai gan administratīvie pienākumi ir tie, kurus kā darbinieku slodzi paaugstinošus min kā sociālie dienestu vadītāji, tā sociālā darba speciālisti, to minēšanas biežums, salīdzinot ar ex-ante pētījumu, ir samazinājies (5% 2022. gadā, salīdzinot ar 10% 2017. gadā).

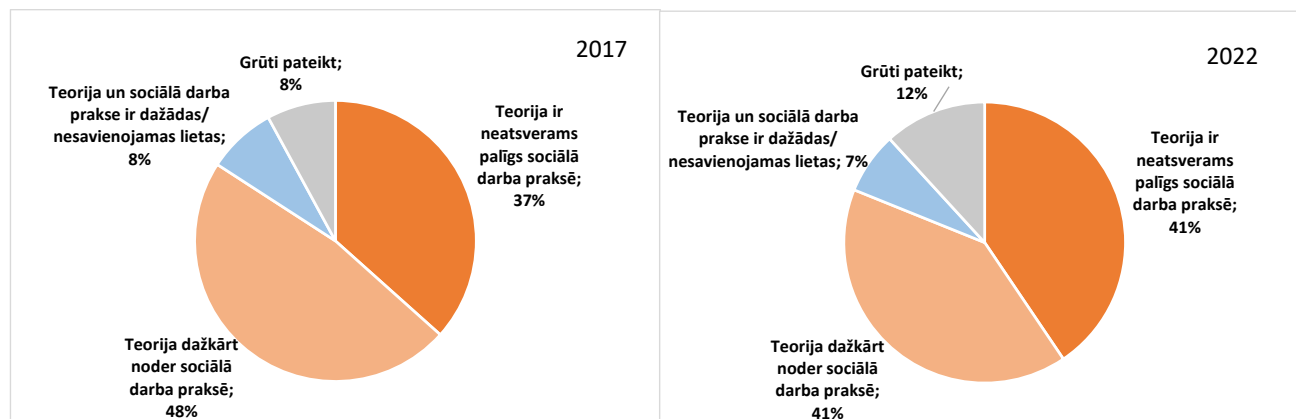
29. attēls. Sociālā dienesta pildītie pienākumi, kas izriet ārpus sociālā darba prakses, – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Bāze: sociālā darba speciālisti, kuriem nākas pildīt pienākumus, kas nebūtu jāveic sociālā darba ietvaros, N=447

30. attēls. Teorijas izmantošanas nozīme sociālā darba praksē sociālā darba speciālistu vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: Visi sociālā darba speciālisti, N=705

Vērtējot teorijas nozīmi sociālā darba praksē, 41% atzīst, ka teorija ir neatsverams palīgs, un 41%, ka tā dažkārt noder (30. attēls). Tikai 7% sociālā darba speciālistu norāda, ka teorija un sociālā darba prakse ir dažādas/ nesavienojamas lietas, bet 12% ir grūtības sniegt konkrētu atbildi uz šo jautājumu. Redzams, ka pārliecinātāki par to, ka teorija ir neatsverams palīgs sociālā darba praksē ir tie sociālie darbinieki, kuriem ir maģistra grāds sociālajā darbā (gan ar otrā līmeņa augstāko izglītību sociālajā darbā, gan ar otrā līmeņa augstāko izglītību citā jomā), kuri attiecīgi 49-50% gadījumu izvēlas šo atbilžu variantu, kamēr sociālie darbinieki ar otrā līmeņa augstāko izglītību sociālajā darbā un citi sociālā darba speciālisti – 40%. Vēl retāk (36%) par teorijas lomu sociālā darba praksē ir pārliecināti tie speciālisti, kuriem ir augstākā izglītība citā jomā vai kuri aptaujas brīdī vēl studē.

Salīdzinot ar ex-ante pētījumu, redzams, ka notikusi viedokļu polarizēšanās – ir pieaugusi gan to aptaujāto daļa, kas uzskata, ka teorija ir neatsverams palīgs sociālā darba praksē, gan to speciālistu skaits, kuriem ir grūtības sniegt atbildi uz šo jautājumu, bet ir samazinājies aptaujāto skaits, kas uzskata, ka teorija dažkārt noder sociālā darba praksē.

Sociālā dienesta darba slodze

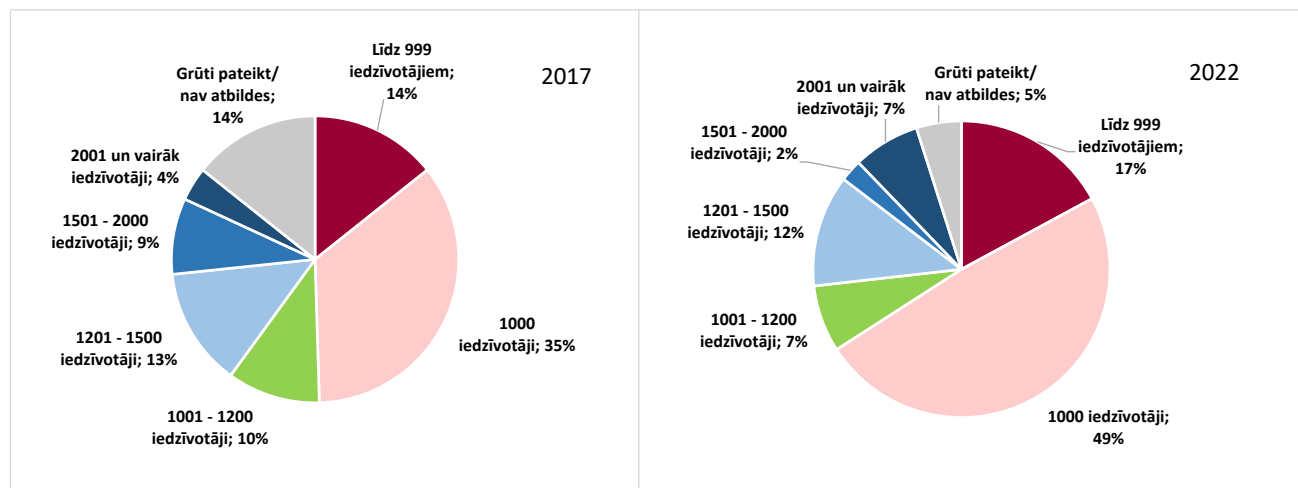
Sociālā dienesta klientu skaits un atbalsta sniegšanas intensitāte, kā arī citi sociālā darba speciālistu pienākumi veido sociālā dienesta darbinieku slodzi. Šajā ziņojuma nodaļā ir apkopota informācija, kas, no vienas puses, raksturo sociālo dienestu vadītāju un sociālā darba speciālistu noslogotību, un, no otras puses, rāda, kādas metodes šobrīd tiek izmantotas, lai mērītu darba slodzi.

Sociālo dienestu vadītāji

Saskaņā ar pašvaldību sociālo dienestu vadītāju sniegto informāciju Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 10. pantā noteiktā sociālā darba speciālistu skaita norma ir izpildīta vairāk nekā pusē aptaujāto pašvaldību (31. attēls). 17% dienestu vadītāju norāda, ka viņu dienestā uz vienu sociālā darba speciālistu ir līdz 999 pašvaldības iedzīvotājiem un 49% atbild, ka 1000 iedzīvotāji. Likuma prasība gandrīz ir izpildīta 12% pašvaldībās, kur uz vienu speciālistu ir 1201-1500 iedzīvotāju. 2001 un vairāk iedzīvotāju uz vienu speciālistu ir 7% pašvaldībās. 5% vadītāju bija grūti pateikt, cik iedzīvotāju

aptuveni ir uz vienu dienesta darbinieku. Salīdzinot ar 2017. gada aptauju, kad norma bija izpildīta 49% pašvaldībā, 2022. gadā tās ir jau 66% pašvaldības.

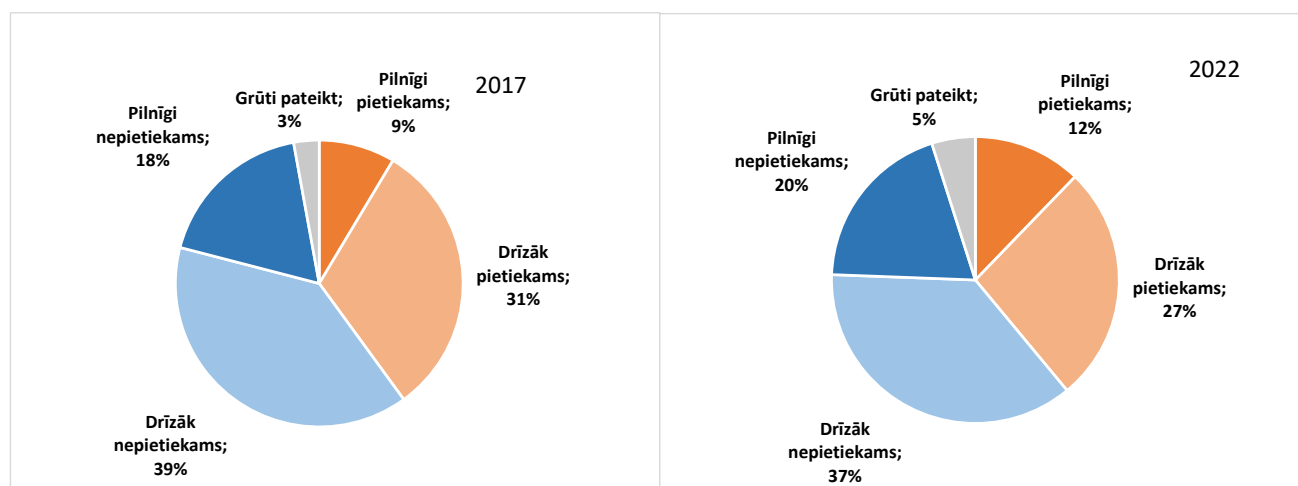
31. attēls. Pašvaldības iedzīvotāju skaits uz vienu sociālā darba speciālistu – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Vērtējot Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma prasību, 39% sociālo dienestu vadītāju uzskata, ka noteiktais minimālais skaits (viens sociālā darba speciālists uz 1000 iedzīvotājiem) ir pietiekams (32. attēls), 37% – drīzāk nepietiekams un 20% – pilnīgi nepietiekams. 2017. gada ex-ante aptaujā redzams līdzīgs atbilžu sadalījums.

32. attēls. Normatīvajā regulējumā noteiktās minimālās sociālā darba speciālistu prasības vērtējums – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)

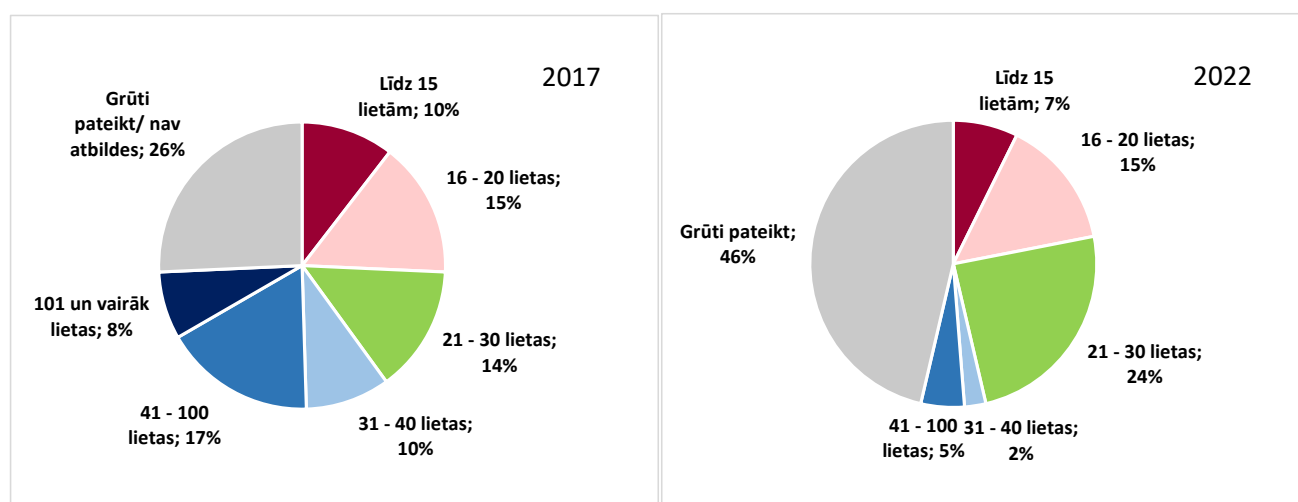


Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Sociālo dienestu vadītājiem tika jautāts, kāds ir vidējais klientu lietu skaits mēnesī dažādām sociālā darba speciālistu profesijām– sociālie darbinieki, sociālās palīdzības organizatori, sociālie aprūpētāji un sociālie rehabilitētāji. Katrs dienesta vadītājs norādīja konkrētu klientu lietu skaitu katrai sociālā darba speciālistu profesijai (vai atzina, ka ir grūti atbildēt uz šo jautājumu), kas sagrupēts tā, lai iegūtais rezultāts būtu salīdzināms ar ex-ante pētījumu.

Sociālo dienestu vadītāju nosauktais minimālais vidējais klientu lietu skaits sociālajam darbiniekam ir 10 un maksimālais – 80 lietas. Pēc vadītāju norādītās informācijas (33. attēls) 24% sociālo darbinieku ir 21-30 lietas, 15% ir 16-20 lietas, bet 7% darbinieku ir līdz 15 lietām. No aptaujātajiem vadītājiem 2% atzīmēja, ka sociālajiem darbiniekiem ir 31-40 lietas, bet 5% – 41 līdz 100 lietas. Gandrīz pusei no aptaujātajiem vadītājiem (46%) bija grūti pateikt sociālo darbinieku vidējo klientu lietu skaitu mēnesī. Izslēdzot no aprēķiniem “grūti pateikt” atbildes, tika aprēķināts vidējais rādītājs (mediāna) – 25 lietas, (2017. gadā vidējais rādītājs mediāna bija 30 lietas). Neskaitot “grūti pateikt” atbildes, 2017. gadā visbiežāk vadītāji norādīja, ka sociālajiem darbiniekiem ir 41-100 lietas (17%). Vērtējuma “grūti pateikt” atbilžu pieauguma skaidrojums var būt arī ATR rezultāta netieša izpausme, sociālajiem dienestiem piedzīvojot dažādas izmaiņas, kuru rezultātā vadītājiem ir grūti raksturot kopējo ainu.

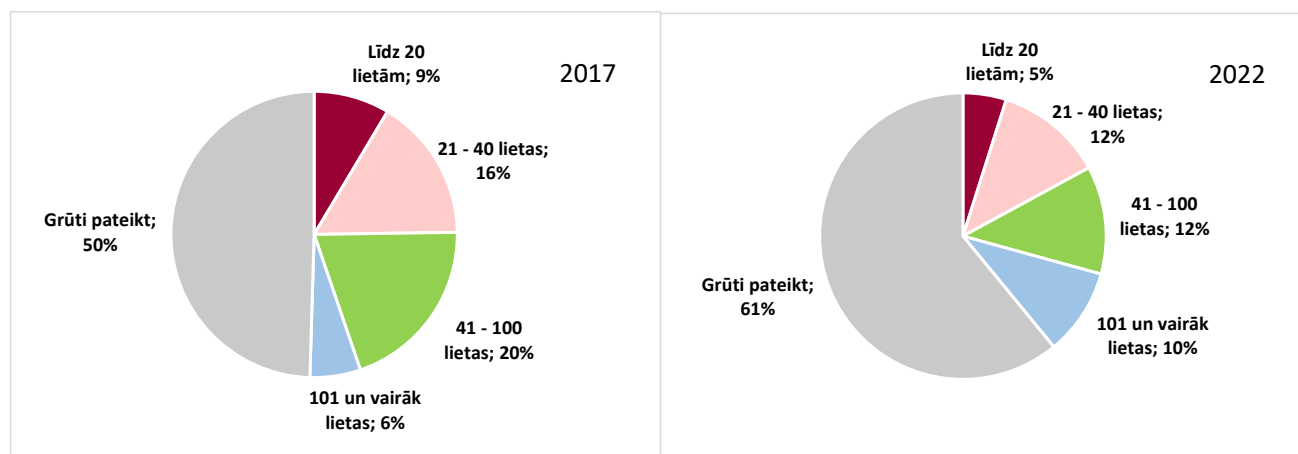
33. attēls. Sociālā darbinieka vidējais klientu lietu skaits mēnesī sociālo dienestu vadītāju vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Kopumā šī tendence, ka kopš 2017. gada pētījuma ir palielinājies to vadītāju skaits, kuri nespēj sniegt informāciju par vidējo klientu lietu skaitu, attiecināma uz vērtējumu par visām sociālā darba speciālistu kategorijām. Kopumā 61% vadītāju nespēj nosaukt vidējo klientu lietu skaitu sociālās palīdzības organizatoram (34. attēls). Sniegtās atbildes rāda, ka 5% sociālās palīdzības organizatoru strādā ar vidēji līdz 20 lietām, 12% – ar 21-40 lietām, 12% – ar 41-100 lietām, bet 10% vadītāju norādīja ekstrēmas vērtības, proti, 101 un vairāk lietas. Kā minimālo klientu lietu skaitu sociālās palīdzības organizatoram min 20 lietas, maksimālo – 260 lietas. Aprēķinot vidējo rādītāju (mediānu) un izslēdzot “grūti pateikt” atbildes, sociālās palīdzības organizatoram ir vidēji 55 lietas. 2017. gadā visbiežāk, t.i., 20% dienestu vadītāju norāda, ka sociālās palīdzības organizatoriem ir 41-100 lietas.

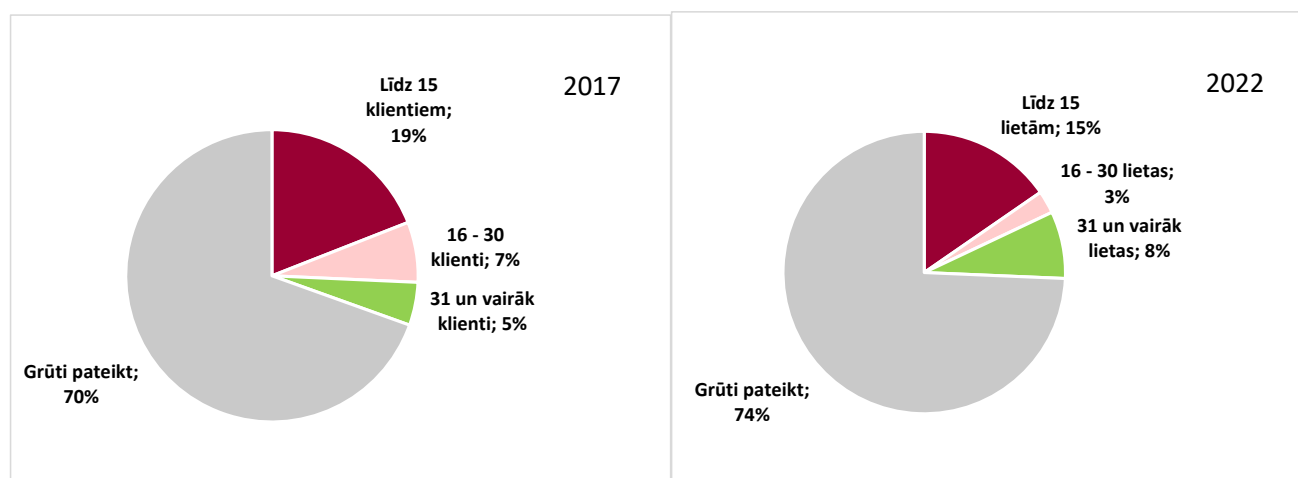
34. attēls. Sociālās palīdzības organizatora vidējais klientu lietu skaits mēnesī sociālo dienestu vadītāju vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Vēl grūtāk dienestu vadītājiem ir nosaukt sociālo aprūpētāju vidējo klientu lietu skaitu mēnesī, ko nespēj nosaukt 74% vadītāju (35. attēls). No aptaujātajiem vadītājiem 15% min, ka sociālie aprūpētāji strādā ar vidēji līdz 15 lietām, 3% – ar 16-30 lietām, bet 8% – ar 31 un vairāk lietām; līdzīga situācija ir 2017. gada izvērtējumā.

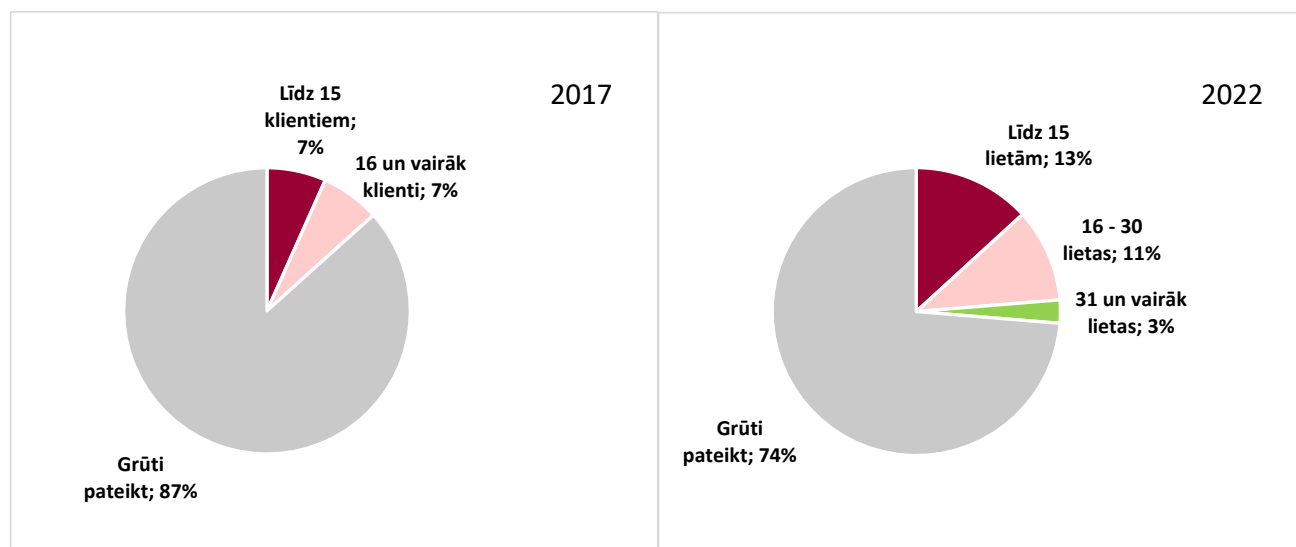
35. attēls. Sociālā aprūpētāja vidējais klientu skaits mēnesī sociālo dienestu vadītāju vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

No visiem vadītājiem 74% ir grūti sniegt arī informāciju par sociālā rehabilitētāja vidējo klientu lietu skaitu mēnesī (36. attēls). 13% dienestu vadītāji norāda, ka sociālie rehabilitētāji strādā ar līdz 15 lietām, 11% – ar 16-30 lietām, bet 3% – ar 31 un vairāk lietām.

36. attēls. Sociālā rehabilitētāja vidējais klientu skaits mēnesī sociālo dienestu vadītāju vērtējumā (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Darbā ar pirmreizējiem klientiem visbiežāk slodzes noteikšanas kritēriji (37. attēls) ir klientu lietu skaits (34%), iesniegumu skaits (27%) un apkalpoto cilvēku skaits (24%), bet 34% vadītāju atzīmē, ka slodzes kritēriji nav noteikti. Darbā ar gadījumu un gadījumu vadīšanu visbiežāk minētais kritērijs ir lietu skaits (attiecīgi 68% un 59%). 24-29% vadītāju norāda, ka kritēriji nav noteikti. Līdzīgi kā 2017. gada aptaujā, veicot sociālo darbu ar klientu grupu, visbiežāk slodzes kritēriji netiek noteikti (37%). Tāpat arī, organizējot sociālo palīdzību, vēl prožām biežākais kritērijs ir iesniegumu skaits (49%), kam seko lietu skaits (22%) un apkalpoto cilvēku skaits (20%). Organizējot sociālo aprūpi, biežākais slodzes kritērijs ir lietu skaits (29%), nākamais ir apkalpoto cilvēku skaits (27%). Vienlīdz bieži (15%) tiek minēts iesniegumu skaits un cilvēkstundu skaits klientam. Sociālajā rehabilitācijā biežākie slodzes kritēriji ir lietu skaits (29%), apkalpoto cilvēku skaits (24%) un iesniegumu skaits (15%). Savukārt 56% pašvaldību norāda, ka sociālajam darbam kopienā nav noteikti kritēriji, 29% – ka šādu pienākumu dienests neveic, un tas ir līdzīgi kā 2017. gada izvērtējumā. Salīdzinājumā ar 2017. gadu, visās darba formās ir mazinājies apkalpoto cilvēku skaits kā slodzes noteikšanas kritērijs.

Tāpat vadītāji norāda arī citus slodzes noteikšanas kritērijus. Pirmkārt, vadītāji min, ka sociālā darba speciālisti strādā atbilstoši teritorijai, kura viņiem jāapkalpo, proti, slodzi ir iespējams noteikt, bet ne pielietot pienākumu sadalē. Runājot par teritorijas aspektu, ir jāņem vērā laiks, lai speciālisti nokļūtu līdz klientam. Kāds dienesta vadītājs norāda, ka sociālie darbinieki un sociālās palīdzības organizatori attālākos klientu apkalpošanas punktos veic darbu ar visiem klientiem, kuri pie viņiem ierodas, t.i., slodze nav paredzama. Pretēji lauku teritorijām pilsētās slodzes noteikšanas kritērijs var būt darbinieku specializācija. Tiek minēts, ka tieši sociālajam darbam ar klientu grupām kā kritēriju pielieto cilvēkstundu skaitu.

Vērtējot savu personīgo darba slodzi (38. attēls), sociālo dienestu vadītāji gan darba slodzi kopumā, gan intelektuālo un emocionālo slodzi vērtē kā ļoti augstu vai drīzāk augstu. Tāpat kā 2017. gadā visvairāk vadītāji izjūt emocionālo slodzi (73%), atzīmējot, ka tā ir ļoti augsta, bet vismazāk – fizisko slodzi (7%).

37. attēls. Sociālā darba speciālistu slodzes noteikšanas kritēriji – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)

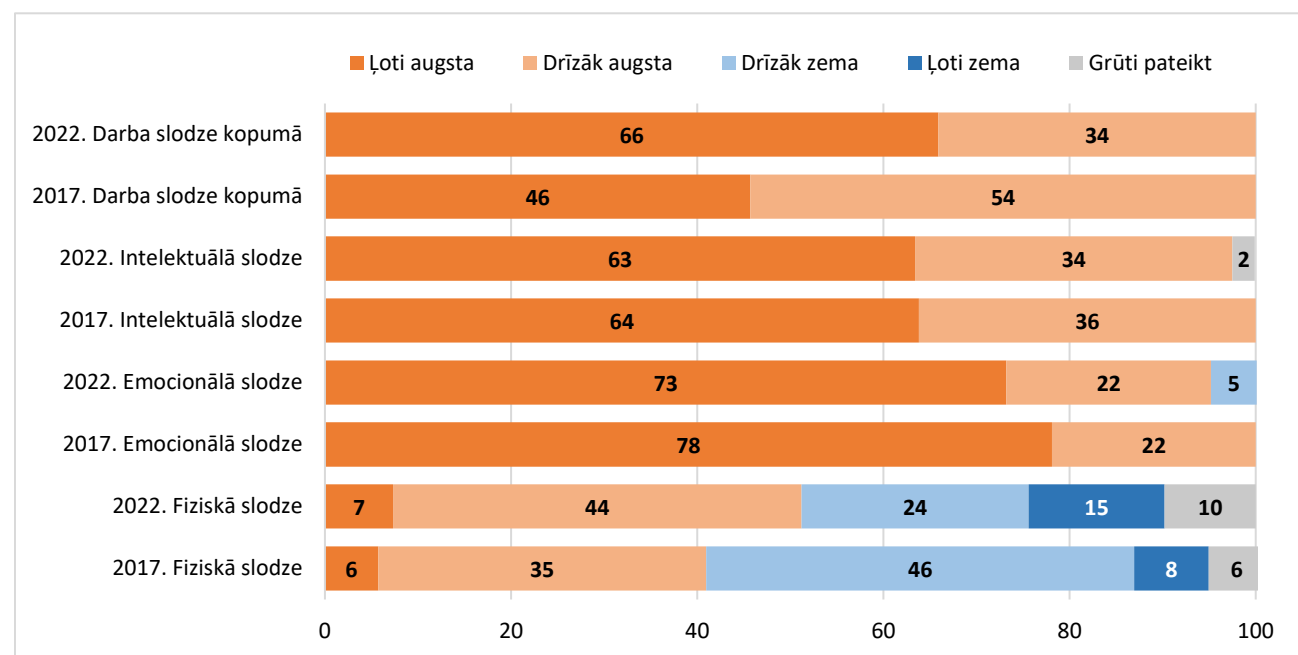


Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

*Cits – teritoriālais princips

Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

38. attēls. Sociālo dienestu vadītāju personiskās darba slodzes vērtējums (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Īpaša uzmanība sociālo dienestu darba slodzes izmaiņām dažādu apstākļu (ATR, Covid-19 un Ukrainā notiekošā kara) ietekmē tika veltīta kvalitatīvā pētījuma ietvaros. Lielākā daļa sociālo dienestu vadītāju, kuru pašvaldībās izmaiņas ieviesa 2021. gada administratīvi teritoriālā reforma, atzīst, ka sociālā dienesta iekšējās kārtības nostiprināšana visās pievienotajās teritorijās sagādā grūtības. Viņu viedoklis lielā mērā sakrīt ar sociālā darba speciālistu viedokli, ka darbinieku slodze bijusi liela jau iepriekš, bet ATR rezultātā vēl pieaugusi. Novērtējot darba slodzes palielinājumu ATR dēļ, viņi norāda uz šādām problēmām:

- normatīvo aktu saskaņošana radīja papildu administratīvo slogu;
- steiga attiecībā uz normatīvo aktu saskaņošanu radīja papildu stresu;
- lai saprastu, kāds atbalsts un kāpēc pievienotajos novados tika piedāvāts, bija nepieciešama pievienoto novadu iedzīvotāju vajadzību izpēte;
- ar apvienošanas saistītā neziņa radīja arī papildu spriedzi, pildot ikdienas pienākumus dienestā;
- noslodze dienesta centrālajā daļā pieauga arī iedzīvotāju pieplūduma dēļ.

Norādot uz administratīvo slogu ATR dēļ, atkārtoti tiek akcentēts, ka trūkst laika resursu pilnvērtīgai pienākumu veikšanai. Līdz ar to dienesti atliek, piemēram, attīstības plānošanas dokumentu izstrādi. Lielos novados to papildina noslodze dienesta centrālajā ēkā. Kvalitatīvās izpētes laikā atklājās tendence, ka iedzīvotāji mēro tālāku ceļu uz sociālā dienesta galveno ēku, jo viņu skatījumā tur speciālisti būs kompetentāki, dāsnāki un piešķirs vairāk nekā tuvākajā filiālē.

Savukārt viens no ATR ieguvumiem ir iespēja izlīdzināt sociālo darbinieku darba slodzi. Pretēji dažu sociālo darbinieku neapmierinātībai, aplūkojot dienestu kā veselumu, ar šādu praksi dienests ir uzlabojis kopējo kapacitāti. Sociālie darbinieki ne vienmēr vēlas nojaukt bijušo novadu robežas, jo vieniem tas nozīmē klientu skaita pieaugumu, bet citiem noslodzes samazinājumu.

Galveno Covid-19 ietekmi uz darba slodzi sociālajos dienestos vadītāju vērtējumā visvairāk izjuta sociālās palīdzības organizatori. Vadītāji pauž, ka šai darbinieku kategorijai samazinājās laiks, kuru veltīt klientu uzklaušīšanai. Dienestos kopumā palielinājās slodze, kamēr visi pielāgojās jaunajiem darba apstākļiem. Papildu spriedzi tobrīd radīja arī regulējums par nepieciešamību darbiniekiem būt vakcinētiem pret Covid-19. Neskatoties uz Covid-19 ierobežojumiem, dienestos vēl projām bija jāorganizē apsekošanas, kaut vai ievērojot distanci, lai apskatītu klientus un novērtētu viņu situāciju. Dažos dienestos tika izlemts saglabāt ierasto praksi pieņemt klientus klātienē, atzīstot, ka tā darbs rit ātrāk, vieglāk, jo visu iespējams nokārtot uzreiz. Tāpat dienesti tobrīd bija spiesti veikt jaunus pienākumus, piemēram, (1) pusdienu vešana uz dzīvesvietām, (2) sejas masku un Covid-19 testu dalīšana, (3) uzziņu sniegšana iedzīvotājiem.

Daudzi vadītāji norāda uz īslaicīgu emocionālo slodzi tādu iemeslu dēļ kā bailes no darba apstāšanās darbinieku inficēšanās gadījumā, un bailes par speciālistu pārslodzi, aizvietojojam slimos kolēģus. Savukārt ilgtermiņā viņi pozitīvi novērtē jauniegūto prasmi strādāt attālināti, plānot laiku, kā arī jaunu portatīvo datoru iegādi. Kopumā viedokļi atšķiras par to, kā Covid-19 ietekmēja dienesta darba slodzi un organizāciju. Viņi uzskaita arī dažādus citus plusus, kas tobrīd noslodzi nemazināja, bet šobrīd vēl projām atvieglo darbu:

- rindu mazināšana, klientiem izmantojot e-pastu, pastkasti (it īpaši sociālās palīdzības saņēmējiem);
- klientu pieņemšanas laiku, dienu precizēšana (mazina to klientu skaitu, kas nāk, lai parunātos);
- starpinstitūciju sadarbības organizēšana attālināti, ietaupot laika resursus.

Vienlaikus kvalitatīvā izpēte parāda, ka dienesti šobrīd strādā ar ilgtermiņa sekām, ko Covid-19 ierobežojumi veicinājuši dažādu problēmu izplatībā.

Mēs vienkārši tam šobrīd redzam sekas. Tajos pašos bērnos, tajos pašos vardarbības gadījumos. Īstenībā mēs tikai tagad dabūjam izjust to kovida slodzi, jo iepriekš jau tas bija vairāk kā attālinātais darbs, pastkastīšu variants. Tagad mēs redzam sekas, un nākas strādāt ar tām sekām. (V10)

Tas bija tāds pārrāvums kontaktam ar klientu. Īpaši sociālā darba daļā, kur ir jārisina visas tās ģimenes lietas. Tās paspilgtinājās. Protams, vardarbība ģimenēs un mācību problēma, kas bija bērniem... Jo īpaši tad, kad ir vairāki bērni ģimenē, ne visiem bērniem ir viedierīces, ne visiem ir telpas, kur katram mācīties, it sevišķi ja vēl vecāki tajā brīdī neiet darbā. Tas bija ļoti smags posms, darbiniekiem tas bija jāiznes. Viņi varēja tikai ar jaunām pieejām, ar Whatsapp zvaniem šo klientu nokonsultēt. (V13)

Slodzes un stresa palielināšanās raksturo arī Krievijas uzbrukuma Ukrainai ietekmi uz sociālajiem dienestiem, uzņemot Ukrainas civiliedzīvotājus Latvijā. Dienesti šo negatīvo ietekmi mēģināja mazināt ar dažādiem paņēmieniem: (1) štata vietu ieviešana, kas paredzēta darbam ar Ukrainas civiliedzīvotājiem, (2) apspriešanās ar darbiniekiem par gatavību uzņemties jaunus pienākumus, jaunu klientu grupu, (3) dienestu vadītāji paši uzņēmās darbu ar Ukrainas civiliedzīvotājiem.

Noslodze atstāj iespaidu tikai uz mani, lai darbiniekiem nebūtu kaut kādi papildu pienākumi jāpilda, vēl valodas barjeras utt. Šobrīd laikam viņi ir 120 vai 130, tie visi ir manējie, uz darbiniekiem nē, tas ir uz mani, tas ir mans pienākums. (V3)

Darbinieki tika piesaistīti darbam ar ukraiņiem. Pat vadītāji pildīja visu parasto darbu, lai tikai neapstātos. Bet vēl joprojām jau ir.... Protams, vairs nav tāda noslodze, bet viņi joprojām ir, un darbinieki ar to strādā. (V13)

Papildus darba slodzes palielinājumam, sociālā dienesta darbinieki saskārās ar tādām grūtībām kā valodas barjera un emocionālais līdzpārdzīvojums. Dienestu vadītāji norāda, ka visi speciālisti nespēj brīvi runāt krievu valodā. Savukārt iebraukušajiem Ukrainas civiliedzīvotājiem bija psiholoģiska vajadzība izrunāties un izraudāties, kas darbiniekiem radīja emocionālu pārgurumu. Tāpat viņiem bija daži jauni pienākumi līdzīgi tiem, kādus pilda mentori. Lai gan vadītāji pozitīvi novērtē to, ka darbiniekiem tika piešķirtas piemaksas, kas speciālistus nedaudz atvieglāja un motivēja, tomēr viņi norāda, ka speciālisti darbā ar Ukrainas civiliedzīvotājiem izjuta pārslodzi.

Ne visi darbinieki bija gatavi. Tika uzrunāti darbinieki, kuri būtu gatavi strādāt drusku vairāk, ārpus darba laika. Tur bija jāpieņem lēmumi, jāsavada... Protams, tas ir papildus darbs. Darbinieki pat pildīja tādus kā mentora pienākumus, piemēram, aizvest uz PMLP vai kontus atvērt, pievest pārtikas pakas vai apģērbu. Tie, kuri bija gatavi, tos arī iesaistīju. Tu saproti, ka iesaiste būs lielāka, ja viņš to darīs brīvprātīgi. Bet to nevar ilgstoši darīt. Brīžiem darbinieki saka, ka nevajag to naudu, bet vajag laiku ar ģimeni un sevi. (V8)

Vairāki vadītāji atzīmēja nesakārtotību lēmumu pieņemšanā, ar ko nācās saskarties darba sākumā.

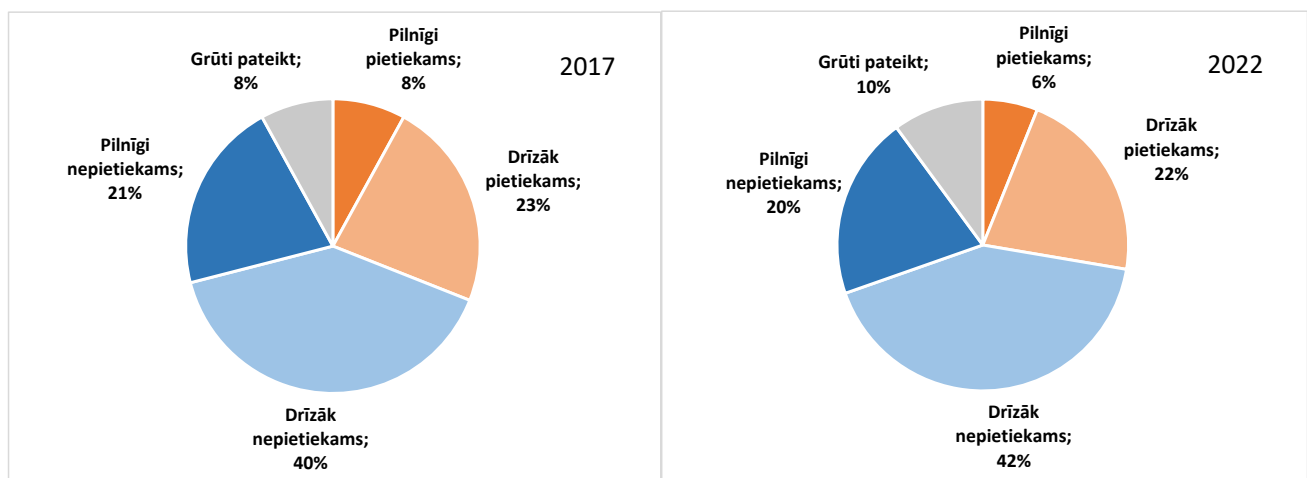
Tas mūs ļoti bremzēja reorganizācijas procesā, daudzu iekšēju lietu sakārtošanā, jo tur arī bija ļoti, ļoti jāiesaistās gan ar pabalstiem, gan ar palīdzību, gan vēl... Un arī bija ļoti daudz nezināmā, nesakārtotība. Piemēram, mums piezvana, ka brauc autobuss ar 50 cilvēkiem, un tev momentā ir jāsaprot, kur viņus likt, kā viņus pabarot un vēl visas viņu vajadzības, un ar tiem pašiem sociālā dienesta resursiem. (V6)

Arī pašvaldībā bija liela neskaidrība, kurš un par ko kurā brīdī konkrēti atbildēs. Likums jau skaisti noteica tās civilās komisijas. Tā ilgu laiku pat mums nedarbojās. Tur vieni veči salikti, atvainojos, kuri nevienu papīra galu nav gatavi uzrakstīt. Komandēties tikai! Vajadzēja reālu darbu. (V12)

Sociālā darba speciālisti

Aplūkojot darba slodzes jautājumus no sociālā darba speciālistu perspektīvas, redzams, ka Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā noteikto minimālā sociālā darba speciālistu skaita prasību (vismaz 1 speciālists uz 1000 iedzīvotājiem) kā pietiekamu kopumā vērtē 28% sociālo darba speciālistu. Biežāk izplatīts ir viedoklis, ka šis skaits ir drīzāk nepietiekams (42%), savukārt 20% aptaujāto domā, ka tas ir pilnīgi nepietiekams (39. attēls).

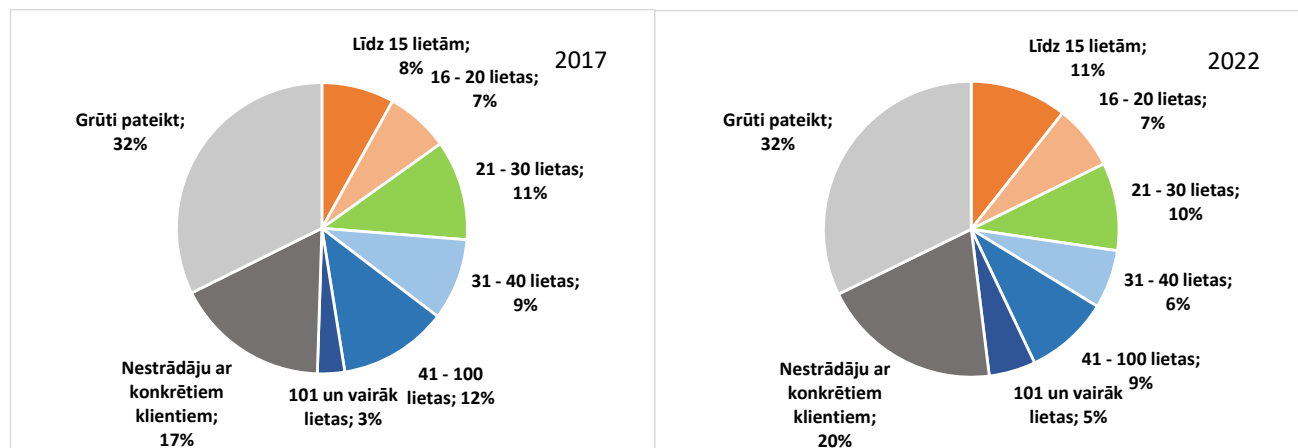
39. attēls. Normatīvajā regulējumā noteiktās minimālās sociālā darba speciālistu prasības vērtējums – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: Visi sociālā darba speciālisti, N=705

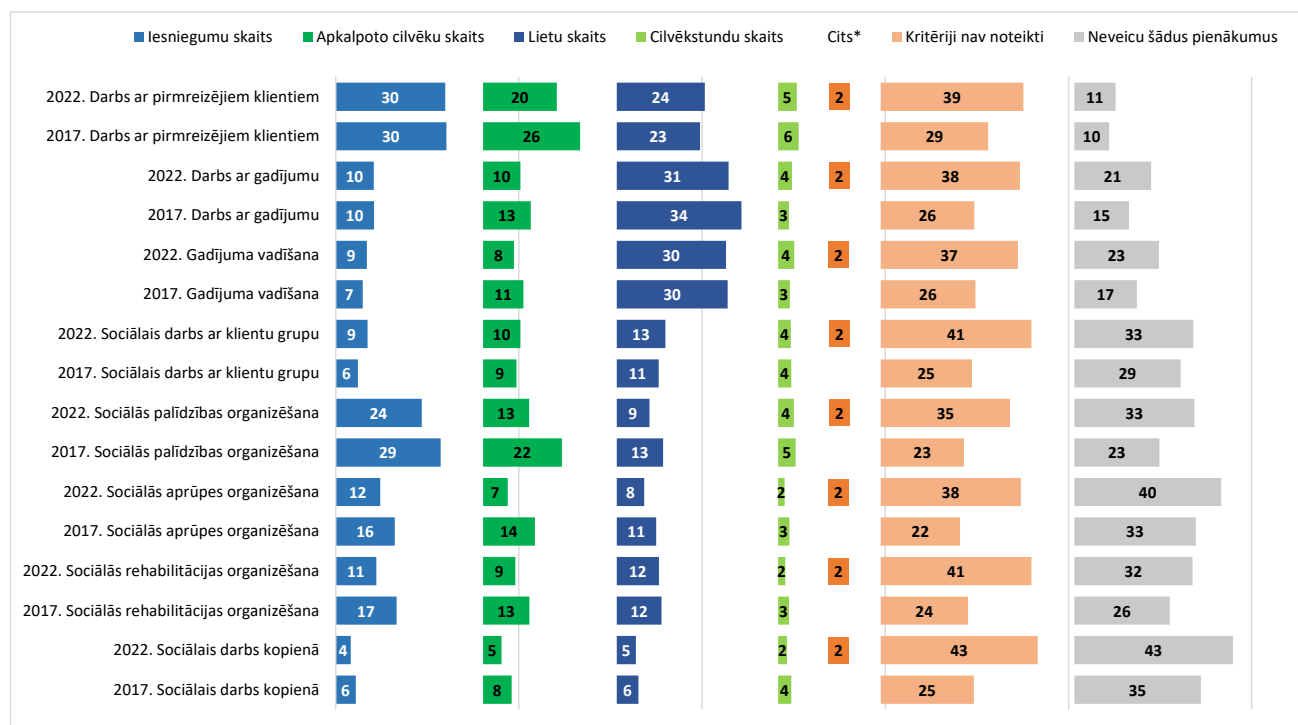
Raksturojot vidējo klientu lietu skaitu mēnesī (40. attēls), 28% sociālā darba speciālistu norāda, ka viņi strādā ar klientu lietu skaitu, kas nepārsniedz 30 lietas mēnesī (2017. gadā – 27%). No visiem aptaujātajiem 20% nestrādā ar konkrētiem klientiem, bet 32% bija grūti norādīt vidējo klientu lietu skaitu. Maksimālais nosaukto lietu skaits ir 951 lieta (sociālās palīdzības organizatori). Atņemot atbildes, kurās aptaujātajiem grūti pateikt vidējo skaitu vai viņi nestrādā ar konkrētiem klientiem, vidējais rezultāts (mediāna) ir 30 klientu lietas, tāpat kā 2017. gadā.

40. attēls. Vidējais sociālā darba speciālistu klientu lietu skaits mēnesī (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: Visi sociālā darba speciālisti, N=705

41. attēls. Sociālā darba speciālistu slodzes noteikšanas kritēriji – speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Bāze: Visi sociālā darba speciālisti, N=705

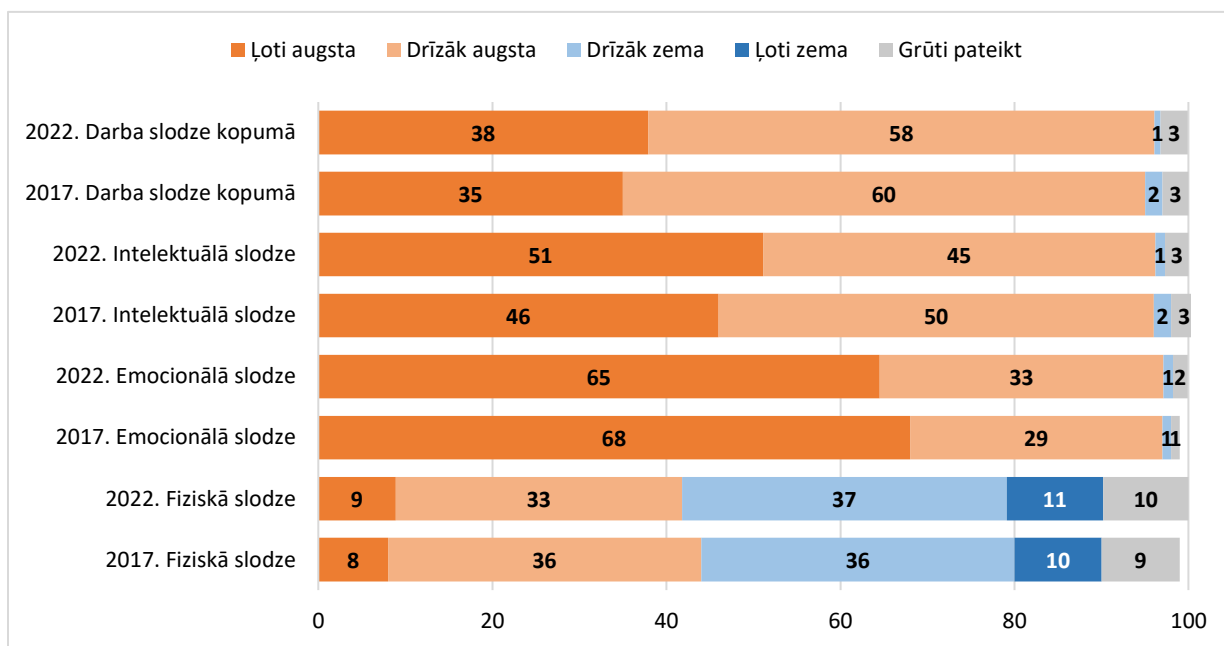
Darbā ar pirmreizējiem klientiem visbiežāk speciālisti kā slodzes noteikšanas kritēriju norāda iesniegumu skaitu (30%), lietu skaitu (24%) un apkalpoto cilvēku skaitu (20%; 41. attēls). Lielākā daļa (39%) min, ka darba slodzes kritēriji nav noteikti.

Darbā ar gadījumu un gadījuma vadīšanā būtiskākais kritērijs ir lietu skaits – to minēja attiecīgi 31% un 30% aptaujāto; iesniegumu un apkalpoto cilvēku skaits ir sekundāri kritēriji, kurus atzīmē 8-10% speciālistu. Organizējot sociālo palīdzību, galvenais slodzes noteikšanas kritērijs ir iesniegumu skaits

(24%), bet nākamais – apkalpoto cilvēku skaits (13%). Pārējos darba aspektos gandrīz vienlīdz bieži atzīmēti iesniegumu, apkalpoto cilvēku un lietu skaits kā kritēriji (4-12%). Visos darba aspektos lielākā daļa respondentu atzīmē, ka kritēriji nav noteikti (35-41%).

Sociālā darba speciālistu vērtējumā par savu personisko darba slodzi īpaši tiek izcelta emocionālā slodze (65%) un intelektuālā slodze (51%) (42. attēls). Atšķirībā no sociālo dienestu vadītājiem speciālisti par 28% retāk uzskata, ka darba slodze kopumā ir ļoti augsta, kā arī nedaudz retāk atzīmē ļoti augstu intelektuālu un emocionālo slodzi. Salīdzinājumā ar 2017. gadu, speciālistu darba slodzes vērtējums nav būtiski mainījies.

42. attēls. Sociālā darba speciālistu personiskās darba slodzes vērtējums (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: Visi sociālā darba speciālisti, N=705

Lielākā daļa sociālā darba speciālistu, kuru pašvaldības skāra 2021. gada administratīvi teritoriālā reforma, uzskata, ka viņu darba slodze pēc reformas būtiski nemainījās. Pirmkārt, tas ir tāpēc, ka daļai sociālā darba speciālistu jau iepriekš ir bijusi ļoti liela slodze, līdz ar to nav bijis iespējams slodzi vēl vairāk palielināt. Piemēram, viena no sociālā darba specialistēm skaidro, ka viņai nav bijis iespējams vēl vairāk palielināt slodzi, jo viņai jau divus gadus ir lielāka slodze nekā pienāktos.

Tieši pēc tās reformas es nevaru teikt, ka mana slodze mainījās, jo tā jau līdz šim bija liela, vienkārši kaut ko vēl vairāk nevarēja uzlikt, man šī slodze ir no 2020. gada. Divus gadus es jau tādā režīmā strādāju. (LM_EX_S5)

Otrkārt, daļai sociālā darba speciālistu pārraudzībā ir palikusi tā pati teritorija, kas iepriekš, līdz ar to nav nākuši klāt jauni klienti no citām teritorijām. Tādējādi daudziem slodze palikusi iepriekšējā apmērā. Savukārt, viena no sociālā darba speciālistēm, kuras slodze pēc ATR tomēr palielinājās, stāsta, ka viņai slodze palielinājās, jo blakus pagastā viens darbinieks aizgāja prom no darba, līdz ar to viņai šobrīd ir jāstrādā arī ar blakus pagasta klientiem. Vienlaikus viņa pauž cerību, ka tiks atrasts darbinieks un viņas slodze atgriezīsies iepriekšējā apmērā.

Man palielinājās, jo man nāca klāt blakus pagasts, kurā darbinieks nolēma neturpināt darbu. Līdz ar to man palielinājās darba apjoms. Kad nostabilizēsies situācija ar darbinieku, tad man atkal paliks tikai sava teritorija, bet šobrīd līdz ar to man ir papildu slodze. (LM_EX_S8)

Treškārt, noteiktās sociālā darba jomās nav jūtams tik liels darbinieku iztrūkums, līdz ar to, piemēram, daļa sociālās palīdzības organizatoru vai sociālā darba speciālistu darbam ar senioriem lielu darba slodzes pieaugumu nav izjutuši, jo viņiem nav nācies uzņemties trūkstošā darbinieka pienākumus, kā tas ir gadījies sociālā darba speciālistiem ģimenēm ar bērniem. Piemēram, viena no intervētajām speciālistēm pieļauj, ka viņas slodze būtu palielinājusies, ja viņa strādātu ar ģimenēm ar bērniem, taču tā kā viņa ir sociālās palīdzības organizators, tad viņas slodze nav mainījusies.

Mana darba slodze nav mainījusies. Ja es būtu bijusi atbalsta nodaļā ģimenēm ar bērniem, domāju, ka tas būtu ko mainījis, jo tur arī ir darbinieku trūkums. Pakalpojumu nodaļā ar to, kas man ir uzlikts, es tieku galā, es uzskatu, ka es tieku galā. Reforma mani neietekmēja nekādā ziņā. (LM_EX_S6)

Tomēr citos gadījumos tiek atzīts, ka pēc ATR slodze ir palielinājusies, jo ir nākuši klāt gan jauni pienākumi, gan klienti. Viena no sociālā darba speciālistēm stāsta, ka pēc novadu apvienošanās, viņai amata aprakstā ir noteikts konsultēt kolēģus no pagastiem. Savukārt cita sociālā darba speciāliste norāda, ka viņai ievērojami ir palielinājusies slodze, jo pēc novadu apvienošanās viņai kā vecākajai sociālajai darbiniecei ģimenēm ar bērniem nākas konsultēt ievērojami vairāk klientu, un klientu gadījumi ir palikuši daudz sarežģītāki. Turklāt, ja agrāk klienti atradās tikai pilsētas teritorijā, tad tagad tie atrodas visā lielajā novadā, līdz ar to arī ceļā nepieciešams patērēt daudz ilgāku laiku. Tāpat tiek norādīts, ka darbs ir palicis sarežģītāks, jo nepieciešams vairāk piedomāt pie tā, kā lauku teritorijā dzīvojošais klients nokļūs līdz pakalpojuma nodrošināšanas vietai.

Mums palielinājās, jo mēs esam tie koordinējošie, tas mums vēl ir amata aprakstā, to mēs arī darām. Mēs konsultējam. Tie, kuri ir pilsētā, mēs konsultējam un palīdzam kolēģiem no pagastiem. (LM_EX_S9)

Ļoti. Ja pirms tam mēs [pilsētas nosaukums] bijām četri darbinieki, un es biju vecākais, un es vairāk vai mazāk vadīju gadījumus un ņēmu klāt sev gadījumus, tad šobrīd mēs kopā esam desmit darbinieki uz visu lielo novadu ģimenēm ar bērniem. Līdz ar to gadījumu ir daudz un smagi, darbiniekiem nav viegli, un ir lielas teritorijas, kas ir jābraukā no viena punkta uz otru. Arī pakalpojumus ir grūtāk nodrošināt, jo ir jādomā, kā viņš tiks uz to pakalpojumu. Pamatā visi pakalpojumi ir savākušies tajā pilsētā, laukos ir mazāk. (LM_EX_S14)

Visi intervētie sociālā darba speciālisti atzīst, ka saistībā ar ATR īslaicīgi ir palielinājusies emocionālā slodze, jo (1) noteiktu laiku nebija zināms, kā nākotnē sociālajā dienestā tiks organizēts darbs, (2) bija nepieciešams iejusties jaunajā darbā vidē/ pieejā un (3) vajadzēja apmācīt jaunus kolēģus. Viena no sociālā darba speciālistēm atklāj, ka saistībā ar ATR viņa un viņas kolēģi izjutuši emocionālu spriedzi, jo nav bijis zināms, kādi būs jaunie pienākumi, vai kāds no darbiniekiem tiks pazemināts amatā, kur atradīsies darba vieta un tml. Savukārt kāda cita sociālā darba speciāliste, kura strādāja novadā, kuru pievienoja citam novadam, norāda, ka ir bijis nepieciešams pielāgoties jaunajiem darba apstākļiem, iepazīties ar jaunā novada saistošajiem noteikumiem un dokumentu apriti, kā arī apgūt jaunas datorprogrammas. Līdz ar to viņai uz brīdi ir palielinājusies emocionālā slodze. Taču cita sociālā darba speciāliste, kuras novadam pievienoja klāt citus novadus, stāsta, ka ir bijis nepieciešams apmācīt jaunās kolēģes.

Uz slodzi es domāju, ka neradīja nekādu ietekmi, vienīgais bija ilgstošs nezināmais, kas būs jādara, kādi būs darbinieku pienākumi, kāds būs darbinieku sadalījums, jo runāja, ka varbūt dažus darbiniekus

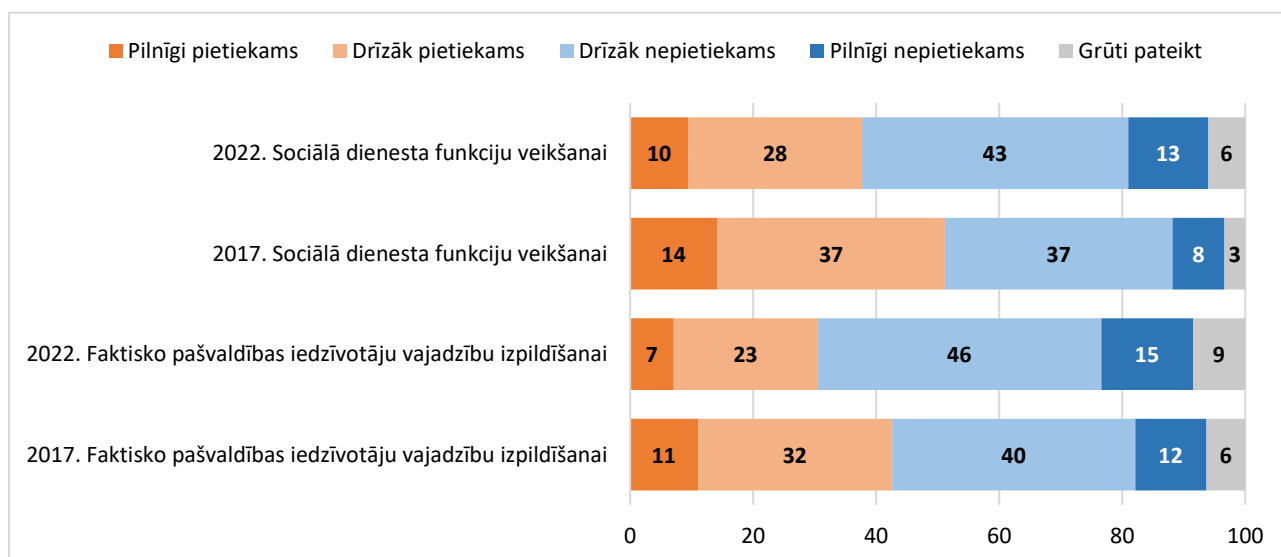
pazeminās amatos kā sociālās palīdzības organizatorus. Vairāk bija tās stresa situācijas, ka darbinieks nezināja, kas tad viņš būs, kur viņš strādās, vai sūtīs kaut kur citur uz vietējo pagastu. Tīri informācijas trūkums. (LM_EX_S10)

Mums vairāk bija jāpieņem [novada nosaukums] puses spēles noteikumi. Visi saistošie noteikumi, mums ir viņu lietvedības programma. Tas mums pilnīgi no jauna bija jāapgūst un jāsaliek kopā ar saviem lēmumiem. Un arī dokumentu aprites atšķīrās. (LM_EX_S2)

Mēs apvienojāmies ar [novada nosaukums], pienāca vēl trīs pagasti klāt, jauni darbinieki, jaunas meitenes, kurām bija jāpalīdz ievirzīties darbā. Viņi vairāk pielāgojās mūsu modelim, tad vajadzēja apmācīt, kas, kā, ko. (LM_EX_S4)

No sniegtajām atbildēm iespējams secināt, ka kopumā sociālā darba speciālisti pēc ATR nav izjutuši tiešu slodzes palielināšanos, taču uz brīdi ir izjūta emocionālās slodzes palielināšanās saistībā ar gaidāmajām pārmaiņām un pārstrukturēšanos jaunajiem darba apstākļiem.

43. attēls. Sociālā darba speciālistu skaita pietiekamības vērtējums (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: Visi sociālā darba speciālisti, N=705

Aptaujāto sociālo darba speciālistu viedokļi par sociālā dienesta darbinieku skaita pietiekamību dalās (43. attēls): 38% uzskata, ka tas kopumā ir pietiekams, lai veiktu dienesta funkcijas, un 30% – lai izpildītu pašvaldību iedzīvotāju faktiskās vajadzības. Attiecīgi 56% un 52% vērtē darbinieku skaitu kā nepietiekamu. Sociālā darba speciālisti biežāk norāda, ka speciālistu skaits nav pietiekams.

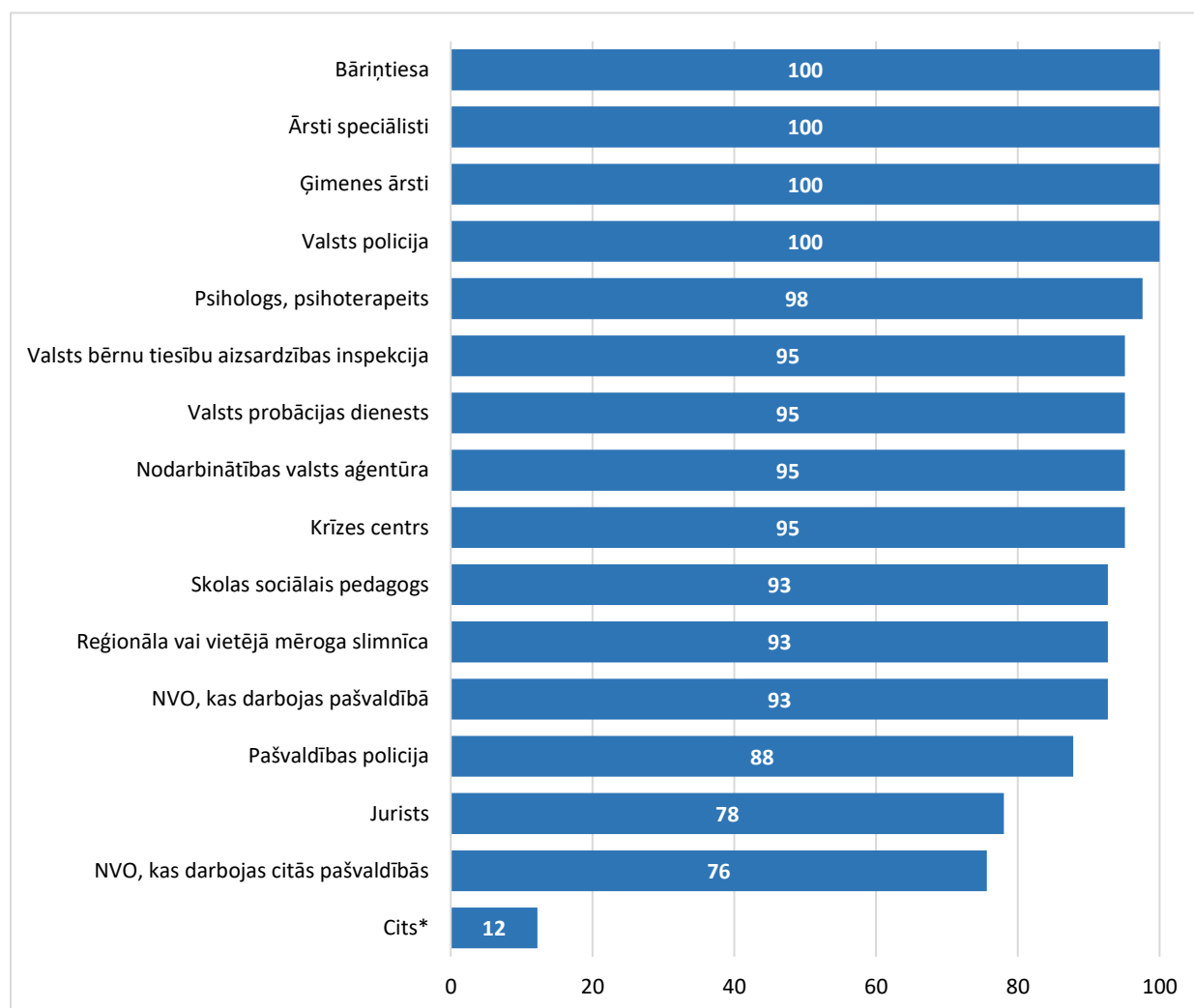
Starpinstitucionālās sadarbības vērtējums

Efektīvam sociālā dienesta darbam ir nepieciešama sadarbība ar citām institūcijām, kuras gan sniedz informāciju par potenciālajiem klientiem vai arī esošā klienta stāvokļa izmaiņām, gan arī ir līdzdarbojas noteiktu problēmu risināšanā, ar kurām saskaras sociālo dienestu klienti. Šīs nodaļas ietvaros ir aplūkots sociālo dienestu vadītāju un sociālā darba speciālistu vērtējums, kāda ir starpinstitucionālās sadarbības kvalitāte, kā tā ir mainījusies pēdējo piecu gadu laikā (kopš 2017. gada) un kā sadarbību ir ietekmējuši Covid-19 distancēšanās noteikumi un ATR.

Sociālo dienestu vadītāji

Kvantitatīvās aptaujas dati rāda, ka sociālajiem dienestiem ir daudz sadarbības partneru (44. attēls), bet visciešākā starpinstitucionālā sadarbība ir ar bāriņtiesu, ārstiem speciālistiem (piemēram, psihiatru, narkologu u.tml.), ģimenes ārstiem un valsts policiju. Par sadarbību ar šiem partneriem norāda visi sociālo dienestu vadītāji. Bieži sadarbības partneri ir arī psihologi, psihoterapeiti, Valsts bērnu tiesību aizsardzības inspekcija (VBTAI), Valsts probācijas dienests, Nodarbinātības valsts aģentūra, krīzes centrs, skolu sociālie pedagogi, reģionāla vai vietējā mēroga slimnīcas un nevalstiskās organizācijas, kuras darbojas attiecīgajā pašvaldībā (93-98%). Vairāki vadītāji min arī citus sadarbības partnerus (12%), t.i., Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde, ieslodzījuma vietas, Ārlietu ministrijas Konsulārais departaments, plānošanas reģions un atbalsta centri audžuģimenēm. Redzams, ka kopš 2017. gada par 11% biežāk vadītāji minējuši VBTAI kā sadarbības partneri, par 16% biežāk norādīta sadarbība ar nevalstiskajām organizācijām, kas darbojas pašvaldībā. Līdzīgi, proti, par 20% biežāk atzīmēta arī sadarbība ar nevalstiskajām organizācijām, kas darbojas citās pašvaldībās.

44. attēls. Sociālo dienestu starpinstitucionālās sadarbības partneri – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)

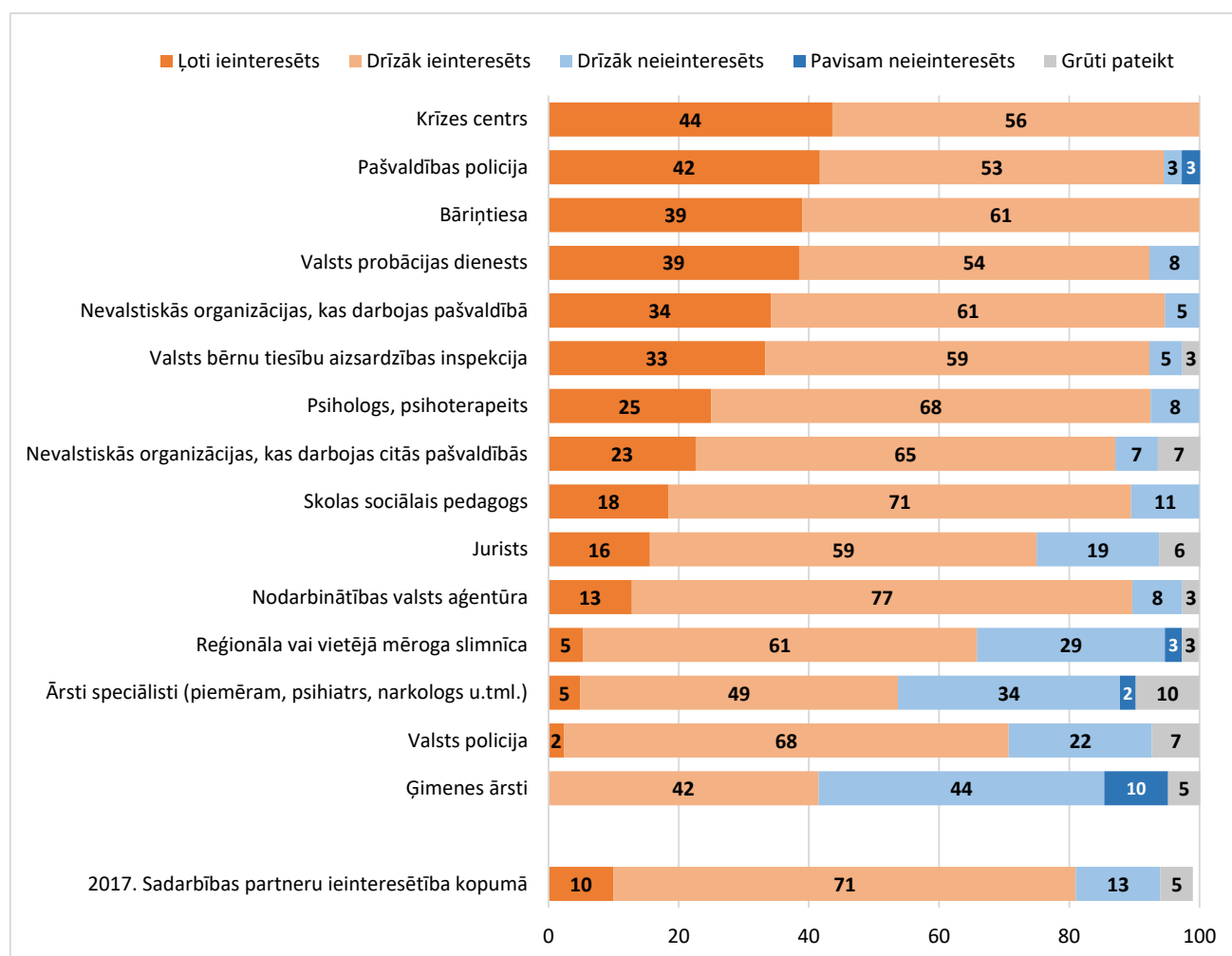


Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

2017. gada pētījumā tika noskaidrots vispārējais sociālo dienestu vadītāju vērtējums, cik ieinteresētas ir sadarbības iestādes, organizācijas vai speciālisti sociālā dienesta klientu problēmu risināšanā. Tad tika iegūts vērtējums, ka minētie partneri ir drīzāk un ļoti ieinteresēti palīdzēt risināt sociālā dienesta klienta problēmas (81%), kamēr 13% uzskatīja, ka sadarbības partneri ir drīzāk neieinteresēti (45. attēls). Tomēr, kvalitatīvajā izpētē sastopoties ar ļoti atšķirīgiem vērtējumiem par katru sadarbības partneri, 2022. gada aptaujā ieinteresētības vērtējums tika sadalīts atbilstoši katrai sadarbības institūcijai, organizācijai vai speciālistam. Attiecīgi dienestu vadītājiem tika piedāvāts novērtēt katra sadarbības partnera ieinteresētību klientu problēmu risināšanā. Iegūtās atbildes rāda partneru ieinteresētības atšķirības (45. attēls).

45. attēls. Starpinstitucionālās sadarbības partneru ieinteresētība palīdzēt risināt sociālā dienesta klientu problēmas – sociālā dienesta vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



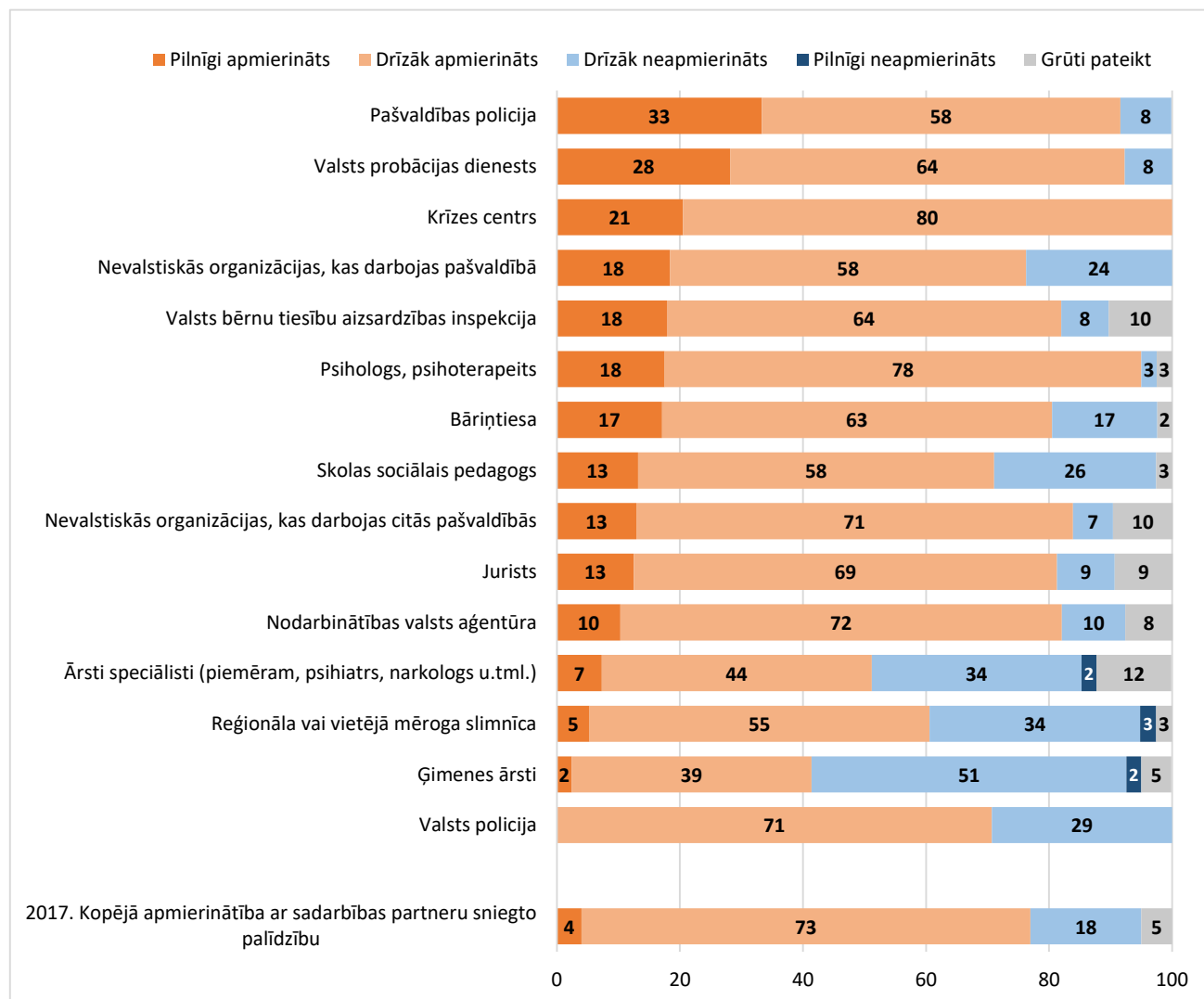
Bāze 2022: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Bāze 2017: visi sociālā dienesta vadītāji, N=105

Vispozitīvāk dienestu vadītāji vērtē krīzes centra un bāriņtiesas darbību, jo neviens no vadītājiem nav atzīmējis šīs iestādes kā drīzāk vai pavisam neieinteresētas. Runājot par kopējo ieinteresētību, lielākoties visu sadarbības partneru ieinteresētību vadītāji vērtē atzinīgi, t.i., kā drīzāk vai ļoti ieinteresētus. Vadītāji visnegatīvāk vērtē ar veselības aprūpi saistītos sadarbības partnerus. Pirmkārt, tie ir ģimenes ārsti, kurus kā drīzāk un pavisam neieinteresētus vērtē 54% vadītāju; otrkārt, tiek atzīmēti

ārsti speciālisti (psihiatrs, narkologs u.tml.), kuri 36% vadītāju skatījumā ir drīzāk un pavisam neieinteresēti; treškārt, tiek minētas reģionāla vai vietēja mēroga slimnīcas, kuras 32% aptaujāto vadītāju vērtē kā drīzāk un pavisam neieinteresētas. Nākamie sadarbības partneri, kuri vērtēti kā drīzāk neieinteresēti, ir: Valsts policija (22%), jurists (19%) un skolas sociālais pedagogs (11%).

46. attēls. Apmierinātība ar starpinstitucionālās sadarbības partneru sniegto palīdzību – sociālā dienesta vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze 2022: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Bāze 2017: visi sociālā dienesta vadītāji, N=105

Līdzīgas novērtējuma skalas izmaiņas notika arī attiecībā uz dienesta vadītāju apmierinātību ar starpinstitucionālo sadarbību, respektīvi, 2022. gadā tā tika sadalīta pēc sadarbības partneru veida. 2017. gada aptaujā 77% sociālo dienestu vadītāji bija drīzāk un pilnīgi apmierināti ar starpinstitucionālās sadarbības partneru sniegto palīdzību, bet 18% drīzāk neapmierināti (46. attēls). 2022. gada aptaujā, izvērtējot katru partneri atsevišķi, krīzes centrs tiek novērtēts gan kā viena no ieinteresētākajām iestādēm, gan ar tās sniegto palīdzību vadītāji ir visapmierinātākie (100% drīzāk un pilnīgi apmierināti). Pārsvarā sadarbības partneru sniegtā palīdzība vērtēta pozitīvi, bet vadītāji pauž neapmierinātību ar tiem partneriem, kuri ir saistīti ar veselības aprūpi. No visiem aptaujātajiem 53% ir drīzāk un pilnīgi neapmierināti ar ģimenes ārstu sniegto palīdzību, 37% ar reģionāla vai vietējā mēroga slimnīcām un 36% ar ārstiem speciālistiem (piemēram, psihiatrs, narkologs u.tml.). Vēl 24-29%

vadītāju atzīmēja, ka ir drīzāk neapmierināti ar šādu sadarbības partneru sniegto palīdzību: Valsts policija, skolas sociālais pedagogs un nevalstiskās organizācijas, kas darbojas pašvaldībā.

Lielākā daļa dienestu vadītāju intervijās norāda, ka pēdējo piecu gadu laikā starpinstitūciju sadarbība uzlabojusies, pateicoties darba grupu izveidei, kurās risina gadījumus ar dažādām sarežģītības pakāpēm. Piemēram, darba grupās vadības līmeņa pārstāvji veido shēmu, kā īstenot savstarpējo saziņu, organizēt informācijas plūsmu, kā rīkoties krīzes situācijās. Šeit tika pieminēta arī bērnu tiesību aizsardzības komisija; divpusējas, trīspusējas tikšanās; izklaides pasākumi starp institūcijām sociālā darba mēneša ietvaros (“mēs arī ballējamies kopā”). Sociālo dienestu vadītāji norāda, ka, jo ilgāka ir sadarbība, jo kvalitatīvāka.

Mēs ļoti labi pazīstam savu poliklīniku, savu pansionātu, savu skolu sistēmu... Mums ir bērnu tiesību aizsardzības komisija, kura tiekas un risina gadījumus ar bērniem. Tur ir visas institūcijas, kuras ir iesaistītas situācijās ar bērniem. Tas ir gan par skolām, gan par likumu pārkāpumiem, ja sākas. Tur ir tas bloks, tas jau ilgi un ļoti labi strādā. Savukārt bāriņtiesa, sociālais dienests un aprūpes pakalpojums... Tā atkal ir tāda cita kompānija, bet tās ļoti regulāri tiekas, un viņi ir ļoti koleģiāli. Tā nav problēma. (V15)

Neskatoties uz to, ka lielākā daļa intervēto sociālo dienestu vadītāju sadarbības pilnveidi vērtē atzinīgi, vienā intervijā tika akcentētas vairākas būtiskas problēmas. Pirmkārt, sekmīgai sadarbībai būtisks ir cilvēciskais faktors, vai ir izpratne no citu iestāžu vadītāju un darbinieku puses par sadarbības nozīmi. Otrkārt, vairāku problēmu pamatā ir nepietiekams sadarbības tiesiskais pamats, jo bez tā nav skaidrības par kompetenču dalījumu. Tas savukārt ietekmē savstarpējo apmierinātību ar citu kolēģu darbu un veiktajiem pienākumiem. Pašvaldībās ir bijuši mēģinājumi izveidot instrukcijas ar skaidriem sadarbības noteikumiem, bet intervijās netika runāts par veiksmīgiem piemēriem sadarbības noteikumu izstrādē.

Nekas nav darīts. Ir mēģināts izstrādāt tādas kā sadarbības noteikumus, kā lai to pasaka, bet te atkal ir tas personiskais... Deputāti ir mēģinājuši pāris reizes koordinēt šīs lietas, bet tieši tāda nolikuma par sadarbību starp kaut kādām institūcijām nav, un tas ļoti mūs apgrūtina, jo mums notiek tāda deķīša vilkšana katram uz savu pusi. Pāris gadus atpakaļ sākās starpinstitucionālā skola, tur atnāca laba sociālā pedagoģe no cita novada, gadu noturējās šeit, sāka rīkot sanāksmes, gājām kopā un tā, viņa izbrīnīta sacīja – es nekā nesaprotu, kāpēc vienmēr protokola beigās uzdevumi ir tikai sociālajam dienestam, bet citiem nav? Nu, apmēram tā. Tas mums pietrūkst, ka mums nav tāda plāna, kā rīkoties šādās situācijās. Mēs vairāk paļaujamies uz likumu, uz MK noteikumiem vai uz personīgo intuīciju [...]. Mūs ne vienmēr apmierina tas rezultāts, jo pārsvarā mēs tos uzdevumus uzņemam sev un mazāk dodam tiem partneriem. No partneriem mēs tomēr gribētu sagaidīt vairāk sadarbību, viņi vairāk grib mums uzdot uzdevumus, bet tās jau ir vairāk mūsu iekšējās lietas. Domāju, ka traucē tas, ka nav izstrādāta stingra instrukcija, nolikums, noteikumi šai sadarbībai. Ļoti gribētos, lai šīs struktūras vadītājs būtu cilvēks no malas, nezīnu, vai tas būtu deputāts, es tagad minu. Lai tas nebūtu ne sociālais, ne bāriņtiesas, ne skolas, ne tāds... jo skats no malas vienmēr ir labāk. (V3)

Vienā intervijā negatīvi tiek vērtēts jaunatnes speciālistu darbs, uzskatot, ka šie speciālisti nav gatavi darbam ar sociālā dienesta redzeslokā esošajiem jauniešiem. Tas liecina par nepieciešamību attīstīt prasmes darbam ar problemātiskiem jauniešiem, kuriem ir daudz dažādu problēmu.

Šobrīd karstais kartupelis ir ar jaunatnes lietu speciālistiem, tas arī bija uzrakstīts Valsts kontroles ziņojumā. Ne visi jaunatnes speciālisti ir gatavi pieņemt mūsu neērtos jauniešus. Tas apzīmējums “neērtais” nav mūsu izdomājums, to ir paši jaunieši pateikuši. Jo par maz ir brīvā laika pavadīšanas iespēju. Viņiem vajag pavadīt brīvo laiku, varbūt tur nebūs viss svaigi, skaisti izkrāsots... Nu, viņi tur

nav ērti. Tas ir šobrīd. Par to novadā tiek runāts, notiek sarunas... Ir arī labie stāsti. Un ar novadiņiem, ar kuriem mēs apvienojāmies, tur vispār nemaz nebija tāda jaunatnes lietu speciālista. (V8)

Intervijas ar sociālo dienestu vadītājiem atklāj, ka pēdējos gados nacionālā un plašākā mērogā būtiskākie notikumi tādi kā (1) 2021. gada administratīvi teritoriālā reforma, (2) Covid-19 pandēmija, (3) karš Ukrainā, kas sākās 2022. gada 24. februārī, ir veicinājuši sadarbības uzlabošanu. Viens no skaidrojumiem tam, ka sadarbība ir uzlabojusies, ir izpratnes pilnveidošanās sadarbības partneru vidū, jo sadarbības veicināšana kā mērķis aizvien biežāk tiek nosprausts gan pašvaldībā, gan ESF projektos. Kopumā vērojams, ka aizvien plašāk nostiprinās izpratne par to, ka viena institūcija, viens speciālists nevar atrisināt mūsdienu sociālās problēmas, kas pārklājas cita ar citu, tādēļ nepieciešama starpnozaru sadarbība. Kāds vadītājs norāda, ka šobrīd arī likuma normas uzliek policijai pienākumu sadarboties. Konkrētāk jau par ATR ietekmi vadītāji norāda, ka ATR apvienoja vairākas kompetentās institūcijas, to pārstāvjus, un tas veicināja to, ka parādās dažādi redzējumi klientu situāciju risināšanā. Otrkārt, ATR rezultātā samazinājās institūciju skaits, un tas atvieglo kompromisu atrašanu.

Palikusi ciešāka ATR dēļ... Jā, mēs esam no vairākām iestādēm salikti, vienkārši jauni cilvēki, un tagad mēģinām tā kā sadzīvot un sadarboties. (V2)

Domāju, ka tā uzlabojās, jo vienkārši vairs nav tik daudz institūciju, ir viena pašvaldība, viens dienests, viena policija un viena bāriņtiesa. Viss ir viens. Man šķiet, ka tās līdzšinējās labās prakses ir pārņemtas. (V10)

Ja salīdzina pašvaldības izpratni par starpinstitūciju, starpprofesionāļu sadarbības nozīmi, kāda tā bija pirms pieciem gadiem un tagad, tad tā ir būtiski uzlabojusies. Prakse to ir ietekmējusi, mēs esam mērķtiecīgi sākuši nenorobežoties no problēmas vienas iestādes ietvaros, bet ieraudzīt kopsakarību, ka šī problēma ir risināma tikai starpnozaru sadarbībā [...]. Mēs esam starpinstitucionāla komandā. Un tad, ja to neizmantojam, tad bieži vien ir haoss, kādam šķiet, ka viņu nesaprot, ka viņš tikai viens ņemas, man ir grūti, bet otrs tai pat laikā neko nedara... [...]. Nevienam vairs nav izbrīns par to, kāpēc ir jāierodas, kāpēc man to vajag. Nē, tā nav. Ir saprotams šis vārds, ir starpinstitūciju sanāksme, tātad tur ir jābūt, tur būs jārisina, man ir jāsaprot. (V14)

Analizējot Covid-19 pandēmijas ietekmi uz sadarbību, redzami gan pozitīvi, gan negatīvi vērtējumi. Kā Covid-19 pandēmijas laika ieguvums tiek atkārtoti minēta attālināto sapulču organizēšana, kas ļauj sadarbības partneriem atbrīvoties, vairāk runāt, nepavadīt laiku ilgā ceļā uz tikšanās vietu, kamēr esot vienā telpā reizēm vērojama uzvilkšanās, dusmas, pat agresija. Savukārt sadarbību dažkārt kavēja sadarbības partneru vai sociālā dienesta speciālistu slimošana ar Covid-19.

Nekādu šķēršļu nav, jo tagad visu var izdarīt attālināti. Protams, varbūt tam nav tāda efekta, bet ir plusi un mīnusi, jo cilvēki parasti attālināti vairāk atbrīvojas, stāsta, runā, bet, esot vienā kabinetā ar vairākiem, varbūt pat tāda agresija rodas, sāk uzvilkties, dusmoties. (V3)

Citi vadītāji savukārt uzskata, ka attālinātā sanāksmē gan klienti, gan sadarbības partneri mēdz būt paviršāki un paralēli darīt kādas blakus lietas.

Tas nav tas, kad tu vari sanākt, izdiskutēt, cilvēks tev vizuāli ir priekšā, nevis zoom ekrānā. Arī tad, kad vecākus aicina uz šīm zoom sanāksmēm, tad ir mazliet savādāk, nekā tad, kad viņam ir jāsaņem, jāatbrauc uz dienestu, pašvaldību vai kādu citu iestādi. Tas ir savādāk kā tad, kad viņš var naktskreklā sēdēt pie datora monitora un it kā būt klātesošs. (V5)

Dažkārt pats sociālais dienests kā prioritāti izvirzīja darbu ar dienesta klientiem, nevis sadarbību ar institūcijām, jo saskatīja riskus zaudēt saikni ar klientu.

Bija jādama, ka nepazaudēt klientu tādā izpratnē, ka daudziem klientiem sociālais darbinieks ir vajadzīgs ļoti bieži un regulāri, jo tas viņu uztur. Ja tu to striķīti palaid vaļīgāk, tad viņš atkal noraujas, un mēs atkal sākam no nulles punkta. Bet tajā brīdī jau bija svarīgi noturēt klientu, nepazaudēt saikni ar klientu. Tad tā sadarbība bija nosacīta. Bet attiecības tas nav ietekmējis. (V6)

Vairāki vadītāji neakcentē īpašus ieguvumus vai trūkumus, jo uzskata, ka Covid-19 pandēmijas laikā attiecībā uz starpinstitucionālo sadarbību mainījās tikai darba organizācijas veidi.

Mainījās formāti. Bet es teiktu, ka tā sadarbība, kas bija novadā, tā turpinās. Bija zoom, teams, visas probācijas tikšanās. Mainījās vienkārši metodes, pieeja tam sadarbības formātam. (V10)

Saistībā ar karu Ukrainā sociālo dienestu vadītāji norāda, ka starpinstitucionālā sadarbība uzlabojās vai palika nemainīga (“tas atkal ir vēl viens veids, kā sadarbīties”), bet daudzos gadījumos bija vērojams sadarbības partneru skaita palielinājums. Darbā ar Ukrainas civiliedzīvotājiem biežāk nācās sadarbīties ar jau zināmajiem sadarbības partneriem – policiju, bāriņtiesu, dažādām nevalstiskajām organizācijām, gan arī jauniem sadarbības partneriem, piemēram, pašvaldības klientu apkalpošanas centru.

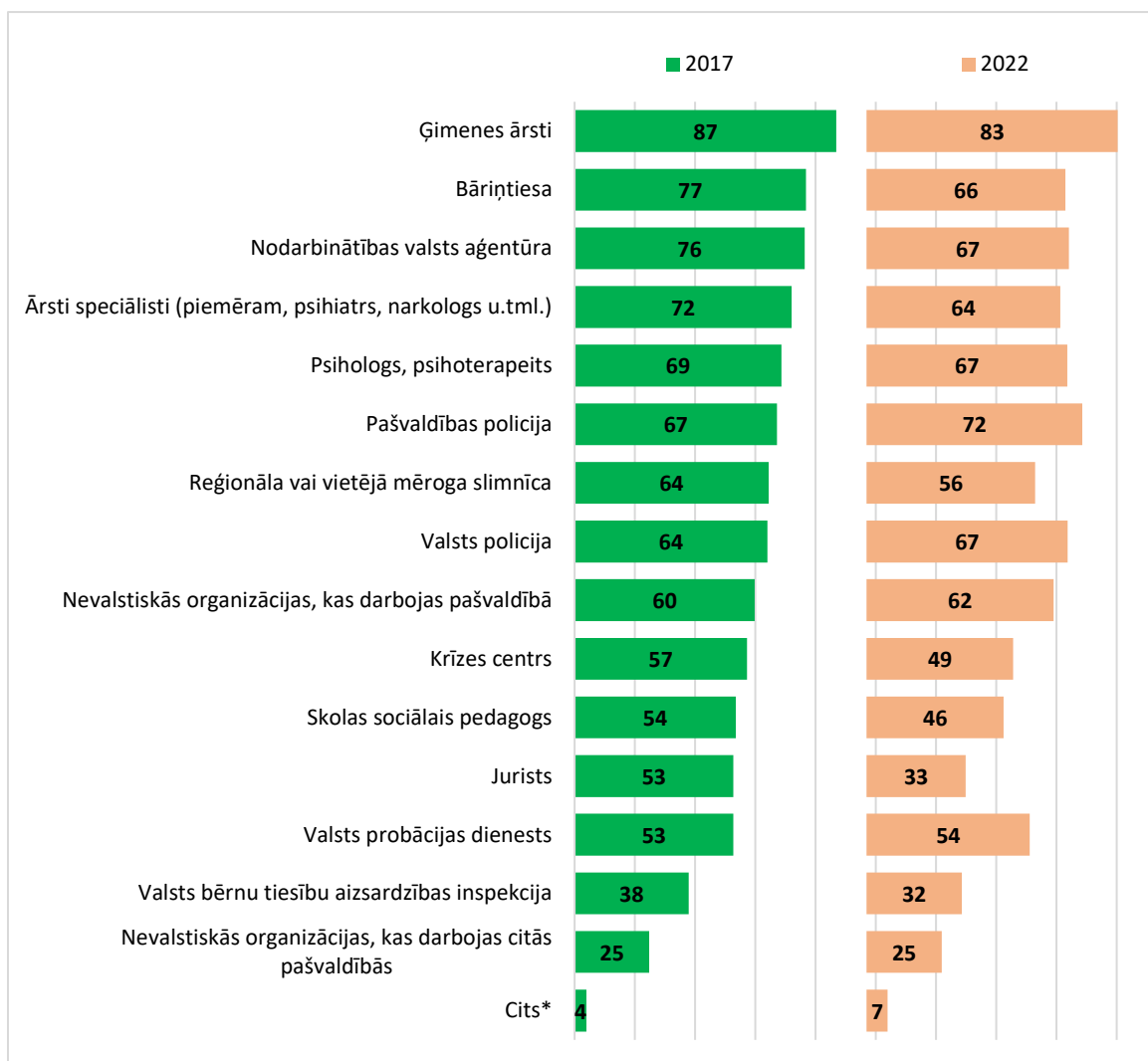
Mēs nekad tik cieši nebijām sadarbojušies ar klientu centru. KL ir tāda formāla lieta, viņi paņem iesniegumu, nosuta, bet tādas ciešas sarunas starp mums līdz šim nebija. Bet ar ukraiņiem, no sākuma pieslēdzāmies mēs, pēc tam pieslēdzās KL, viņi deva kodu. Un tajā brīdī mūsu sadarbība ar KL bija ļoti cieša. Tas mums bija jauns sadarbības partneris. Mēs veidojām vienotu tabulu, kaut ko rakstīja viņi, kaut ko rakstījām mēs. (V2)

Karš Ukrainā, iesaistījās visa pašvaldība. Tas nebija tikai dienestam novīzēts pasākums. Pašvaldības administrācija, vides un veselības daļa ļoti daudz darba padara. Nē, nē, ar ukraiņiem viss ir ļoti labi. (V13)

Sociālā darba speciālisti

Visbiežāk sociālā darba speciālisti norāda, ka sadarbojas ar ģimenes ārstiem (83%), pašvaldības policiju (72%) (47. attēls), kā arī Nodarbinātības valsts aģentūru, psihologu, psihoterapeitu un Valsts policiju (67%). 62-66% norāda, ka pēdējo divu gadu laikā ir bijusi sadarbība ar bāriņtiesu, ārstiem speciālistiem, t.sk. psihiatru, narkologu u.tml. un nevalstiskajām organizācijām, kas darbojas pašvaldībā. Salīdzinot ar 2017. gada pētījumu, speciālisti par 11% retāk norāda, ka sadarbojas ar bāriņtiesu, un par 20% retāk, ka sadarbojās ar juristu. Speciālisti min šādus sadarbības partnerus papildu aptaujā minētajiem: Tiesībsargs, prokurors, izglītības metodiķis, Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde, brīvprātīgie, Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisija, izglītības pārvaldes bērnu tiesību un aizsardzības inspekcija, apbedīšanas birojs, Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra, pašvaldības administratīvā komisija, izglītības pārvalde, izglītības iestādes, t.sk. pirmsskolas izglītības iestādes un to psihologi, Ieslodzījumu vietu pārvalde, dažādi sociālo pakalpojumu un/vai sociālās rehabilitācijas sniedzēji, privātie pakalpojumu sniedzēji, piemēram, LMT, Elektrum, Tet, banku speciālisti, bibliotēkas, dezinfekcijas firmas, namu apsaimniekotāji. Speciālisti ir sadarbojušies arī ar valsts sociālās aprūpes centriem, kas darbojas citās pašvaldībās, Pusaudžu resursu centru, vēstniecībām, konsulārajiem departamentiem ārvalstīs, advokātiem, tiesu izpildītājiem, robezsardzi, Nacionālo veselības dienestu, Sociālās integrācijas valsts aģentūru, dzīvokļu īpašniekiem un Valsts ieņēmumu dienestu.

47. attēls. Sociālo dienestu starpinstitucionālās sadarbības partneri – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)

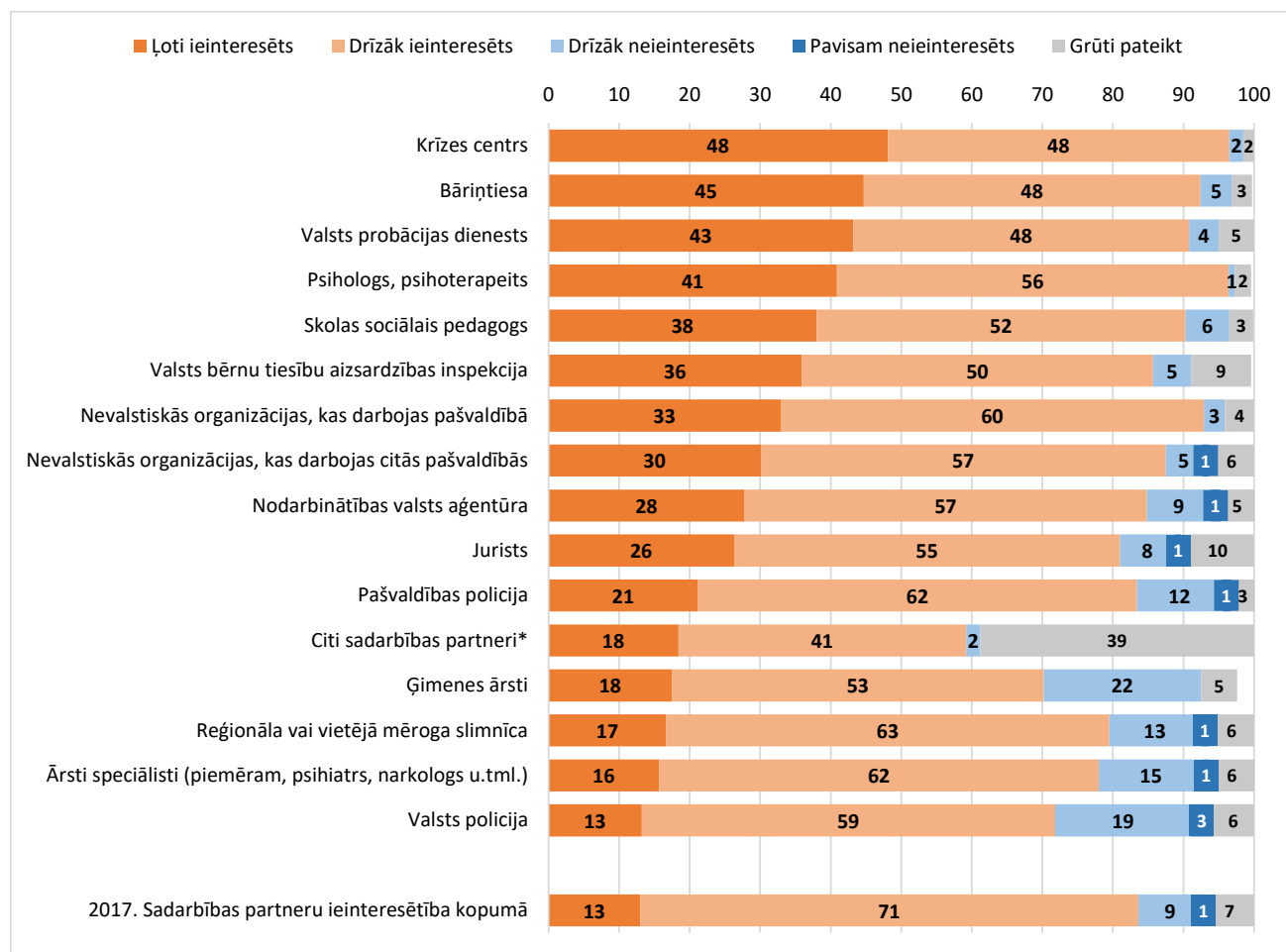


Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Bāze: Visi sociālā darba speciālisti, N=705

2017. gadā 71% sociālā darba speciālistu uzskatīja, ka sadarbības partneri ir drīzāk ieinteresēti, 13%, ka ļoti ieinteresēti, bet 10% - drīzāk un pavisam neieinteresēti palīdzēt risināt klientu situācijas/problēmas (48. attēls). Speciālisti lielākoties atzīmē, ka visas iestādēs ir drīzāk un ļoti ieinteresētas, bet neieinteresētākie sadarbības partneri speciālistu skatījumā ir ģimenes ārsti (22%), Valsts policija (22%), ārsti speciālisti, piemēram, psihiatrs, narkologs (16%), reģionāla vai vietējā mēroga slimnīca (14%), pašvaldības policija (13%).

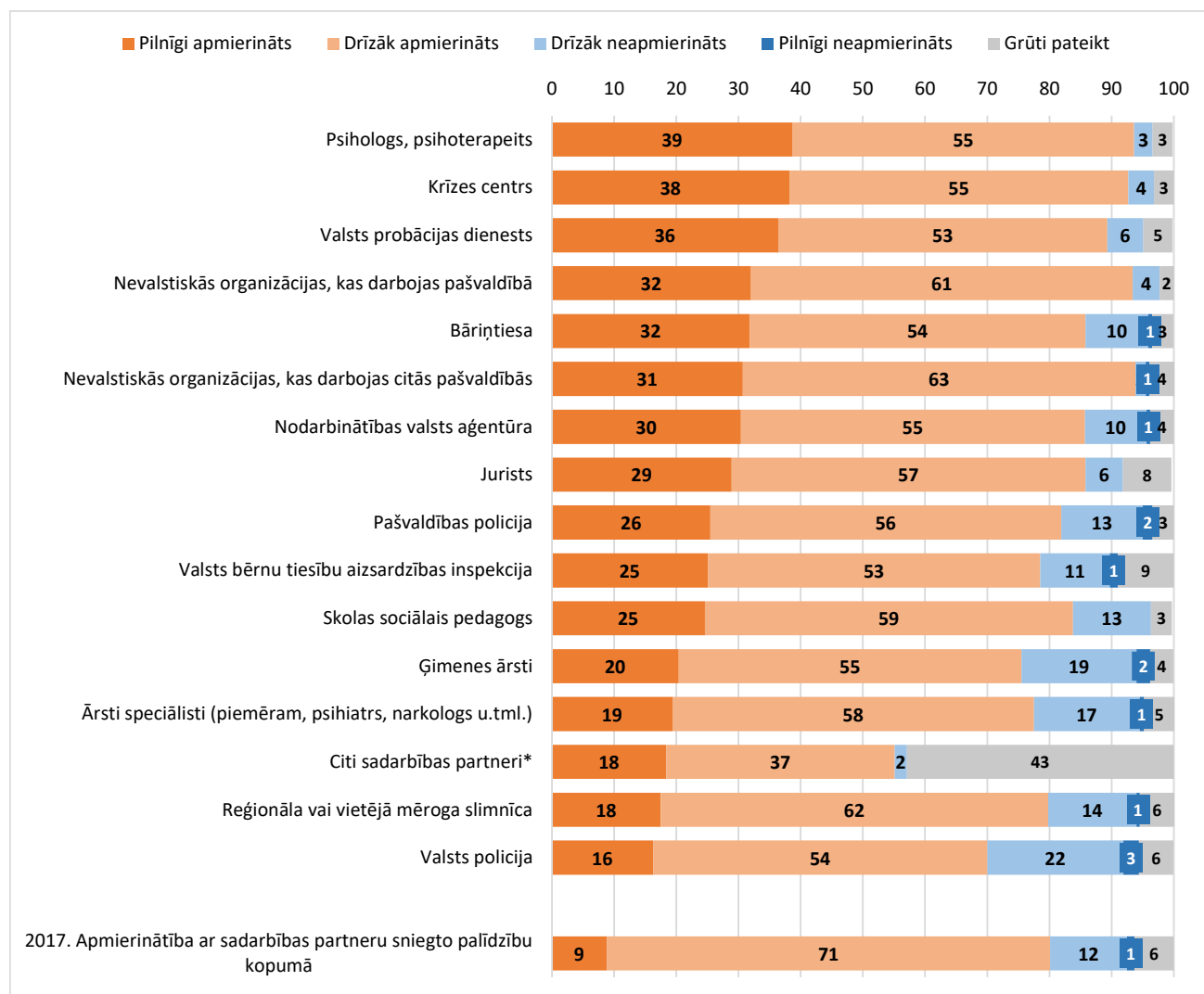
48. attēls. Starpinstitucionālās sadarbības partneru ieinteresētība palīdzēt risināt sociālā dienesta klientu problēmas – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze 2022: Visi sociālā darba speciālisti, N=705
 Bāze 2017: Visi sociālā darba speciālisti, N=744

Vērtējums par apmierinātību ar sadarbības partneru sniegto palīdzību ir līdzīgs ar partneru ieinteresētības novērtējumam – 2017. gadā 80% speciālistu bija drīzāk un ļoti apmierināti, 13% drīzāk un pavisam neapmierināti (49. attēls). Pārsvarā speciālisti ir drīzāk un pilnīgi apmierināti ar visiem sadarbības partneriem. Vislielāko neapmierinātību speciālisti pauž par Valsts policijas (25%), ģimenes ārstu (21%) un ārstu speciālistu, piemēram, psihiatra, narkologa u.tml. (18%) sniegto palīdzību.

49. attēls. Apmierinātība ar starpinstitucionālās sadarbības partneru sniegto palīdzību – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze 2022: Visi sociālā darba speciālisti, N=705

Bāze 2017: Visi sociālā darba speciālisti, N=744

Saskaņā ar sociālā darba speciālistu pausto informāciju, pēdējo piecu gadu laikā starpinstitucionālā sadarbība ir uzlabojusies. Taču lielākajai daļai sociālā darba speciālistu ir grūtības komentēt, kas tieši ir darīts, lai pilnveidotu sociālā dienesta sadarbību ar citām institūcijām. Līdz ar to tiek saņemtas diezgan vispārīgas atbildes, kurās teikts, ka sadarbība notiek. Piemēram, viena no sociālā darba speciālistēm stāsta, ka nevar nosaukt neko konkrētu, kas šajā laika periodā būtu darīts, taču viņa norāda, ka savstarpējā sadarbība ir uzlabojusies un patstāvīgi notiek dažāda veida tikšanās un informācijas apmaiņa starp institūcijām.

Es nevaru pateikt, kas tieši ir darīts pēdējos gados, jo tā sadarbība jau ir visu laiku. Es domāju, ka tā ir kvalitatīvāka, ja mēs paši kā darbinieki kvalitatīvāk pret to attiecamies un esam zinošāki, pretimnākoši, uz sadarbību vērsti. Tiešām ar tām visām nosauktajām institūcijām mums ir tā sadarbība, un es domāju, ja arī periodiski tur ir kaut kas vājāk kāda iemesla dēļ, tas nav tāpēc, ka mums negribas vai nevaram. Varbūt kādreiz vienkārši nav tās nepieciešamības tik akūtas. Domāju, ka tā sadarbība ir visnotaļ kvalitatīva, notiek gan sanāksmes, gan tikšanās, ir informācija apmaiņa. (LM_EX_S12)

Vienlaikus intervijās sniegtās atbildes parāda, ka pašvaldībās ir izveidojušies vai nostiprinājušies vairāki starpinstitucionālās sadarbības mehānismi:

- ir izveidotas bērnu tiesību aizsardzības komisijas, kuru ietvaros tiek rīkotas regulāras tikšanās;
- ir izveidotas vadības darba grupas, kurās ar noteiktu regularitāti vai pēc vajadzības tiek vadības līmeņa pārstāvji;
- tiek rīkotas divpusējas vai trīspusējas tikšanās;
- tiek rīkoti dažādi informatīvi un izglītojoši pasākumi starp institūcijām.

Bērnu tiesību komisija ir viens no visbiežāk pieminētajiem sadarbību veicinošajiem pasākumiem. No saņemtajām atbildēm iespējams secināt, ka tāda pastāv katrā pašvaldībā, un tās ietvaros notiek gan regulāras tikšanās, gan arī tikšanās pēc vajadzības. Tikšanās reizēs tiek pārspriesti gan konceptuāli jautājumi, gan arī kopīgi risināti gadījumi. Pamatā gadījumu risināšanas ietvaros tikšanās notiek ar bāriņtiesu un izglītības iestādēm, retāk ar policiju un veselības aprūpes speciālistiem. Kā norāda viena no sociālajām darbiniecēm, tad šobrīd salīdzinājumā ar laiku pirms pieciem gadiem, daudz izteiktāk ir jūtama iesaistīto institūciju un speciālistu izpratne par sadarbības nepieciešamību un vēlme savstarpēji sadarboties. Pēc viņas domām, iesaistītie speciālisti ir palikušu daudz elastīgāki un vairāk vērsti uz kopēju risinājumu panākšanu.

Es domāju, ka šī sadarbība arī veidojas daudz sekmīgāk un pozitīvāk, man liekas, ka cilvēki, darbinieki ir ieinteresēti vairāk palīdzēt, iesaistīties. Es domāju, ka tagad ir fleksiblāki gan sociālie darbinieki, gan bāriņtiesas darbinieki, kas mēģina tiešām iesaistīties, kolektīvi veidot. Īstenībā tagad bieži ir starpprofesionāļu sanāksmes, starpinstitūciju sanāksmes, bērnu tiesību aizsardzības grupas, kas ir katrā pašvaldībā, arī ļoti iesaistās, tiešām ir liels resurss katrai pašvaldībai. (LM_EX_S18)

Tāpat ir pašvaldības, kurās paralēli bērnu tiesību aizsardzības komisijai, ir izveidota vadības darba grupa, kurā tiek vadības līmeņa pārstāvji no dažādām institūcijām. No sniegtajām atbildēm izriet, ka šajās grupās pamatā tiek pārspriesti konceptuāli jautājumi. Piemēram, viena no sociālā darba speciālistēm stāsta, ka tikšanās notiek dažādos līmeņos, proti, sociālā darba speciālisti tiek ar bāriņtiesas un izglītības iestāžu pārstāvjiem, bet sociālā dienesta vadītāja tiek ar citu struktūrvienību vadītājiem, līdz ar to problēmas tiek risinātas dažādos līmeņos.

Tagad tas aktuālais jautājums ir krīzes centri un ģimenes ar bērniem. Zinu, ka ir izveidotas tās visas darba grupas, kuras satiekas un risina jautājumus – gan bāriņtiesa, gan skola, gan sociālais dienests. To es zinu, ka tāda mums tā grupiņa ir, bet par citām struktūrvienībām, struktūrām zinu, ka vadība dodas uz domi uz sapulcēm, tur tiek visu struktūru vadītāji, tad viņi atkal aprunā un pārrunā tās problēmas. (LM_EX_S11)

Neatkarīgi no minētajiem pasākumiem pašvaldībās tiek rīkotas arī divpusējas un trīspusējas tikšanās ar dažādu jomu speciālistiem. Piemēram, viena no sociālā darba speciālistēm stāsta, ka regulāri notiek dažāda veida tikšanās un sarunas, turklāt, ja ir nepieciešama kāda ātrāka speciālista konsultācija, tad speciālisti nekavējoties savā starpā sazinās. Arī šī sociālā darba speciāliste atzīst, ka sadarbība ir palikusi daudz intensīvāka un kvalitatīvāka. Viņa arī norāda, ka jebkurā laikā sociālais dienests var iniciēt sadarbību, un uz to tiks reaģēts.

Tiek organizētas dažāda veida tikšanās un pārrunas. Varu Jums pateikt, ka tas uzlabojas vairākkārt, nekā bija agrāk. Tagad tikšanās notiek katru mēnesi, dažreiz tikšanās ir divas reizes mēnesī. Ja kas, jebkurš sociālā darba speciālists var sazināties ar šīm iestādēm – gan ar NVA, gan pašvaldības policiju,

un pakonsultēties, ja vajag. Sociālais dienests var iniciēt tikšanos, ja ir nepieciešama palīdzība. Viss notiek šobrīd, jā. (LM_EX_S9)

Tiek rīkoti arī dažādi informatīvi un izglītojoši pasākumi, tostarp dažādu projektu ietvaros. Viena no sociālā darba speciālistēm stāsta, ka sociālais dienests regulāri rīko dažādus izglītojošus pasākumus, t.sk. ar veselības aprūpes speciālistiem. Viņa norāda, ka diemžēl no veselības aprūpes speciālistu puses šie pasākumi tiek ignorēti. Viņasprāt, veselības aprūpes speciālistiem būtu nepieciešams organizēt apmācības par sociālās jomas jautājumiem valsts līmenī. Taču cita sociālā darba speciāliste stāsta, ka ir piedalījies projektā, kura laikā sociālie darbinieki ļāvuši policijas darbiniekiem “iekāpt savās korpēs” un otrādi. Pēc viņas domām, šāda veida aktivitātes ļoti veicina izpratni vienam par otra lomu, kas kopumā veicina savstarpējo sadarbību.

Viņi [veselības aprūpes speciālisti] regulāri tiek informēti un izglītoti, bet viņi nenāk uz mūsu uzaicinājumu uz informatīvajām dienām, kur mēs gribam izrunāt, kā mēs varētu sadarboties. Tas tiek ignorēts. Es domāju, ka varbūt valstiskā līmenī ir jāveicina šī sadarbība, piemēram, kopējās apmācības veselības aprūpes speciālistiem un sociālajiem darbiniekiem, kā var veidot komandu, kā var būt atsaucīgāki. (LM_EX_S1)

Es piedalījos projektā “Vardarbība pret sievieti”, mēs arī tādā veidā veicinājām institūciju sadarbību un izpratni par katras institūcijas lomu, veicot šo te ēnošanu. Policijas darbinieki nāca pie mums, un mēs prezentējām savu darbu, ko mēs darām, un viņiem bija tiešām daudz jautājumu, ļāvām iekāpt vienam otram savās korpēs. (LM_EX_S14)

Lielākā daļa sociālā darba speciālistu noliedz, ka sadarbība pēc 2021. gada administratīvi teritoriālās reformas būtu būtiski mainījusies. Tikai atsevišķi sociālā darba speciālisti norāda, ka:

- pēc apvienošanās sadarbība ir kļuvusi vairāk formalizēta un vairs nav iespējams tik brīvi vienpersoniski pieņemt kādu lēmumu;
- bija nepieciešams laiks, lai saprastu, kas ir sadarbības iniciators un pie kā vērsties katrā no gadījumiem;
- sadarbība sākotnēji pasliktinājās, jo sākumā daļa speciālistu nebija gatavi savstarpēji sadarboties personisko ambīciju dēļ.

Piemēram, viena no sociālā darba speciālistēm stāsta, ka viņas sociālajā dienestā nekas būtiski nav mainījies, jo ir turpināta iesāktā sadarbība. Taču viņa arī atzīst, ka uz brīdi ir izjutusi nelielu apjukumu saistībā ar jaunajām normatīvajām prasībām, jo iepriekšējā novadā viņa ir varējusi brīvāk pieņemt dažādus lēmumus.

Pēc administratīvi teritoriālās reformas sadarbība nemainījās, jo tā, kā bija iesākts, tā tika turpināts. Varbūt kādā brīdī bija neliels apjukums par šīm te normatīvajām lietām. Ja vienā novadā, tad varēja kaut ko brīvāk, tad citā novadā es vairs nevarēju kaut kādas citas lietas nolemt. (LM_EX_S12)

Savukārt cita sociālā darba speciāliste atzīst, ka gan viņai, gan arī viņas kolēģiem ir bijis nepieciešams laiks, lai saprastu, pie kā vērsties konkrētās situācijās, jo pēc novadu apvienošanās daļā institūciju bija nomainījušies speciālisti. Tāpat viņa norāda, ka pēc apvienošanās mainījās sadarbības mehānisms, līdz ar to sākotnēji nav bijis skaidrs, kas ir sadarbības iniciators un kur vērsties attiecīgā situācijā.

Ja domājam par šo teritoriālo reformu, tad noteikti pamainījās tas, ka mums bija jāsaprot, pie kā tagad vērsties. Man liekas, tas bija visiem. Mainījās šie iepriekšējie speciālisti atsevišķās institūcijās, gan šis sadarbības mehānisms mainījās, nebija skaidrs, kurš drīkstēs, kurš vērsīsies, kurš būs iniciators, radās tāda nedrošība par to, kur zvanīt, pie kā, kurš būs atbildīgs par mūsu teritoriju. (LM_EX_S7)

Viena no sociālā darba speciālistēm atzīst, ka sākotnēji savstarpējo sadarbību nedaudz ir apgrūtinājušas dažu personāliju ambīcijas. Viņa norāda, ka daļa speciālistu nebija gatavi sadarboties, jo nevēlējās pieņemt jaunā novada ieviesto kārtību, bet gan vēlējās turpināt darīt lietas kā iepriekš.

Principā nav mainījusies, tā vienmēr ir bijusi gana laba. Varbūt ir kādas nianšes no cilvēku, pat ne darbinieku, cilvēku personīgajām ambīcijām, kuri nebija gatavi šai savienībai, varbūt tur ir nedaudz bremzes, bet tur jau arī ir izlīdzinājies, tagad var teikt, ka sadarbība pēc apvienošanās nu jau ir laba. [...] Speciālisti arī zem sociālā dienesta, gan pašvaldības darbinieki, tieši pašvaldības darbinieki, pārvaldes. Bija tā, ka nebija gatavi sadarboties, tu kaut ko prasi, bet viņi saka – mums tā nebija, es tagad tā nedošu. Piemēram, kaut vai par transportu. Tad bija jāpārlicina, bija jāizstāsta, kāda ir tā kārtība, kā līdz šim tas ir darbojies [pilsētas nosaukums]. Vajadzēja laiku, lai pie tā visa pierod un sastrādājas, bet tagad par sadarbību vairs nevar ko tādu teikt, tagad jau ir labi, bet sākums bija gana smags. (LM_EX_S8)

Sociālā darba speciālistu starpā Covid-19 pandēmijas ietekme uz starpinstitucionālo sadarbību tiek vērtēta atšķirīgi, viena daļa uzskata, ka tas nav atstājis nekādu būtisku ietekmi uz savstarpējo sadarbību, otra daļa uzskata, ka tā ir pasliktinājusies, bet trešā – ka tā ir uzlabojusies.

Sociālā darba speciālisti, kuri uzskata, ka Covid-19 pandēmijas laikā sadarbība ir pasliktinājusies, to argumentē ar to, ka ne vienmēr ir bijis iespējams (1) sazināties nepieciešamo speciālistu, (2) attālinātajās tikšanās pazeminājas komunikācijas kvalitāte un (3) komunikācijas bija vairāk formāla. Piemēram, viena sociālā darba speciāliste Covid-19 pandēmijas laikā saskārusies ar grūtībām sazināties noteiktus speciālistus, jo tie vienkārši ir strādājuši attālināti, līdz ar to paildzinājies laiks, lai atrisinātu jautājumu. Cita sociālā darba speciāliste uzskata, ka risināmos jautājumus var izrunāt gan telefoniski, gan arī tiešsaistē, tomēr klātienē saruna ir dzīvāka un ne tik formāla. Vēl cita sociālā darba speciāliste norāda, ka sadarbība uz to brīdi bija ļoti formāla un balstījās tikai uz dokumentu apriti, jo samazinājās personīgā iesaiste.

Pa telefonu un “zūmā” mēs varam izrunāt, bet klātienē tomēr ir labāk. Manuprāt, tas ir tā dzīvāk, nav tik formāli. (LM_EX_S1)

Varētu teikt, ka tā ir kļuvusi vairāk papīrveidīga, mazāk ir šīs tikšanās, vairāk ir dokumenti, samazinās personīgā piesaiste. (LM_EX_S8)

Savukārt sociālā darba speciālisti, kuri uzskata, ka Covid-19 pandēmijas laikā sadarbība uzlabojās, norāda, ka attālinātā komunikācija ir radījusi iespēju ātrākā laikā noorganizēt tikšanos, jo iesaistītajām pusēm ir vieglāk vienoties par tikšanās laiku savā starpā, jo īpaši, ja ir iesaistīti daudzi speciālisti, un nav nepieciešams meklēt sarunu telpu. Piemēram, viena no sociālā darba speciālistēm uzskata, ka Covid-19 pandēmija ir tikai veicinājusi savstarpējo sadarbību, jo tagad visi sadarbības partneri var ātri vienoties par piemērotāko tikšanās laiku un to organizēt “Zoom” platformā, nevis meklēt piemērotu telpu un tērēt laiku ceļā uz tikšanās vietu. Pēc viņas domām, šādā veidā ir iespējams ļoti ātri un labi visu atrisināt. Tam pievienojas arī cita sociālā darba speciāliste, kura norāda, ka tagad tikšanās var noorganizēt pusdienlaikā vai pēc darba laika, līdz ar to jautājuma risināšanas laiks ir būtiski paātrinājies.

Tas ir vairāk pluss dažādās jomās, jo principā dažreiz, ja ļoti ātri vajag kādu sapulcēti, pārrunas, lai nevajadzētu organizēt klātienē, speciālists no sava kabineta var izmantot, piemēram, Zoom. Tas ir labāk, es uzskatu, kā līdz šim. Līdz pandēmijas laikiem nekad to nepraktizējām, labi, ka pa telefonu, bet te var ātri, operatīvi. Nevajag domāt par telpu, kur apsēžamies, jo ne visur ir liela zāle. Visas tādas nianšes. Tā ļoti korekti, ātri var visu risināt. (LM_EX_S9)

Ir atstājusi, bet, man liekas, ka tieši pandēmijas laikā starpinstitucionālā sadarbība ir stiprinājusies, jo mēs esam atklājuši tādu tiešsaistes sazināšanos. Bieži ir, ka darba laikā nevar iekļauties vai var mūsu pusdienlaikā iekļauties, ka mēs varam attiecīgi pielāgoties, sakārtoties tā, lai mēs varam attiecīgajā mirklī pieslēgties un to visu izrunāt, sākt risināt. Es domāju, ka tas ir atstājis lielas sekas, bet noteikti, manā skatījumā, pozitīvas. (LM_EX_S18)

Sociālā darba speciālisti noliedz, ka 2022. gada karš Ukrainā būtu būtiski ietekmējis savstarpējo sadarbību starp institūcijām. Tikai atsevišķos gadījumos tiek norādīts, ka sadarbība starp institūcijām ir kļuvusi intensīvāka, jo ir palielinājusies nepieciešamība kopīgi risināt kādus jautājumus. Piemēram, viena no sociālā darba speciālistēm norāda, ka ir palielinājusies sadarbība starp sociālo dienestu, bāriņtiesu un izglītības iestādēm pašvaldībā, jo ir nepieciešams kopīgi risināt ārkārtas aizbildniecībā paņemto bērnu jautājumus. To apstiprina arī citi sociālā darba speciālisti, kuri ar to ir tieši saskārušies.

Jā, noteikti, tagad bāriņtiesai ir šīs ārkārtas aizbildniecības lietas daudzas, mēs arī sadarbojamies ar dažādām institūcijām gan izglītības iestādēm, gan sociālo lietu pārvaldi, risinām šos jautājumus. (LM_EX_S18)

Man gribas teikt, ka sadarbība ir palielinājusies, jo ir palielinājusies vajadzība pēc tām institūcijām. Jo vairāk ir vajadzības sadarboties, jo vairāk ir vajadzības iegūt informāciju, nosūtīt, sniegt informāciju. (LM_EX_S8)

Jāatzīmē, ka uzņemto personu skaits no Ukrainas starp pašvaldībām ir ļoti atšķirīgs un ne visi sociālā darba speciālisti ir bijuši iesaistīti atbalsta sniegšanā, līdz ar to sniegtais vērtējums var būt ļoti situatīvs.

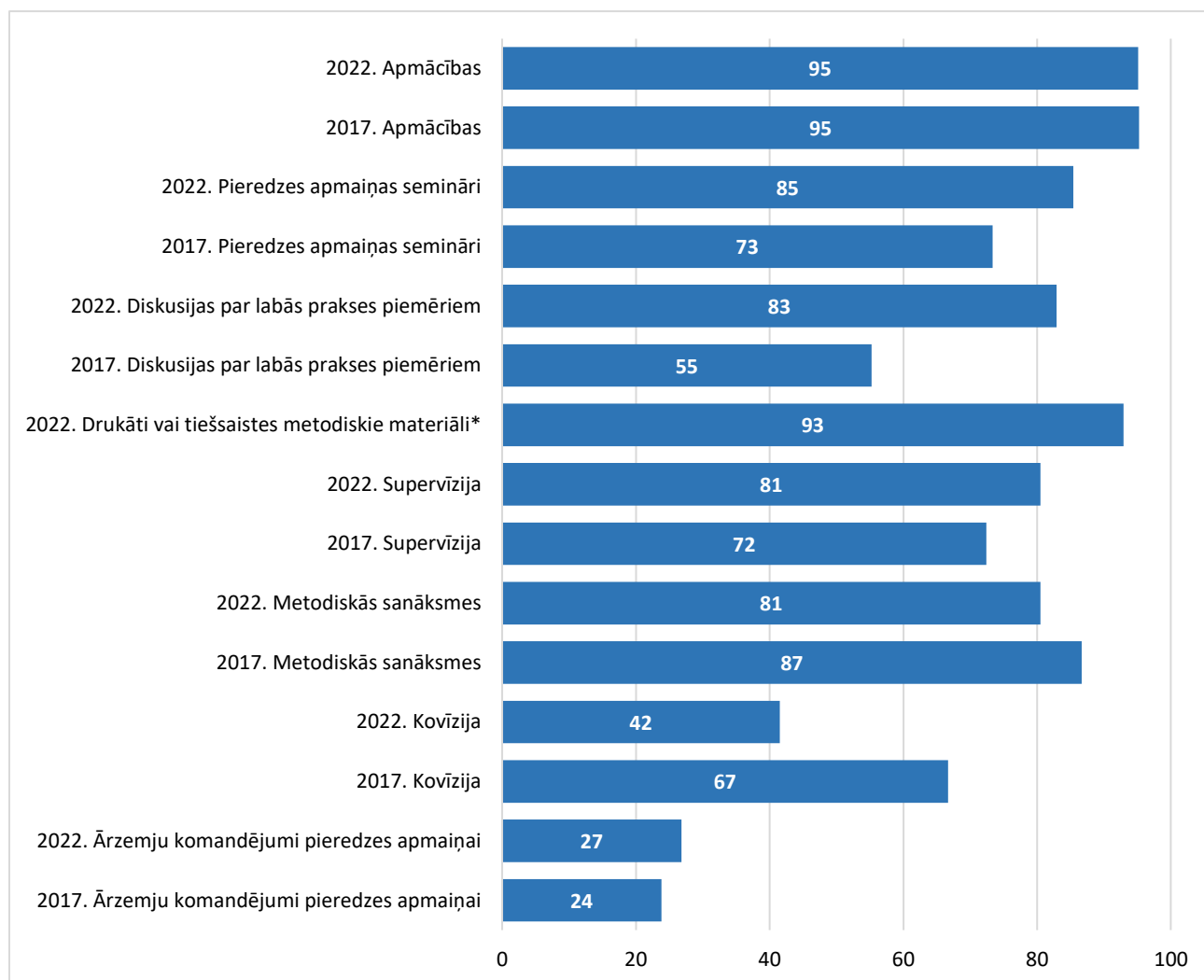
Sociālā darba speciālistu kvalifikācija un profesionālā kompetence

Sociālā darba kvalitāti būtiski ietekmē speciālistu zināšanas, iespējas sekot jaunākajām sociālā darba tendencēm. Kopš 2017. gadā nozīmīgu ieguldījumu sociālā darba speciālistu kvalifikācijas celšanā ir devis ESF projekts “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās”. Attiecīgi pētījumā, aplūkojot sociālā dienesta vadītāju un sociālā darba speciālistu profesionālās pilnveides jautājumiem, ir noteikta arī projekta ietekme uz kvalifikācijas celšanas iespēju paplašināšanos. Nodaļas ietvaros ir aplūkoti arī citi ar profesionālās kompetences pilnveidi saistītie jautājumi.

Sociālo dienestu vadītāji

Visbiežāk sociālo dienestu vadītāji atzīmē, ka pēdējo 12 mēnešu laikā ir apmeklējuši šādus pasākumus savai profesionālajai pilnveidei (50. attēls): apmācības (95%), lietojuši drukātus vai tiešsaistes metodiskos materiālus (93%), pieredzes apmaiņas semināri (85%), diskusijas par labās prakses piemēriem (83%), supervīzijas un metodiskās sanāksmes (81%). Retāk vadītāji piedalījušies kovīzijās (42%) un ārzemju komandējumos pieredzes apmaiņai (27%). Kopš 2017. gada ievērojami biežāk dienestu vadītāji piedalās diskusijās par labās prakses piemēriem (par 28% biežāk), bet par 25% retāk atzīmē dalību kovīzijās.

50. attēls. Tālākizglītības pasākumu apmeklētība pēdējo 12 mēnešu laikā – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



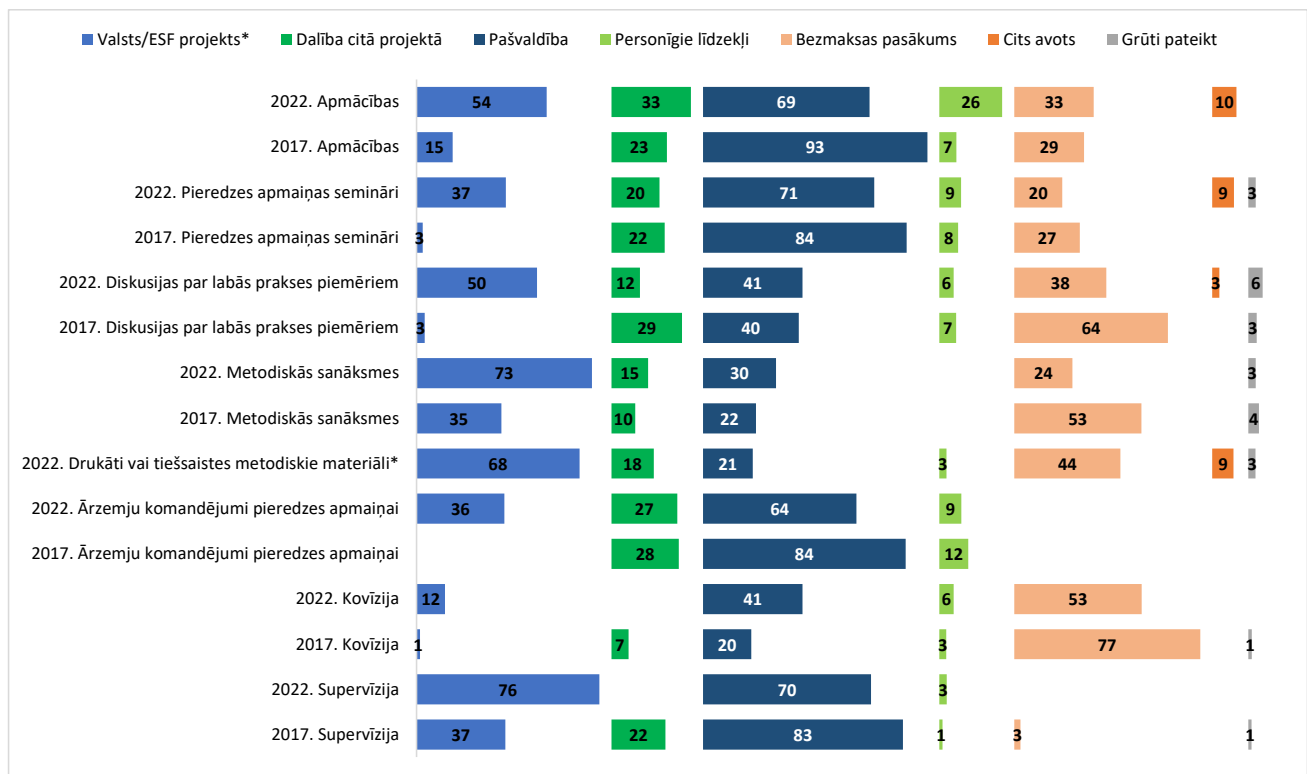
Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Piezīme: * Drukāti tiešsaistes metodiskie materiāli kā atbilžu variants tika iekļauts tikai 2022. gada pētījumā.

Aplūkojot sociālo dienestu vadītāju tālākizglītības finansējumu, tāpat kā 2017. gada aptaujā, sociālo dienestu vadītāji norāda, ka visbiežāk tālākizglītības pasākumus finansē pašvaldība (51. attēls). Pasākumi, kurus visbiežāk finansē pašvaldība, ir: apmācības (69%), pieredzes apmaiņas semināri (71%), ārzemju komandējumi pieredzes apmaiņai (64%). Valsti vai ESF projektu kā galveno finansētāju vadītāji norāda diskusijām par labās prakses semināriem (50%), metodiskajām sanāksmēm (73%), drukātiem vai tiešsaistes metodiskajiem materiāliem (68%) un supervīzijām (76%). Bezmaksas pasākums visbiežāk ir bijusi kovīzija (53% dienestu vadītāju atbildes)

Redzams, ka, salīdzinot ar 2017. gadu, pieaudzis valsts/ESF projekta finansēto pasākumu īpatsvars, bet dažos aspektos samazinājies pašvaldības finansējums.

51. attēls. Tālākizglītības pasākumu finansējums – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, kuri apmeklējuši konkrēto tālākizglītības pasākumu pēdējo 12 mēnešu laikā

Piezīme: * Drukāti tiešsaistes metodiskie materiāli kā atbilžu variants tika iekļauts tikai 2022. gada pētījumā.

Sociālā dienesta vadītājiem komentējot ESF projekta “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” aktivitātes kvalitatīvā pētījuma ietvaros, bieži pozitīvi tika novērtēta projektā piedāvāto pasākumu veidu un tēmu daudzveidība, kvalitāte un līdzfinansējums. Pasākumu daudzveidība sociālo dienestu darbiniekiem deva iespēju izvēlēties to, kādas zināšanas un prasmes speciālistiem papildināt. Projektā piedāvātie profesionālās pilnveides pasākumi tika novērtēti kā kvalitatīvi, ko sekmēja profesionālu mācībspēku rekrutēšana projekta pasākumu vadīšanā. Projektā sniegtais atbalsts sociālajiem dienestiem deva iespēju ietaupīt pašvaldības finansējumu. Pozitīvi sociālo dienestu pārstāvji vērtē arī to, ka Latvijas Pašvaldību sociālo dienestu vadītāju apvienībai tika piešķirts finansējums. Vadītāji ļoti pozitīvi vērtē to, ka LM projekta atbalsts sociālo dienestu speciālistiem ļauj piedalīties tajos pasākumos, kuros viņi patiešām vēlas iesaistīties, ne tikai tajos, kurus var atļauties. Atzinīgi tiek vērtēta arī iespēja piedalīties apmācībās attālināti, bet galvenais visu pasākumu ieguvums ir zināšanu, prasmju atjaunošana un tīklošanās ar citiem jomas profesionāļiem. Atsevišķi dienestu vadītāji norāda, ka viņiem nebija informācijas, ka projekts attiecināms arī uz sociālo dienestu vadītājiem. Viņu skatījumā tiešais darbs viņiem prasa pārāk daudz laika resursus, lai būtu iespējams iesaistīties šādās papildu aktivitātēs.

Lai gan vairāki vadītāji atzīst, ka precīzi neatceras, tieši kura projekta un kuras aktivitātes ir tās vērtīgākās, vienlaikus atminoties ESF projektā vai pēdējā laikā apmeklētos pasākumus, vadītāji norāda uz šādiem ieguvumiem visiem attiecīgā pasākuma apmeklētājiem:

- pilnveidota pašanalīzes prasme;

- dokumentu izstrādāšanas, noformēšanas iemaņu pilnveide;
- profesionālās pieredzes atjaunošana, piemērošana sociālā darba aktualitātēm (“noturēšana tonusā”);
- vienotas izpratnes veidošana par sociālo darbu valsts līmenī;
- komunikācijas prasmju pilnveide, jaunu darba prakšu iemācīšanās.

Tomēr jautājumā, **vai kaut kas no pasākumiem bija īpaši vērtīgs tieši dienesta vadītājam**, daļai intervēto bija grūtības izcelt kādu konkrētu aktivitāti, bet kopumā bieži pieminēti pozitīvie ieguvumi ir šādi:

- metodiskie materiāli;
- vasaras skolas;
- metodikas (visas, bet it sevišķi, par darbu ar jauniešiem, personām ar GRT, ģimenēm ar bērniem);
- apmācības (it sevišķi, par darbu ar personām ar GRT);
- diskusijas pa labās prakses piemēriem (it sevišķi, par asistentiem).

Attiecībā uz metodiskajiem materiāliem vadītāji atzinīgi novērtē ne tikai saturisko skaidrību, precizitāti, bet arī vizuālo noformējumu, kā arī materiālu pieejamību gan internetā, gan drukātā formātā.

Savukārt ieguvumi no izstrādātajām metodikām ir daudzveidīgi: tās tiek izmantotas augstskolās, apmācot jaunos sociālā darba speciālistus, un tās ir pamats specializāciju izveidei, par kurām vadītāji jau iepriekš ļoti atzinīgi izteikušies. Metodikas sniedz jaunu skatījumu uz risku izvērtējumu, starpinstitucionālo sadarbību, komunikācijas īpatnībām atkarībā no dažādām klientu grupām, attīsta speciālista pašanalīzi, jo sniedz iespēju kritiski reflektēt par sociālo darbu, izvērtēt savas darbības, veikt salīdzināšanu. Kā norāda viens sociālā dienesta vadītājs, sociālie darbinieki ģimenēm ar bērniem metodikas iespaidā ir kļuvuši pašpārliecinātāki – zina, kā rīkoties, kādi ir pareizie lēmumi. Tādējādi metodika kļūst par darbinieka vienu no rīcības pamatojumiem, un speciālisti uztver to kā atbalstu.

Projekta ieguvumu vērtējumu sniedz virkne citātu, akcentējot katra pasākuma veida nozīmi. Vienlaikus redzams, ka dienestu vadītāji bieži nespēj atsaukt atmiņā precīzu pasākumu nosaukumu, bet reflektē par tā saturu. Turklāt ESF projektā īstenotie pasākumi, kā redzams turpmākajos piemēros, sniedz ne tikai zināšanas, bet arī rada iespēju izrauties no ikdienas darba vides.

Metodikas:

Man kā dienesta vadītājai, gan arī kā lektoram augstskolā, sociālais darbs ģimenēm ar bērniem, šī metodika ir Bībeles vietā. Un jaunais izdevums, kas ir tie divi sējumiņi par darbu ar sociālo gadījumu, tas arī tādā pat goda vietā. Tas ir tas, kas tiek izmantots. Un arī runājot ar darbiniekiem, un strādājot pie tā, lai virzītos šī specializācija, tad, protams, tiek liktas lietā visas izstrādātās metodikas, kas uz doto brīdi jau ir pieejamas. (V5)

Metodikas ir pavērušās pilnīgi citu skatījumu uz mērķa grupu, piemēram, uz personām ar GRT. Manuprāt, tā metodika, materiāli ir ļoti konkrēti, jo īpaši tāpēc, ka pirms pieciem, desmit gadiem, mēs zinājām, ka šāda grupa eksistē, bet šobrīd mēs zinām, ko var darīt ar kādiem resursiem. [...] Tas pats arī ar atbalstu ģimenēm ar bērniem. Man liekas, ka tajā metodikā ir pilnīgi cits skatījums, kā vērtēt riskus un pieiet pie tām problēmām, kā sadarboties ar citām institūcijām. Tās metodikas iedod citu skatu punktu. Varbūt ne vienmēr tas ir labs un pareizs, bet tas ļauj izvērtēt esošo situāciju un saprast, kā strādāt tālāk [...]. Apmācības par personām ar GRT bija vērtīgas [...]. Par komunikāciju ar šīm

personām, par to, kā runāt, kā nerunāt, kā skatīties vai neskatīties. “Zeldas” pārstāvji to ļoti uzskatāmi arī izstāsta un parāda. (V10)

Darbinieki ģimenēm ar bērniem ir ļoti apmierināti ar jauno metodiku, iegūtajām zināšanām. Viņi saprot soļus, viņi zina, kā kurā brīdī rīkoties. Viņiem ir skaidras vadlīnijas. Viņiem vairs nav tik liela spriedze par to, ka pieņems nepareizu lēmumu, un no tā lēmuma būs kaut kas atkarīgs. Jo iepriekš vērtējot riskus, tas lēmums bija vairāk uz darbinieku. Bet šobrīd viņiem ir vieglāk strādāt pie skaidrām vadlīnijām. (V13)

Citas vērtīgas aktivitātes:

Ir bijušas dažas vasaras skolas, kur ir piedalījušies struktūrvienību vadītāji, un arī viņām tas ir īpaši [svarīgi]. Un arī sociālie darbinieki savās vasaras skolās, no kurām atbrauc virs zemes pacēlušies, jo ir vasarā bijušas, ir peldējušās. It kā tas viss ārišķīgs, bet, ja var šo labo sajūtu dabūt kopā ar saviem kolēģiem, tad tas ir forši. (V4)

Mēs tur mācījāmies dažādas komunikācijas prasmes, dažādus komunikācijas stilus, komunicēt ar dažādiem cilvēkiem. Kā komunicēt tā, lai tevi saklausītu. Tas ir bijis vērtīgs. Ļoti vērtīgas bija pēdējās sociālo dienestu vadītāju, arī LM organizētās. Man liekas, ka tas bija ar biedrības vai LM atbalstu, tās bija Pērnavā, bet nosaukumu arī nezinu. Runājām par dažādām stratēģijām. Man nav tādu, par ko es varētu pateikt, ka man nav bijušas vērtīgas. Komunikācija man bija ļoti vērtīga, kā komunicēt ar cilvēkiem, kuriem ir dažādi uztveres veidi, kā aiznest savu vēsti līdz deputātiem, kuru šo lauku vispār ierauga savādāk. Kā aiznest savu vēsti līdz darbiniekam, kas ir praktiķis darbā. Komunikācijas stratēģijas ir tiešām svarīgas. (V14)

Par asistenta pakalpojumiem bija interesanti, par iespējamo vides pieejamību, kas varētu būt finansēta no struktūrfonda... Bija ļoti interesantas diskusijas. Tas ir tāds pēdējais, kas man liekas tāds interesants [...]. Pilotprojektā mēs nebijām, jo mums nebija kapacitātes, jo mēs jau esam veselības un DI projektos. Trešo mēs vairs nevarējām paņemt. Protams, ļoti vērtīgi bija tas, ka nāca sociālo darbinieku žurnāli. Tur bija tie raksti. Tas bija tāds ļoti vērtīgs, ka atnāca tā paciņa, un visi var palasīt. Tur bija tie raksti un pieredze. Es to gribētu... Viņš pat var nebūt drukāts, viņš varētu būt arī elektronisks. Tāda informācijas platforma. (V15)

Ļoti pozitīvi sociālo dienestu vadītāji novērtē tīklošanās iespējas ar citiem speciālistiem no citām pašvaldībām, jo tās veicina: (1) informācijas apmaiņu par citu veiksmīgo praksi, (2) rada apziņu, ka “tu neesi viens ar savām problēmām”, jo kolēģiem citos sociālajos dienestos ir līdzīgi sarežģījumi, (3) domu apmaiņu diskusijās, refleksijas uzlabošanu.

Tas uzreiz dod tādu vēlmi uzlabot, pārskatīt, ko tu esi darījis, piemēram, elementāri, ņemot klienta lietu. Klientu lietā tas, tas, tas. Tagad es apskatos – ā, tie citi dara tā, ieteikumos, metodikā ir šitā, varbūt varam to kaut kā salikt un pārveidot, ka tas atvieglos darbu. Tad tu klausies, kā citās pašvaldībās sadarbojas, dažreiz tu saproti, ka tu neesi nemaz tik sliktis. Tas dod tādu gandarījumu, jo reizēm tu vāries pats savā sulā, un tev liekas, ka tu neko nezini, neko nevari, kad aizbrauc un paklausies, ka nemaz tik traki nav, ka citiem arī ir problēmas, ir stress un nogurums. Tas dod tādu stimulu pārskatīt savu darbu un meklēt labākas pieejas, kaut ko pamainīt [...]. Jo tu vairāk kur brauc, iepazīsties ar citu novadu, novadi ir izmainījušies, vadītājiem, darbiniekiem utt., tas ir tavš tiešais kontakts, ko tu apgūsti un redzi. (V3)

Par sociālo darbinieku profesionālās pilnveides palielināšanos liecina arī tas, ka aug pieprasījums pēc speciālistiem, kas ir piedalījušies apmācībās. Šādi speciālisti dažkārt pat tiek pārvilināti no vienas pašvaldības uz otru.

Visu laiku nāk piedāvājumi, bet mēs piedalāmies tikai vienā projektā, tas ir par kopienas speciālistu. Izgāja apmācību ģimenists ģimenēm ar bērniem. Bet viņš palika tik vērtīgs darbinieks, ka viņu pārvilināja Rīgas Labklājības departaments. Man tiešām ir ļoti labi un profesionāli darbinieki, un es redzu, ka Rīga pēc viņiem snaikstās, jo es tās meitenes kādreiz esmu noņēmusi nost Rīgai. Tagad, kad viņas ir palikušas vēl gudrākas un labākas, Rīga viņas vilina atpakaļ. Cīnāties. (V2)

Sociālā darba speciālisti, kas piedalījušies projekta pasākumos, sniedz atbalstu arī citiem kolēģiem dienestā par tēmām, kurām mācījušies.

Kolosāls pasākums, kas ir visus izkustinājis no tāda dziļāka miega, radījis tādu lielāku aktivitāti, vēlmi darboties un iesaistīties [..]. Tās meitenes, kas ir piedalījušās apmācībās, startējušas pilotprojektos... Ziniet, tur tāda ļoti smuka rindiņa iezīmējas. Ja nāk kāds piedāvājums, tad es zinu no kurienes tam piedāvājumam aug kājas. Tas ir ļoti labi jūtams! Vai darbinieks ir iesaistījies vai nav. Ja viņš ir iesaistījies, tad tas ir ļoti labi redzams. Piemēram, man ir meitenes, kas ir iesaistījušās Kārļa Viša apmācībās, šie psihosociālie konsultanti. Tad es tagad uz došu brīdi zinu, kas man vadīs konsultācijas, būs atbalsta grupa. Skaidrs, man var vairs nesaukt uzvārdus. Es skaidri un gaiši zinu, no kurām meitenēm tas piedāvājums ir nācis. Ja ir piedalījušies programmiņā darbs ar atkarīgajiem, tur būs tāda un tāda aktivitāte... Es zinu, kas ir tās autors, zinu, kas ir tās iniciators, kas kaut ko teiks un darīs. Nu tas ir atšifrējams, jo šie darbinieki uz pārējo fona izceļas. (V5)

Iegūti brīnišķīgi atbalsta punkti, kolēģi, ar kuriem ikdienā apspriesties. Tas ir tas ieguvums. Tas ir tas lielākais ieguvums, ka tu vairs neesi viens specializējies sociālā darba speciālists, kurš ir viens pats. Tagad var parunāt ar citiem kolēģiem un iegūt atbalstu, to var just! Ir cita dinamika, un darbinieks ir motivēts un priecīgs. (V4)

Atsevišķi tiek izcelts LM ģimenes asistenta projekta ieguldījums pašvaldības sociālā dienesta darba uzlabošanā, jo ģimenes asistenta pakalpojuma ieviešana ļoti atslogo pārējos sociālā dienesta speciālistus viņu ikdienas darbā.

Ģimenes asistentu man jau sen gribējās un vajadzēja, šī iespēja bija ideāla. Un es arī nelaidu savus darbiniekus, kuri bija jau ieguvuši 2. līmeņa profesionālo, bet gan meklēju cilvēkus no malas. Veidoju jaunas štata vienības ar tādu domu, ka es nākotnē varētu izveidot pamata štata vienības. Šīs bija tikai uz projekta laiku izveidotas, jo lai man būtu apmācīti cilvēki, kas man to darīs. (V12)

Vienlaikus sociālo dienestu vadītāji norāda uz vairākiem ESF projekta īstenoto pasākumu trūkumiem, piemēram, saturiska nepiemērotība mazāku pašvaldību situācijai, neziņa par metodiku ieviešanas termiņu, problēmas ar finansējumu. Dienestu vadītāji norāda, ka visiem attiecīgajiem dienesta speciālistiem nav iespējams iziet šīs apmācības, iespējams, tas ir saistīts ar to, ka mazākās teritorijās darbiniekiem ir mazākas iespējas specializēties.

Tu dažreiz skaties, domā, ka mans skatiens ir tāds, un tur ir savādāks. Tu sāc analizēt un ne vienmēr liekas, ka tur ir pareizi, ne vienmēr tas ir pieņemams, jo liekas, ka tas domāts lielākām pašvaldībām, kur vairāk resursu, bet tieši šie informatīvie materiāli man ļoti patīk [..]. Bija skaists plāns un doma par atkarīgajiem pēc grāmatas strādāt, pēc metodikas, bet vēl šobrīd tas nav realizējies, bet neviens nav teicis, ka tas vēl nerealizēsies. Varbūt tāpēc, ka nav darbiniekam tikai viena šī specifika – atkarīgie. Šobrīd tas darbinieks, kas izgāja šīs apmācības, un bija doma, ka turpinās, viņa ir DI projektā kā koordinatore, kas aizņem daudz laika. Varbūt pēc DI projekta realizācijas varēsim arī pievērsties šim jautājumam. (V3)

Varbūt tu arī nepadzirdi to, kas tev nav tik aktuāls, nesaproti, vai nav vienkārši pašvaldībā. Bet paliek tas, kas ir noderīgs. (V9)

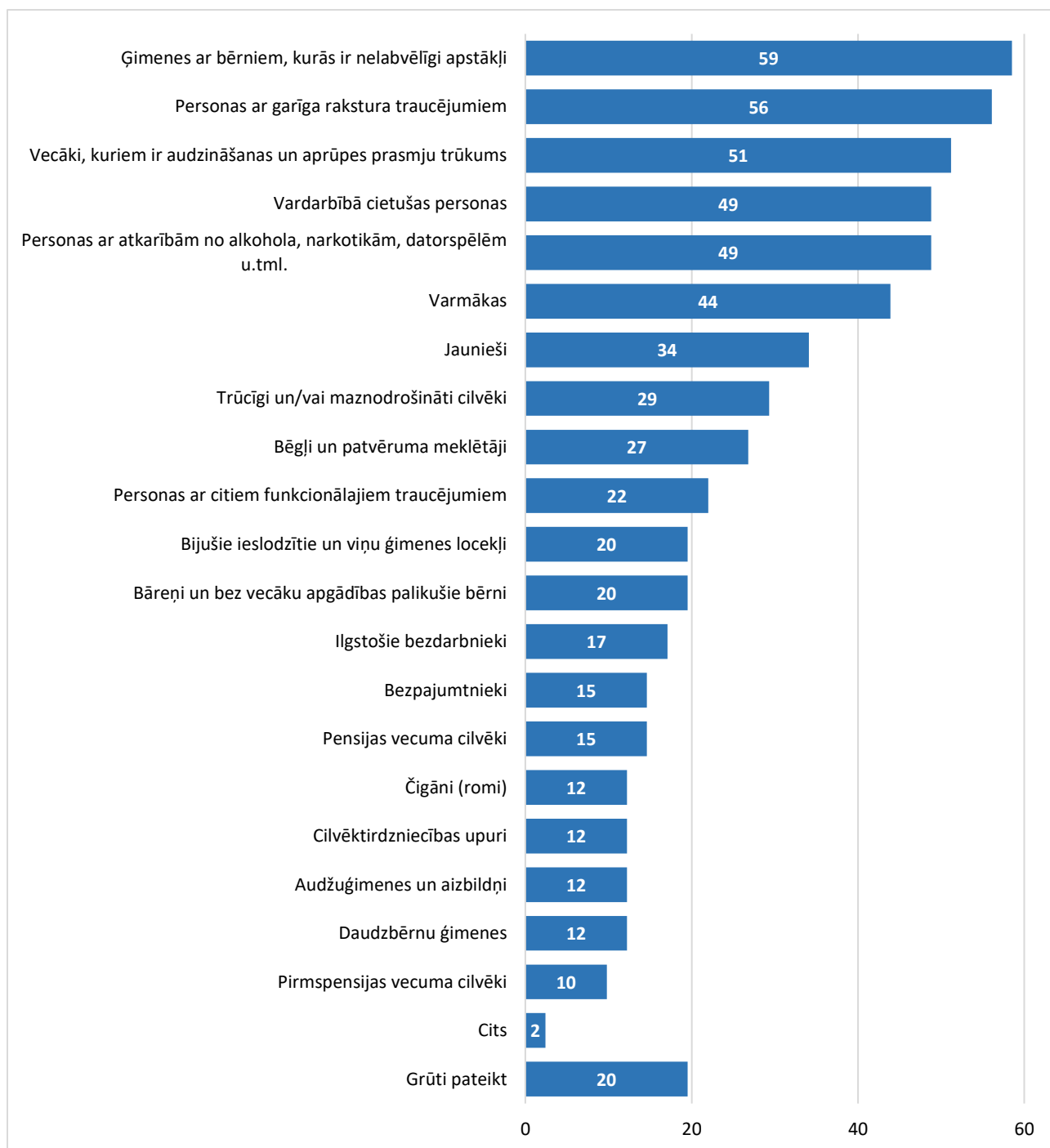
Ja mēs runājam par metodiku, tad ir tā... Piemēram, ģimenisti. Metodika ir izstrādāta, bet nav vēl noteikti termiņi, ar kuriem būtu jāstrādāt tikai ar jauno metodiku. Tāda virziena mums nav, un atkal mums ir dažāda pieeja. Lai mēs varētu īstenot, ka mēs tagad visi strādājam ar jauno metodiku, ir jābūt pilnīgi nodrošinātai iespējai, ka darbinieki var iziet šo apmācību metodikas pielietošanai. Jo mēs tagad arī gribējām kolektīvi, bet nesanāk. Gribējām visi kopā, piemēram, nodaļa. (V6)

Mani uztrauc tas, ka nav tāda teritoriālā pārklājuma. Mums ir ļoti daudz darbinieku, kas tieši no pilsētas ir izgājuši metodikas, bet pagastā nav neviena [..]. Mēs gribējām izmantot šo apmācību iespēju, bet ņemot vērā, ka ir šausmīgā birokrātija, lai mēs tiktu pie apmācībām, tad mēs neesam pavierzījušies. Piemēram, ka projekts finansē apmācības par konkrēto tēmu... Kādu firmu vai uzņēmumu. Ja nemaldos, tad projekta ietvaros ir pieejams 100% vai 50% finansējums, man liekas, ka 100%. Bet ņemot vērā, ka tur vispirms ir jāslēdz līgums ar ministriju, pēc tam ir jātaisa cenu aptauja, pēc tam ir jātaisa izvērtējumi un kas tik tur nav jādara, tad mēs beigām sapratām, ka mums ir vienkāršāk kā pašvaldībai samaksāt. Mēs ļoti gribējām darbu ar gadījumu, jo mums tā ir, kā man viena kolēģe saka, ka ar tām mums ir absolūti nulle. Es gan tam nepiekrītu, tik traki nav, bet tiešām sociālais darbs ar gadījumu ir pats pamats. Bet mums ir diezgan liela klibošana pie paša pamata. Un tāpēc mēs gribējām iziet šo apmācību. Visu dienestu kopā sasaukt un iziet pa soļiem, kā nu apmācību vadītājs to piedāvā. Šo mēs gribējām. (V10)

Projekts ir apmaksāts darbiniekiem ar noteiktajiem diplomiem. Mums bija arī gadījums, kad darbiniece, kurai bija 16 stundas, viņa izgāja 24 stundas, un LM mums uzreiz piestāda rēķinu, ka ir jāsamaksā par to dienu. (V15)

Runājot par sociālā darba speciālistu profesionālās kompetences paaugstināšanu, sociālo dienestu vadītāji visbiežāk atzīmē šādas mērķa grupas, ar kurām viņu darbinieki pēdējo piecu gadu laikā ir pilnveidojuši savas prasmes: ģimenes ar bērniem, kurās ir nelabvēlīgi apstākļi, personas ar garīga rakstura traucējumiem, vecākiem, kuriem ir audzināšanas un aprūpes prasmju trūkums (51-59%) (52. attēls). Tāpat 34-49% vadītāju norāda, ka sociālā dienesta speciālisti pilnveidojuši prasmes ar vardarbībā cietušām personām, personām ar atkarībām no alkohola, narkotikām, datorspēlēm u.tml., kā arī vardarbību veikušām personām un jauniešiem. Klientu grupas, kuras visretāk tiek norādītas, atbildot par sociālā darba speciālistu profesionālās kompetences paaugstināšanu (zem 20%), ir: ilgstošie bezdarbnieki, bezpajumtnieki, pensijas vecuma cilvēki, romi, cilvēktirdzniecības upuri, audžuģimenes un aizbildņi, daudz bērnu ģimenes un pirmspensijas vecuma cilvēki. Savukārt 20% vadītāju ir norādījuši, ka viņiem ir grūti pateikt, ar kurām klientu grupām speciālisti ir pilnveidojuši prasmes pēdējo piecu gadu laikā. Klientu grupa, kura sarakstā netika minēta, bet vadītāji norādījuši, ir personu ar funkcionālajiem traucējumiem ģimenes locekļi.

52. attēls. Klientu grupas, ar kurām sociālā dienesta speciālisti pilnveidojuši prasmes pēdējo piecu gadu laikā – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

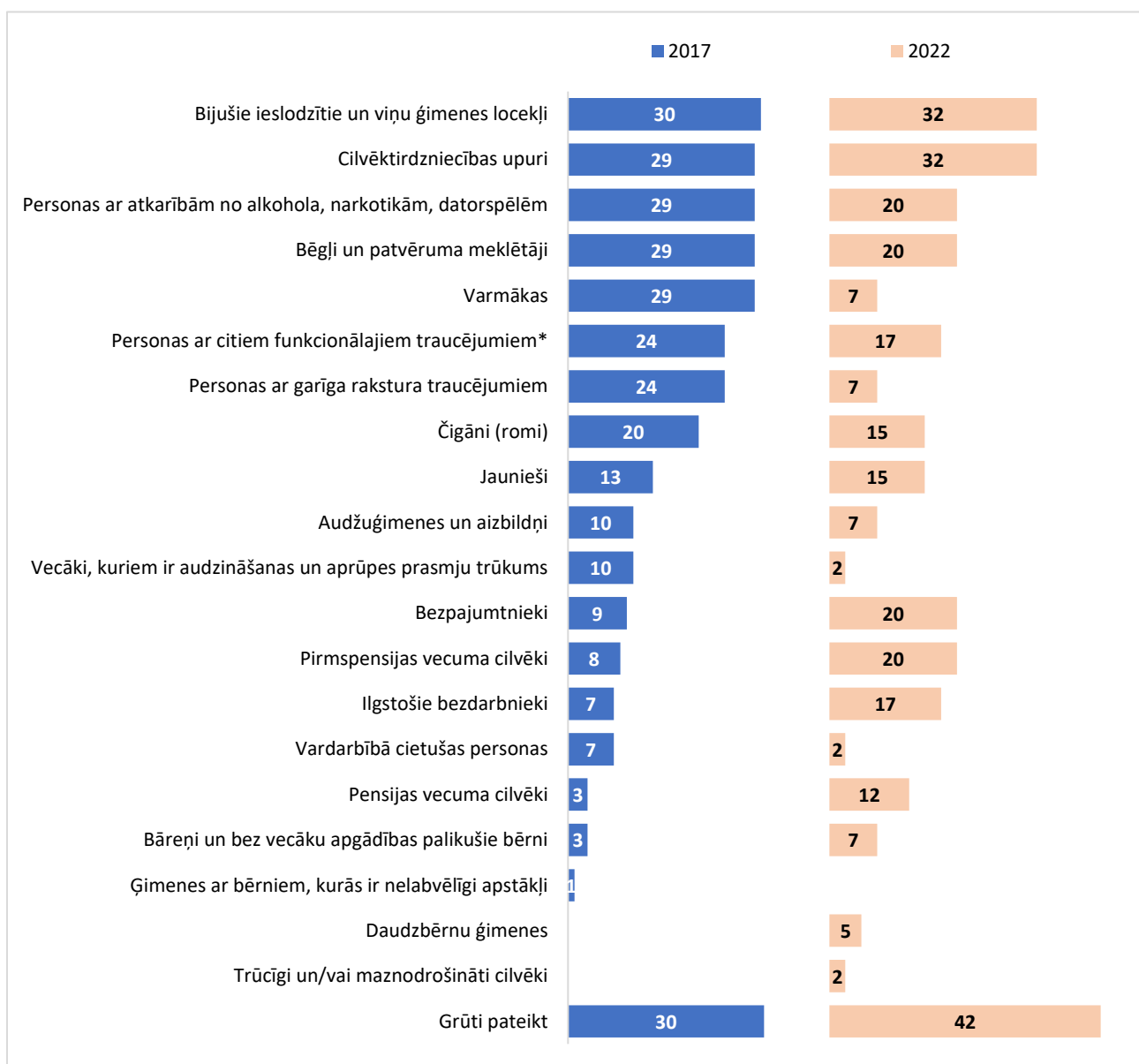
Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Kvantitatīvās aptaujas ietvaros sociālo dienestu vadītājiem tika uzdots jautājums, darbam ar kurām klientu grupām viņu dienesta sociālā darba speciālistiem trūkst zināšanu un prasmju. Redzams (53. attēls), ka visbiežāk vadītāju skatījumā speciālistiem trūkst zināšanu un prasmju darbā ar bijušajiem ieslodzītajiem un viņu ģimenes locekļiem, cilvēktirdzniecības upuriem (32% vadītāju), personām ar atkarībām no alkohola, narkotikām, datorspēlēm un bēgļiem un patvēruma meklētājiem, kā arī

bezpajumtniekiem un pirmspensijas vecuma cilvēkiem (visas minētās grupas atzīmējuši 20% vadītāju). Kā nākamās tiek minētas personas ar cita veida traucējumiem, t.sk., kustību, redzes, dzirdes traucējumiem, un ilgstošie bezdarbnieki (17%).

Dati rāda, ka vadītāju skatījumā vismaz par 10% palielinājusies vajadzība pilnveidot zināšanu un prasmju trūkumu darbā ar bezpajumtniekiem, pirmspensijas vecuma cilvēkiem un ilgstošajiem bezdarbniekiem. Savukārt retāk ir atzīmēts zināšanu un prasmju trūkums darbā ar vardarbību veikušām personām (atzīmē par 22% retāk) un personām ar garīga rakstura traucējumiem (atzīmē par 17% retāk).

53. attēls. Klientu grupas, darbam ar kurām sociālā darba speciālistiem trūkst zināšanu un prasmju – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

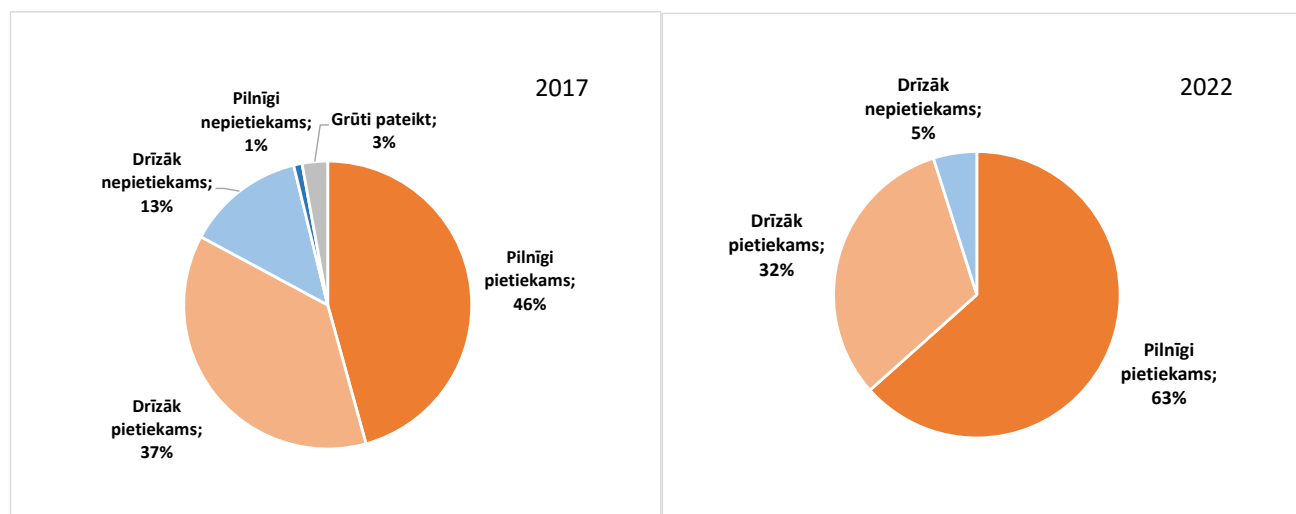
Bāze 2022: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Bāze 2017: visi sociālā dienesta vadītāji, N=105

Vērtējot sociālā dienesta vadītāju un turpinājumā arī sociālā darba speciālistu viedokli par minimālajām prasībām kvalifikācijas celšanai un supervīzijām, jāņem vērā, ka šie dati nav salīdzināmi ar 2017. gada aptaujas datiem. Tas tāpēc, ka 2017. gada vasarā (pēc ex-ante aptaujas veikšanas) mainījās tiesiskajā regulējumā noteiktās prasības. Tika pieņemti jauni MK noteikumi – 13.06.2017. MK noteikumi “Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem”⁸. Salīdzinot tiesiskā regulējumu pirms un pēc izmaiņām, redzams, ka iepriekš prasības paredzēja noteiktu apmācību stundu skaitu gada ietvaros, tad ar jauno regulējumu – trīs gadu ietvaros. Vērtējot summāri, kvalifikācijas celšanas stundu skaits pēc būtības nav mainījies. Tomēr minētie grozījumi padarīja kvalifikācijas pilnveidošanas procesu elastīgāku.

Kopumā vadītāju skatījumā minimālās prasības sociālo dienestu vadītāju kvalifikācijas celšanai ir pilnīgi pietiekamas (63%), 2017. gadā šādu atbildi izvēlējās 46% vadītāju (54. attēls). Salīdzinot ar 2017. gadu ir būtiski samazinājies to vadītāju skaits, kas uzskata, ka minimālās prasības sociālo dienestu vadītāju kvalifikācijas celšanai ir nepietiekamas (no 14% 2017. gadā līdz 5% 2022. gadā). Tāpat dienestu vadītāji uzskata, ka prasības ir pilnīgi pietiekamas sociālajiem darbiniekiem un citiem sociālā darba speciālistiem. 2017. gadā minimālās prasības sociālajiem darbiniekiem kā pilnīgi pietiekamas raksturoja 37% vadītāji, 2022. gadā – 51% (55. attēls). Citu sociālo darba speciālistu (sociālie aprūpētāji, sociālās palīdzības organizētāji, sociālie rehabilitētāji) prasības kā pilnīgi pietiekamas 2017. gadā atzina 31%, bet 2022. gadā – 44% vadītāju (56. attēls).

54. attēls. Normatīvajā regulējumā noteikto minimālo stundu skaita sociālo dienestu vadītāju kvalifikācijas celšanai vērtējums – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)

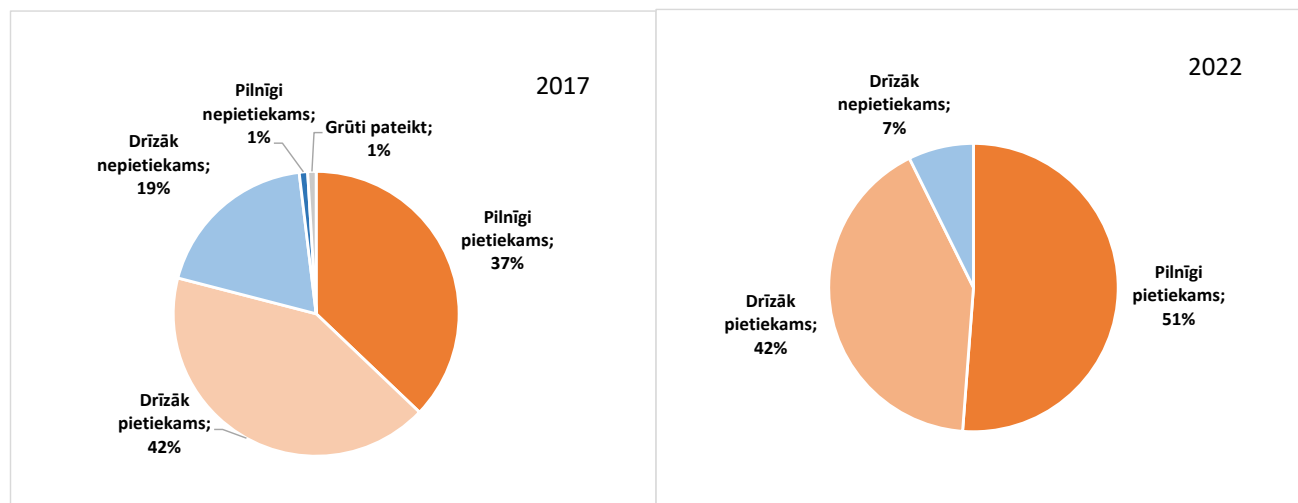


Bāze 2022: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Bāze 2017: visi sociālā dienesta vadītāji, N=105

⁸ <https://likumi.lv/ta/id/291788-prasibas-socialo-pakalpojumu-sniedzjiem>

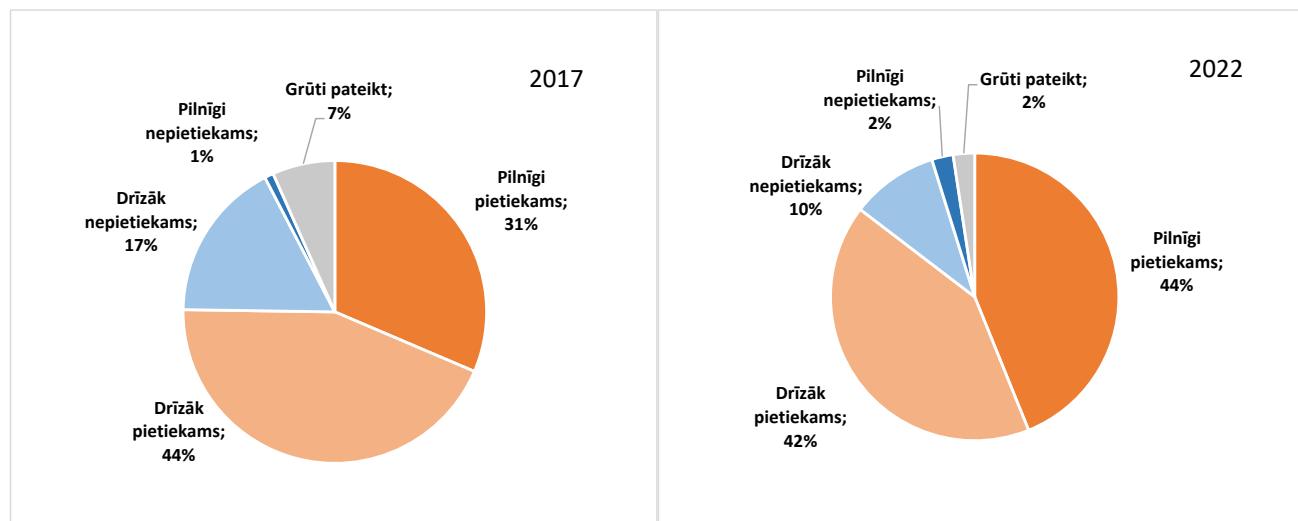
55. attēls. Normatīvajā regulējumā noteikto minimālo stundu skaita sociālo darbinieku kvalifikācijas celšanai vērtējums – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze 2022: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Bāze 2017: visi sociālā dienesta vadītāji, N=105

56. attēls. Normatīvajā regulējumā noteikto minimālo stundu skaita pārējo sociālā darba speciālistu kvalifikācijas celšanai vērtējums – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)

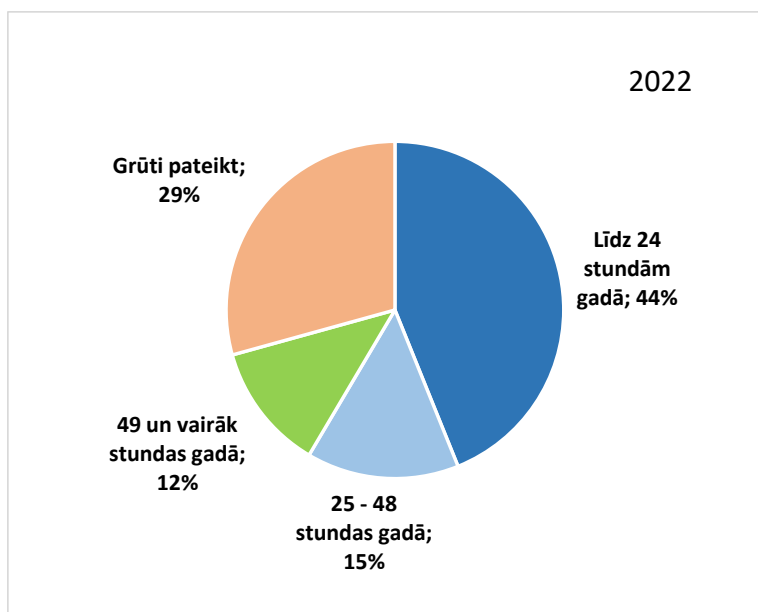


Bāze 2022: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Bāze 2017: visi sociālā dienesta vadītāji, N=105

Kaut arī lielākā daļa sociālo dienestu vadītāju atzīmē, ka minimālo stundu skaits kvalifikācijas celšanai ir pilnīgi pietiekams, viņiem atsevišķā jautājumā tika lūgts norādīt minimālo stundu skaitu, kas būtu pietiekams dienestu vadītājiem, sociālajiem darbiniekiem un citiem sociālā darba speciālistiem. Sociālo dienestu vadītāju atbildes sagrupējot, dati rāda, ka 44% vadītāju kvalifikācijas celšanai pietiktu ar līdz 24 stundām gadā (44%) (57. attēls). 15% no aptaujātajiem vadītājiem uzskata, ka vajadzētu 25-48 stundas gadā, 12% – 48 un vairāk stundas gadā. Lielai daļai vadītāju (29%) bija grūti sniegt konkrētu atbildi.

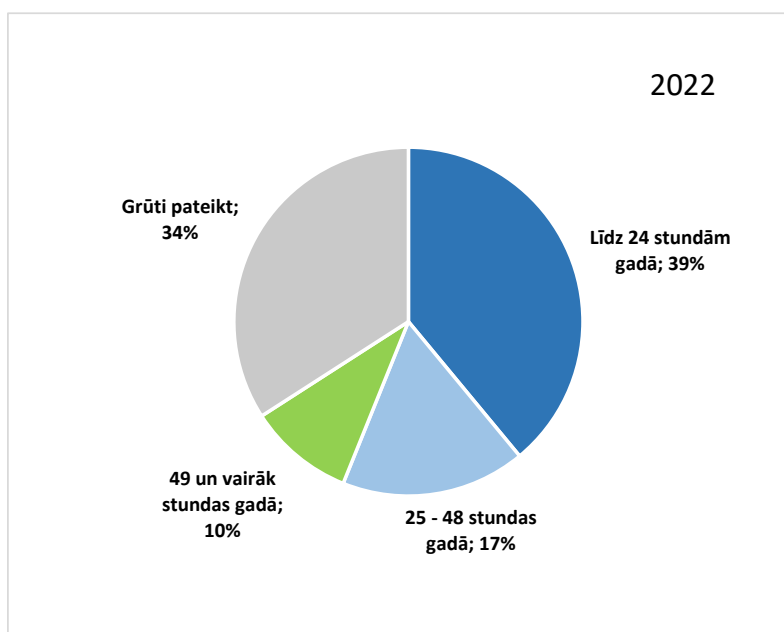
57. attēls. Minimālais kvalifikācijas celšanas stundu skaits sociālo dienestu vadītājiem – sociālo dienestu vadītāju piedāvājums (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze 2022: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

58. - 59. attēlā redzams vadītāju sniegtais vērtējums, kāds minimālais kvalifikācijas celšanas stundu skaits būtu atbilstošs katrai darbinieku kategorijai. Atbildes nav iespējams salīdzināt ar 2017. gadā saņemto vērtējumu, jo 2017. gada vidū mainījās tiesiskais regulējums (sk. iepriekš). 2022. gada aptaujā visbiežāk vadītāji uzskata, ka sociālajiem darbiniekiem un citiem sociālā darba speciālistiem kvalifikācijas celšanai pietiktu ar līdz 24 stundām gadā, kas atbilst pastāvošajam regulējumam, sadalot trīs gadu minimālo kvalifikācijas paaugstināšanas stundu skaitu uz gadu.

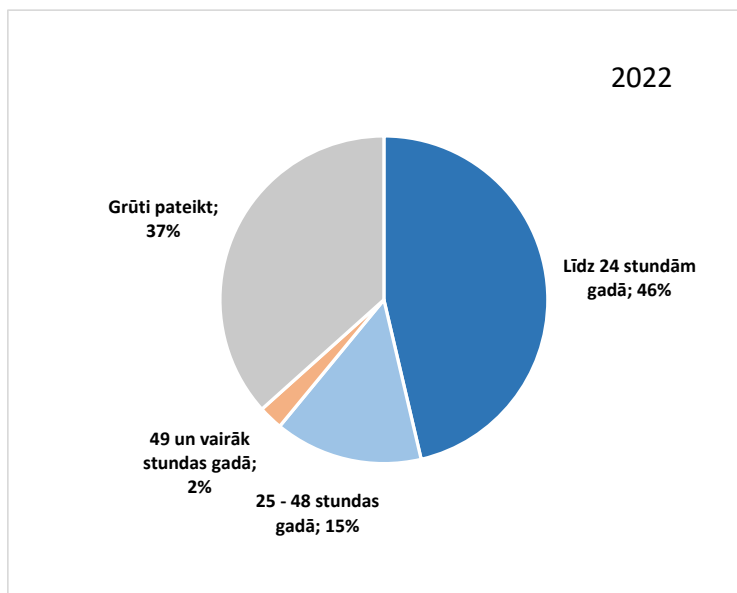
58. attēls. Minimālais kvalifikācijas celšanas stundu skaits sociālajiem darbiniekiem – sociālo dienestu vadītāju piedāvājums (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze 2022: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Sociālo dienestu vadītāju vērtējumā sociālajiem darbiniekiem kā minimums ir nepieciešamas līdz 24 stundas gadā, 25-48 stundas (17%), 49 un vairāk stundas (10%) – no visiem aptaujātajiem 34% ir grūti pateikt minimālo stundu skaitu gadā sociālajiem darbiniekiem kvalifikācijas celšanai (58. attēls). 46% vadītāju uzskata, ka citiem sociālā darba speciālistiem pietiktu ar līdz 24 stundām gadā kvalifikācijas celšanai, 15% – 25-48 stundas gadā, bet 2% – 49 un vairāk stundas (59. attēls).

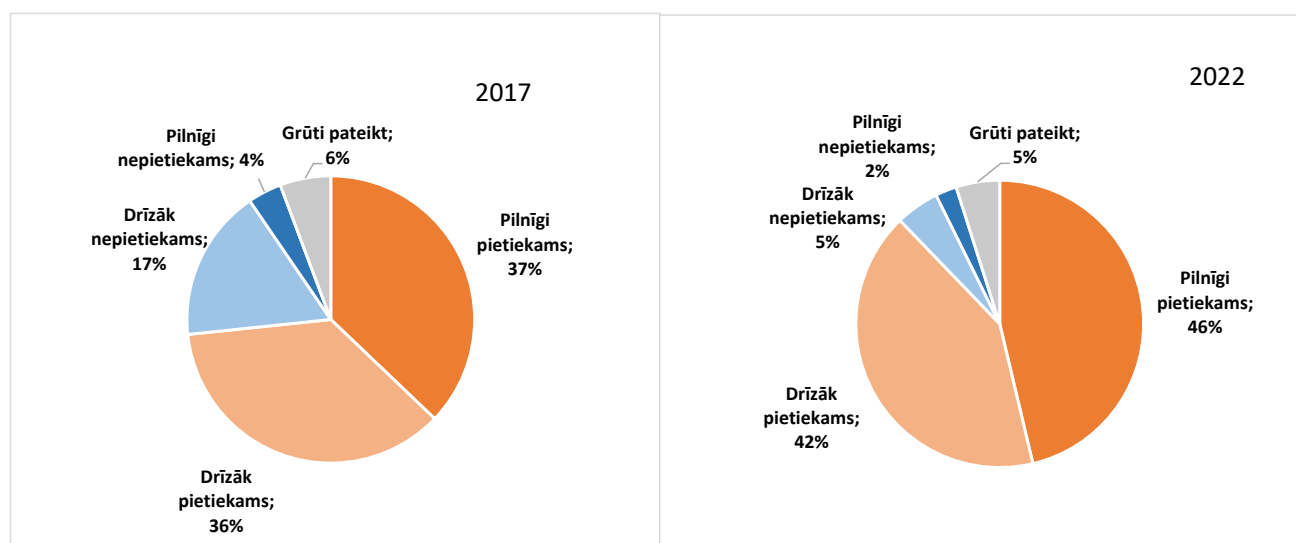
59. attēls. Minimālais kvalifikācijas celšanas stundu skaits citiem sociālā darba speciālistiem – sociālo dienestu vadītāju piedāvājums (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze 2022: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Dati rāda, ka 46% dienestu vadītāju normatīvajā regulējumā noteiktais minimālais stundu skaits supervīzijai šķiet pilnīgi pietiekams, bet 42% – drīzāk pietiekams (60. attēls). 5% vadītāju to uzskata par drīzāk nepietiekamu, bet 2% – par pilnīgi nepietiekamu.

60. attēls. Normatīvajā regulējumā noteikto minimālo stundu skaita supervīzijai vērtējums – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)

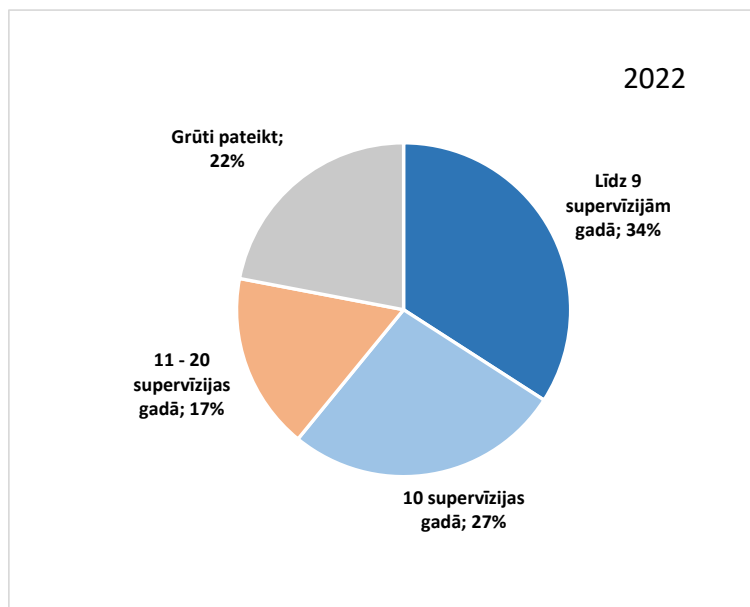


Bāze 2022: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Bāze 2017: visi sociālā dienesta vadītāji, N=105

Sagrupējot dienestu vadītāju sniegtās atbildes par vēlamo minimālo supervīzijas sesiju skaitu gadā, viena trešā daļa sociālo dienestu vadītāju par nepieciešamām uzskata līdz 9 supervīzijas sesijām gadā (34%), bet 27% vadītāju skatījumā nepieciešamas ir 10 supervīzijas gadā (61. attēls) Nedaudz retāk (17% vadītāju) iesaka 11-20 supervīzijas gadā, taču 22% ir grūtības izteikt savu piedāvājumu.

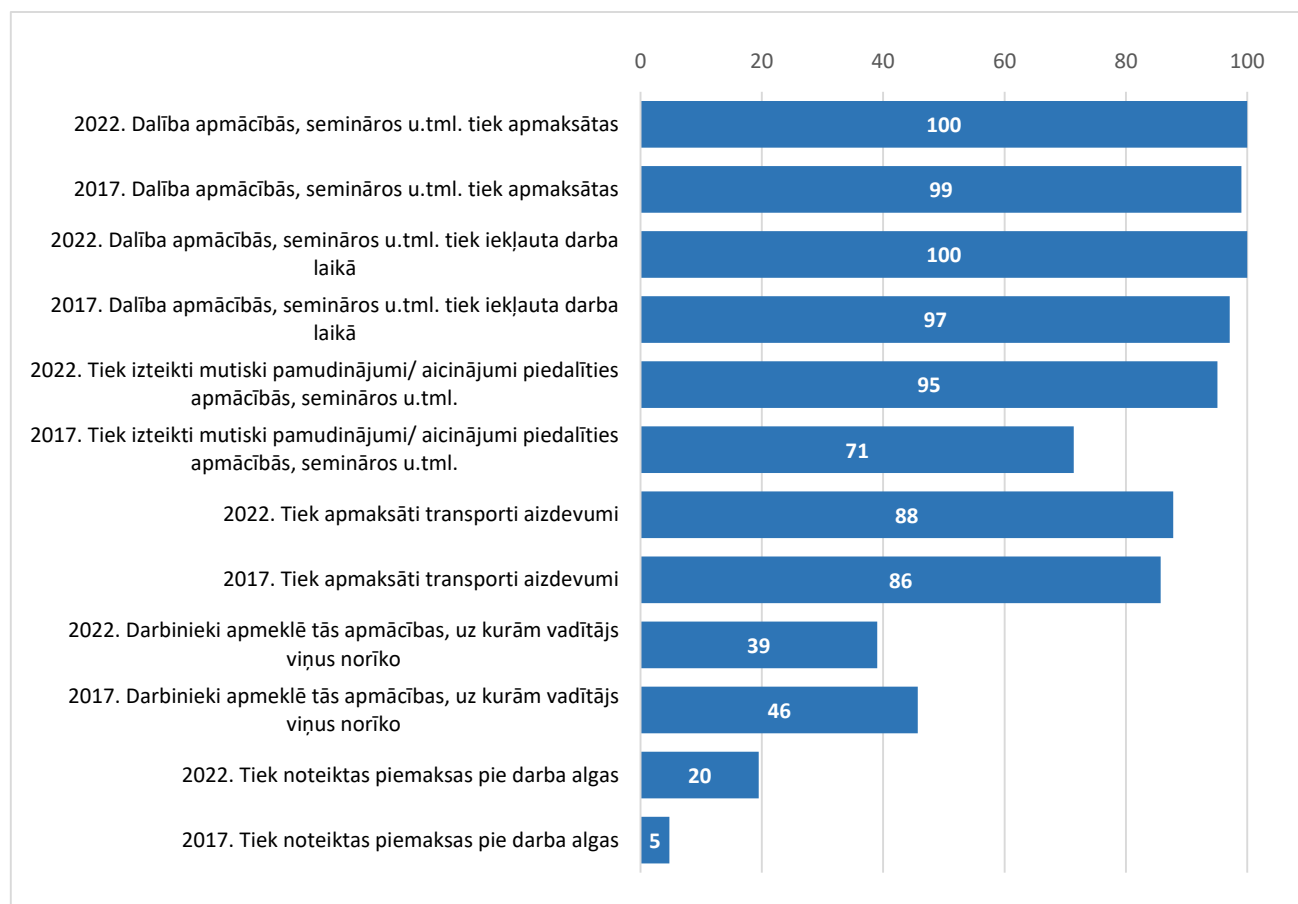
61. attēls. Minimālais supervīzijas sesiju skaits gadā – sociālo dienestu vadītāju piedāvājums (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Nemainīgi izplatītākās metodes, kā motivēt sociālā darba speciālistus celt savu profesionālo kompetenci, sociālajos dienestos ir: pasākuma dalības maksas segšana un pasākuma apmeklēšanas laika iekļaušana speciālista darba laikā. Tās atzīmē visi dienestu vadītāji (62. attēls). 95% vadītāji atzīst, ka darbiniekiem tiek izteikti mutiski pamudinājumi piedalīties apmācībās, semināros u.tml., mazliet retāk kā atbalsta veidu atzīmē transporta izdevumu apmaksāšanu (88%). Savukārt 39% sociālā darba speciālistu apmeklē tās apmācības, uz kurām viņus norīko dienesta vadītājs. Prakse noteikt piemaksas pie darba algas ir raksturīga 20% sociālo dienestu (2017. gadā – tikai 5%). Dati rāda, ka par 24% biežāk nekā 2017.gadā dienestu vadītāji izsaka mutiskus pamudinājumus darbiniekiem piedalīties apmācībās, semināros un tamlīdzīgos pasākumos.

62. attēls. Sociālā darba speciālistu motivēšanas celt profesionālo kompetenci metodes – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)

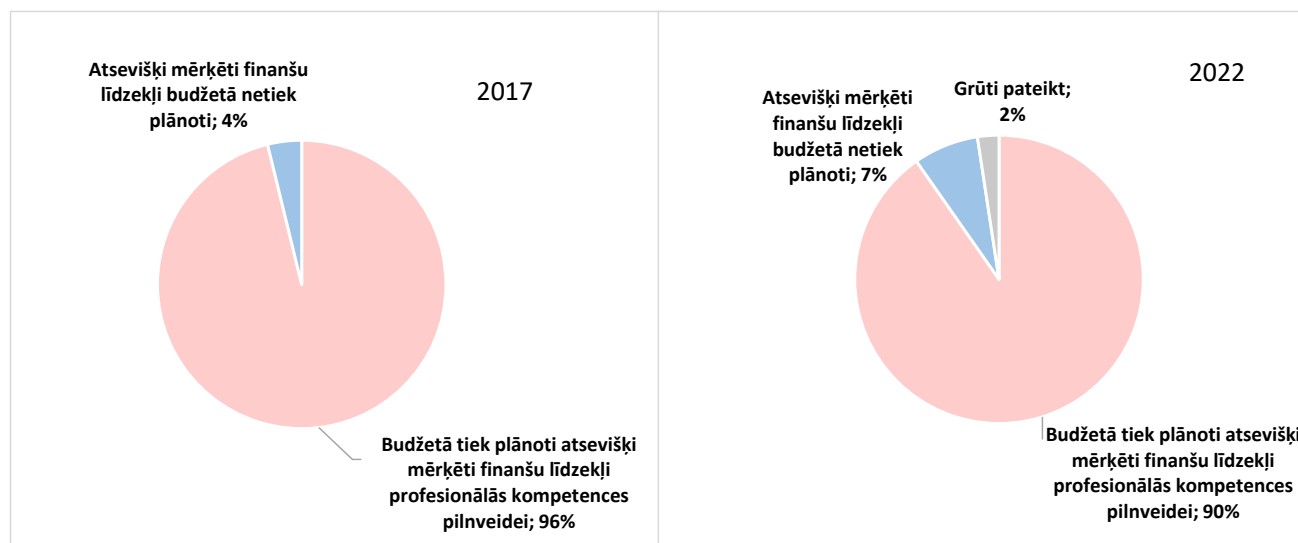


Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

90% sociālo dienestu vadītāju atzīst, ka viņu sociālā dienesta budžetā tiek plānoti atsevišķi mērķēti finanšu līdzekļi sociālā darba speciālistu profesionālās kompetences pilnveidei (63. attēls). 55% vadītāju iedalīto finanšu līdzekļu apjomu profesionālās kompetences pilnveidei vērtē kā drīzāk pietiekamu. 24% atzīst, ka līdzekļi ir pilnīgi pietiekami, kamēr 21% – drīzāk nepietiekami (64. attēls). Vērtējums par finanšu līdzekļiem līdzīgs ir arī 2017. gada aptaujā.

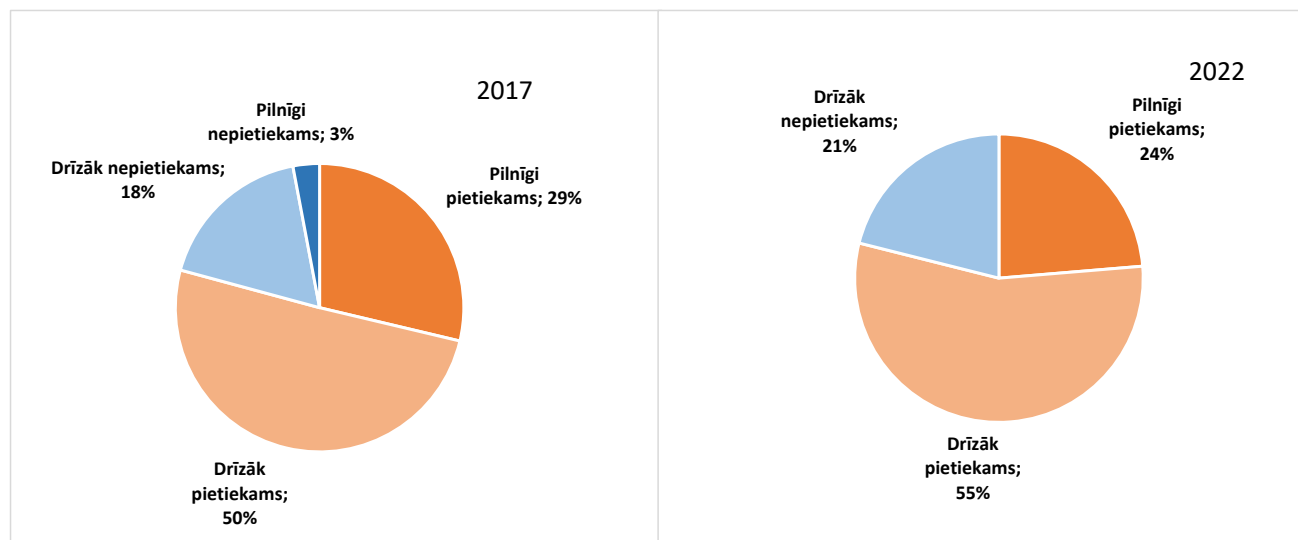
63. attēls. Mērķētu finanšu līdzekļu esamība sociālā darba speciālistu profesionālās kompetences pilnveidei sociālā dienesta budžetā – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze 2022: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Bāze 2017: visi sociālā dienesta vadītāji, N=105

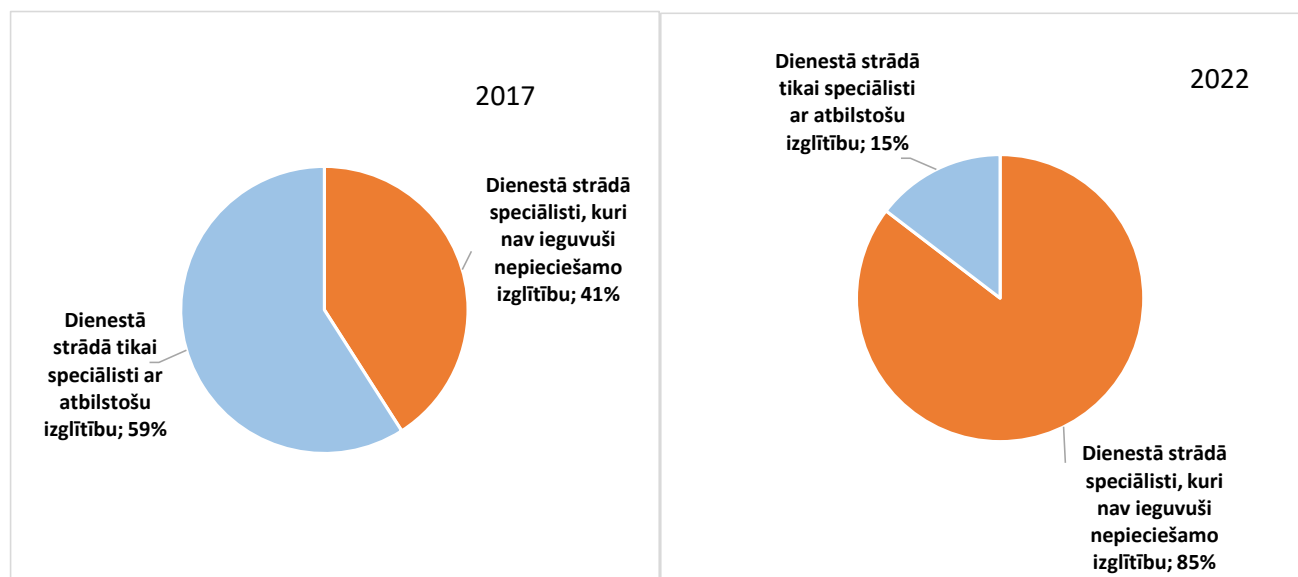
64. attēls. Iedalīto finanšu līdzekļu apjoma sociālā darba speciālistu profesionālās kompetences pilnveidei pietiekamības vērtējums – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze 2022: visi sociālā dienesta vadītāji, kuru dienestu budžetos ir mērķēti finanšu līdzekļi sociālā darba speciālistu profesionālās kompetences pilnveidei N=38

2017. gada pētījumā 41% sociālo dienestu vadītāju norādīja, ka viņu vadītajā dienestā strādā speciālisti, kuri nav ieguvuši Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā noteikto nepieciešamo izglītību, 2022. gadā šis rādītājs ir būtiski pieaudzis un veido 85% (65. attēls).

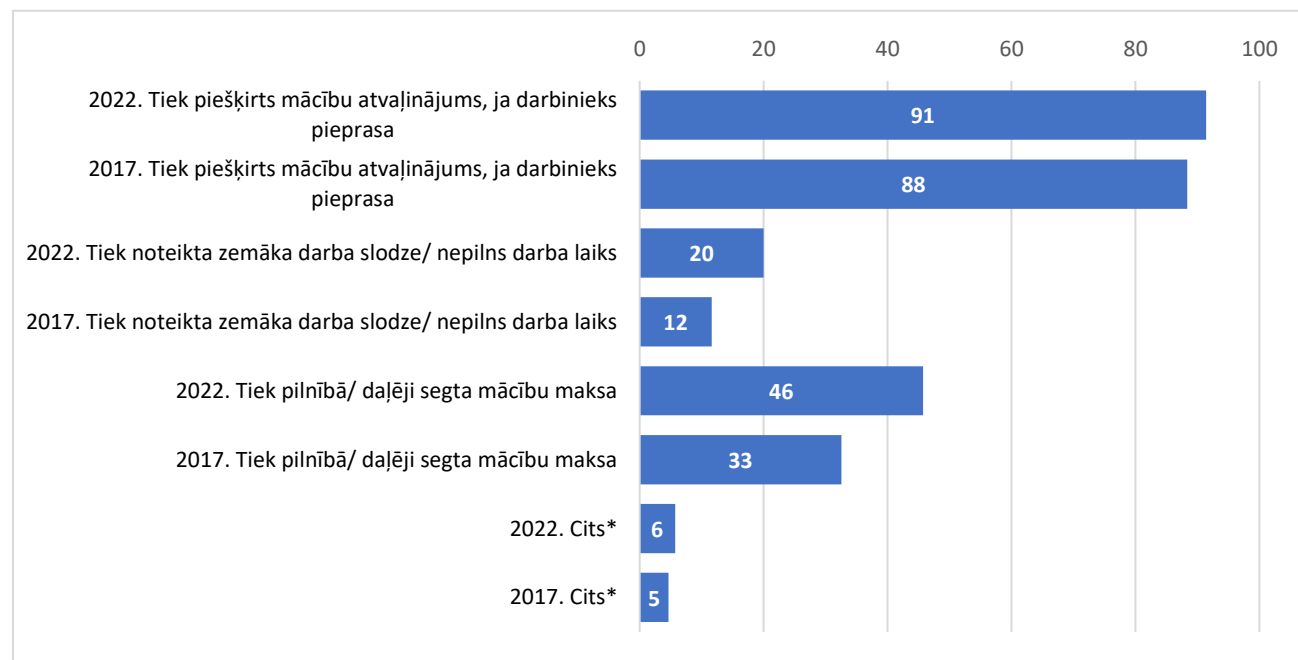
65. attēls. Dienestā strādājošo speciālistu izglītības atbilstība Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā noteiktajām prasībām – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze 2022: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Bāze 2017: visi sociālā dienesta vadītāji, N=105

66. attēls. Sociālo darba speciālistiem piedāvātās atbalsta metodes likumā noteiktās izglītības iegūšanai – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)

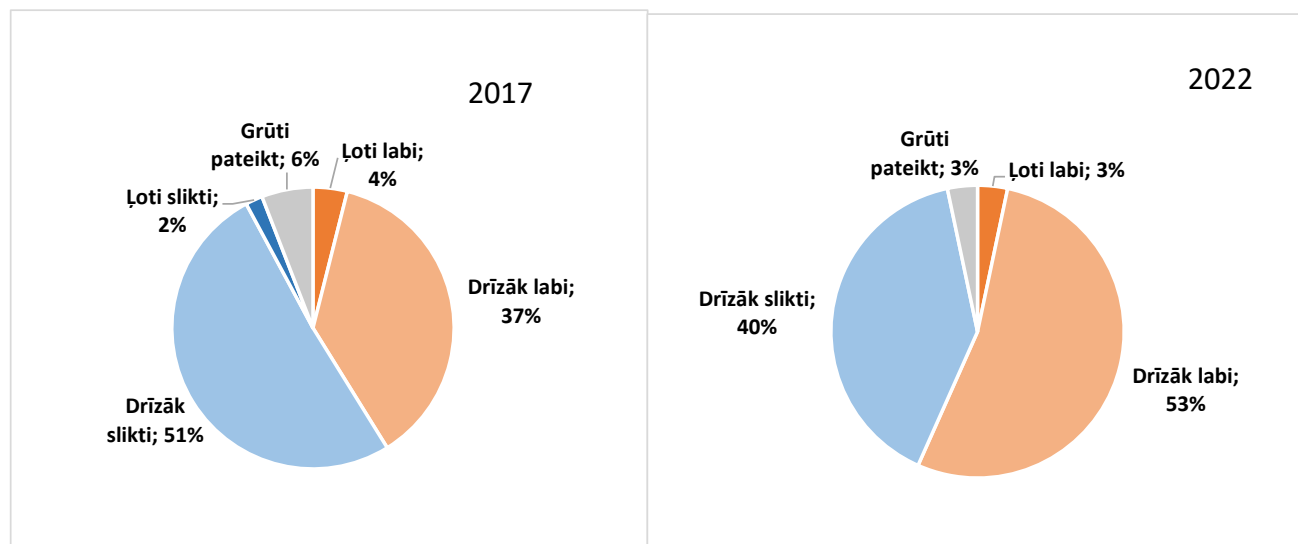


Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, kuru dienestos strādā speciālisti, kuri nav ieguvuši likumā noteikto nepieciešamo izglītību N=35

Dati rāda, ka visbiežāk piedāvātās atbalsta metodes, lai sociālā darba speciālisti iegūtu likumā noteikto izglītību (66. attēls), ir mācību atvaļinājuma piešķiršana, ja darbinieks to pieprasa (91%) un mācību maksas segšana pilnībā vai daļēji (46%). Vēl 20% dienestos tiek noteikta zemāka darba slodze/nepilns darba laiks. Kā citas atbalsta metodes (6%) vadītāji piemin mācību apmeklējumu darba laikā, saglabājot darba algu.

67. attēls. Sociālā darba studiju programmu absolventu sagatavotības sociālā darba praksei vērtējums – sociālo dienestu vadītāju perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze 2022: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

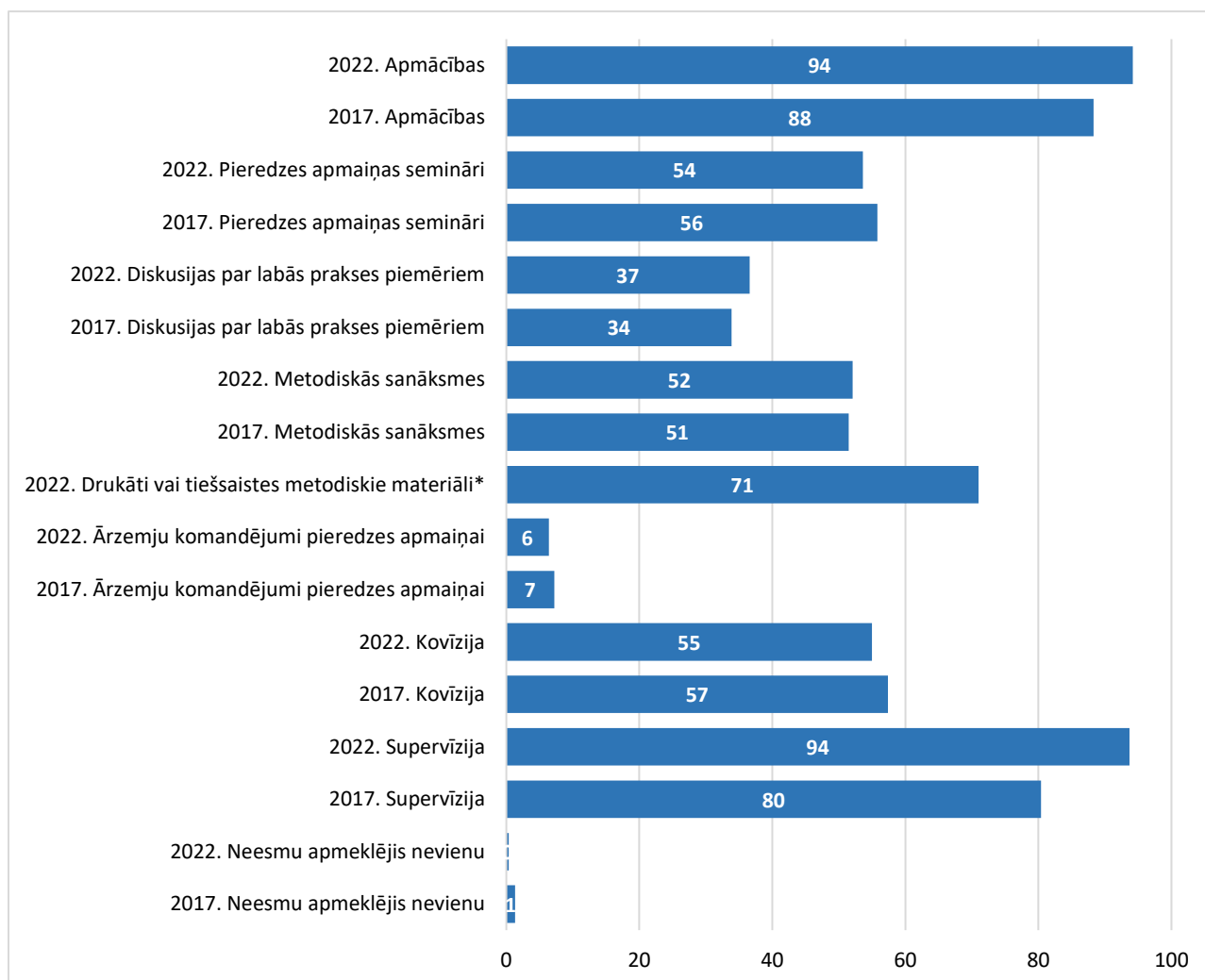
Bāze 2017: visi sociālā dienesta vadītāji, N=105

Kopumā 83% dienestu strādā speciālisti, kuri pēdējo divu gadu laikā absolvējuši mācību iestādi, 2017. gadā – 49%. Vērtējot absolventu sagatavotību sociālā dienesta praksei, dienestu vadītāji sliecas uzskatīt, ka absolventi ir labi sagatavoti (56% atzīmē, ka drīzāk labi un ļoti labi); 2017. gadā – 41%. 2017. gadā nedaudz vairāk nekā puse (53%) vērtēja absolventu sagatavotību negatīvi, bet 2022. gadā 43% (67. attēls).

Sociālā darba speciālisti

No profesionālās pilnveides pasākumiem, kuri apmeklēti pēdējo 12 mēnešu laikā, visbiežāk sociālā darba speciālisti min apmācības (94%) un supervīzijas (94%), bet 52-55% aptaujāto ir piedalījušies pieredzes apmaiņas semināros, metodiskajās sanāksmēs un kovīzijā (68. attēls). Diskusijās par labās prakses piemēriem ir piedalījušies 37% aptaujāto, bet ārzemju komandējumos pieredzes apmaiņai devušies 6%. Salīdzinot ar 2017. gadu, visvairāk palielinājusies sociālā darba speciālistu dalība supervīzijās (par 14%).

68. attēls. Tālākizglītības pasākumu apmeklētība pēdējo 12 mēnešu laikā – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



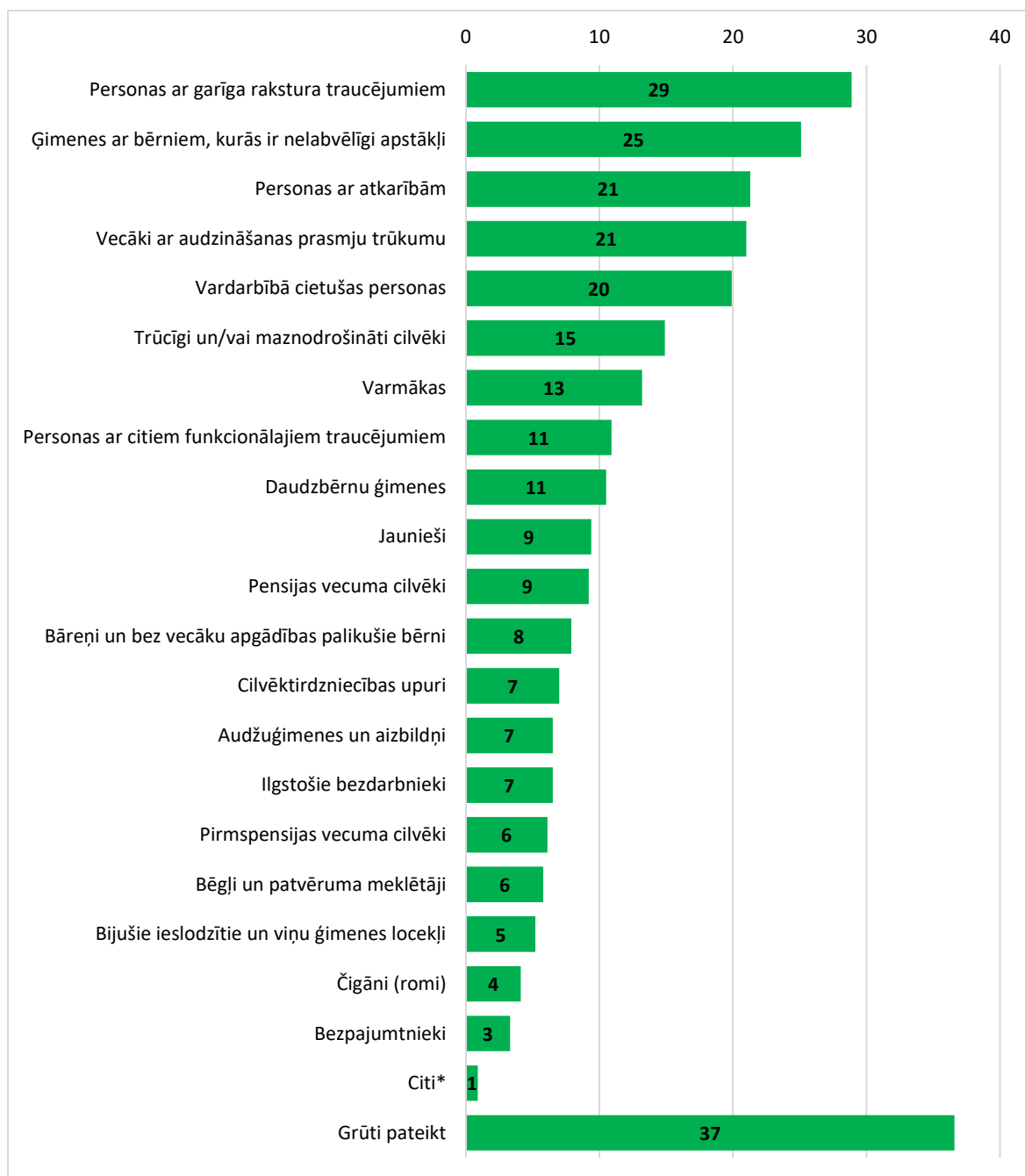
Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Bāze: visi sociālā darba speciālisti, N=705

*Piezīme: * Drukāti tiešsaistes metodiskie materiāli kā atbilžu variants tika iekļauts tikai 2022. gada pētījumā.*

Personas ar garīga rakstura traucējumiem ir visbiežāk minētā klientu grupa, ar kuru sociālā dienesta speciālisti ir pilnveidojuši savas prasmes pēdējo piecu gadu laikā (29%) (69. attēls). Nākamās grupas pēc biežuma, ar kurām speciālisti ir pilnveidojuši prasmes, ir: ģimenes ar bērniem, kurās ir nelabvēlīgi apstākļi (25%), personas ar atkarībām (21%), vecāki ar audzināšanas prasmju trūkumu (21%), vardarbībā cietušas personas (20%). 11-15% speciālistu ir uzlabojuši savu profesionālo kompetenci darbam ar trūcīgiem un/vai maznodrošinātiem cilvēkiem, vardarbību veikušām personām, personām ar citiem funkcionālajiem traucējumiem (kustību, redzes, dzirdes u.tml.) un daudz bērnu ģimenēm. Klienti, ar kuriem speciālisti visretāk pilnveidojuši prasmes (bijušie ieslodzītie un viņu ģimenes locekļi, romi, bezpajumtnieki) ir arī tie, ar kuriem speciālisti darbā biežāk jūtas nepārlicināti.

69. attēls. Klientu grupas, ar kurām sociālā dienesta speciālisti pilnveidojuši prasmes pēdējo piecu gadu laikā – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



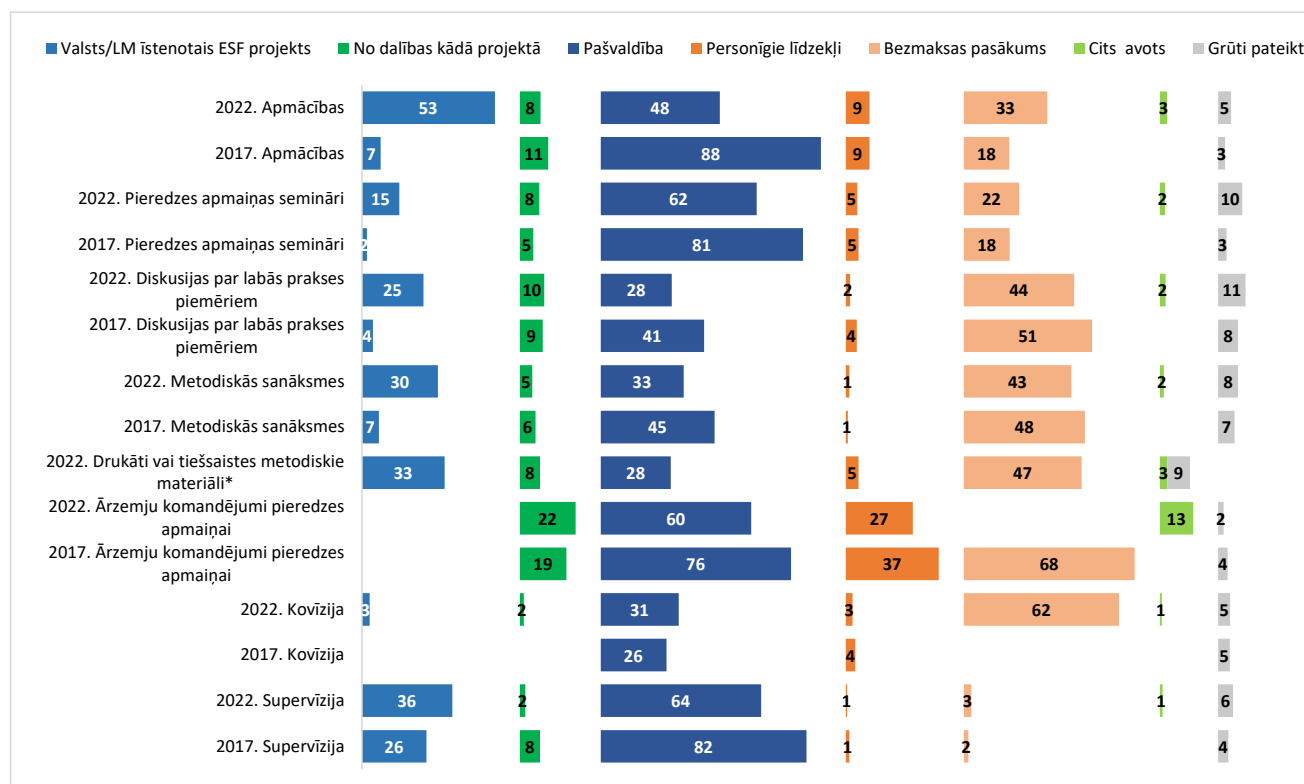
Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Bāze: visi sociālā darba speciālisti, N=705

Pieredzes apmaiņas semināru, supervīziju apmeklētāji, kā arī speciālisti, kuri devušies ārzemju komandējumos, kā biežāko pasākuma finansējuma avotu min pašvaldības finansējumu (>60%; 70. attēls). Supervīzijas gadījumā 36% speciālistu min arī valsts finansējumu; visbiežāk (53%) valsts finansējums tiek piešķirts apmācībām. Pēc speciālistu vērtējuma diskusijas par labās prakses piemēriem (44%), metodiskās sanāksmes (43%) un kovīzijas (62%) galvenokārt ir bezmaksas pasākumi. Personīgos līdzekļus speciālisti visbiežāk izlemj ieguldīt ārzemju komandējumos – raksturīgs 27% speciālistu, 2017. gadā – 37% speciālistu. Finansējums, kas iegūts no dalības kādā

projektā, visbiežāk ir mērķēts ārzemju komandējumiem (22%), kā arī citu finansējumu visbiežāk norāda ārzemju komandējumiem, t.i., 13%. Runājot par visiem tālākizglītības pasākumiem, izņemot ārzemju komandējumus, ir palielinājies valsts finansējums (sākot ar 3% pieaugumu kovīzijām, beidzot ar 46% pieaugumu apmācībām pēc speciālistu vērtējuma). Palielinoties valsts lomai kā izglītības pasākumu finansētājam, samazinās pašvaldības loma attiecībā uz visiem pasākumiem, izņemot kovīziju.

70. attēls. Tālākizglītības pasākumu finansējums – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Bāze: sociālā darba speciālisti, kuri apmeklējuši konkrēto tālākizglītības pasākumu pēdējo 12 mēnešu laikā

Piezīme: * Drukāti tiešsaistes metodiskie materiāli kā atbilžu variants tika iekļauts tikai 2022. gada pētījumā.

Lielākā daļa sociālā darba speciālistu ir informēti par ESF projekta “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” aktivitātēm. Pamatā informācija tiek iegūta no (1) sociālā dienesta vadītāja vai nodaļas vadītāja, (2) saņemta e-pastā vai (3) izlasīta Labklājības ministrijas projekta “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” “Facebook” lapā. Sociālo darba speciālistu sniegtās atbildes liecina, ka viņi tiek regulāri informēti par gaidāmajām aktivitātēm, taču aktīvākie speciālisti arī paši seko līdzi jaunumiem projekta “Facebook” lapā.

Regulāri, ja vadībai augšā tiek nosūtīta šī informācija, tā tiek izsūtīta nodaļu vadītājiem, un nodaļu vadītāji sūta darbiniekiem. Par visām mācībām tiek informēts regulāri, par iespējām apgūt savas vēlnes. (LM_EX_S6)

Es esmu gana informēta, es arī pati sekoju līdzi, arī vadība man pa reizei kādus kursus ieliek un saka – varbūt tev šis noder. Gan pati es atrodu informāciju, gan vadība iedod, es arī “Facebook” pieseņoju, tad es arī redzu, ka tur ir ielikta pieteikšanās, gana daudz redzu un daru. (LM_EX_S8)

Tomēr ir arī daļa sociālā darba speciālistu, kuri ir salīdzinoši maz informēti par projektu un tā aktivitātēm. Kā liecina sniegtās atbildes, tas lielā mērā ir atkarīgs no sociālā dienesta vadītājas – cik aktīvi viņa informē, un sociālā darba speciālista personiskās intereses sekot līdzī jaunumiem un profesionāli pilnveidoties. Piemēram, viena no sociālā darba speciālistēm norāda, ka daļa informācijas par gaidāmajām aktivitātēm ir palaista garām saistībā ar dienesta vadības maiņu. Pēc viņas domām, vadībai vajadzētu aktīvāk informēt darbiniekus par šāda veida pasākumiem.

Tomēr es uzskatu, ka vadībai mūs vajadzēja vairāk informēt par šiem pilotprojektiem, dot atļauju iesaistīties, bet [pilsētas nosaukums] mums bija tā situācija, ka vadība mainījās, vadītāja mainījās. Mēs bijām kā pabērnu lomā. (LM_EX_S11)

Tāpat ir daļa sociālā darba speciālistu, kas īpaši nepievērš uzmanību tam, kas tieši organizē aktivitātes un kas ir to finansējuma avots. Līdz ar to ir speciālisti, kas, iespējams, ir piedalījušies noteiktās aktivitātēs, taču to nesaista ar konkrēto Labklājības ministrijas projektu. Piemēram, viena no sociālā darba speciālistēm atzīst, ka viņa ir daļēji informēta par konkrēto projektu un norāda, ka viņa pievērš uzmanību apmācību tēmai, nevis projekta nosaukumam.

Nē, par aktivitātēm īpaši nē, biju tikai uz vieniem kursiem. Sociālā darba žurnāls sociālajiem darbiniekiem ir saistībā ar to projektu, tad “Facebook” kaut ko es esmu redzējusi. Nu tā – es informēta esmu, bet baigi neiespringstu uz tām aktivitātēm, ka tas ir tieši zem tā nosaukuma [ka noteikta aktivitāte ir nākusi no tā projekta], es vispārīgi interesējos. (LM_EX_S4)

Sociālie darbinieki ESF projekta “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” ietvaros ir piedalījušies dažādās aktivitātēs. Kvalitatīvā pētījuma ietvaros ir piemētas šādas: apmācības (klātienē un attālinātās); metodikas izstrāde un aprobācija; informatīvās sanāksmes par metodikām; vasaras skola; supervīzijas; konferences.

Sociālā darba speciālisti klātienē un attālinātajās apmācībās ir mācījušies par tādām tēmām kā: darbs ar ģimenēm ar bērniem, darbs ar personām ar GRT, darbs ar vardarbībā cietušām un vardarbību veikušām personām, darbs kopienā, darbs ar atkarīgām personām, darbs ar sociālās atstumtības riskam pakļautām personām, darbs ar pusaudzi un grupu vadīšana. Speciālistu domas dalās par klātienē un attālinātajām mācībām, daļa dod priekšroku klātienē apmācībām, bet daļa – attālinātajām. Tie, kuri atzīst klātienē apmācības, uzskata, ka tajās, pirmkārt, ir iespējams padziļinātāk apgūt apmācību vielu, otrkārt – nodibināt un uzturēt kontaktus ar kolēģiem no citām pašvaldībām. Savukārt tie, kuri dod priekšroku attālinātajām mācībām, par priekšrocību uzskata to, ka var mācīties sev ērtā laikā, piemēram, pēc darba laika beigām. Viena no sociālā darba speciālistēm norāda, ka viņa augstāk minēto iemeslu dēļ izvēlas tikai klātienē apmācības. Taču cita sociālā darbiniece pretēji, jo viņai patīk mācīties sev ērtā laikā, nevis tad, kad tās ir ieplānotas visiem kopā. Jāatzīmē, ka viņa ir no attālāka reģiona, līdz ar to viņai šādā veidā arī nav jāpatērē laiks ceļā uz un no apmācībām. Sociālā darbiniece arī norāda, ka arī attālinātajās apmācībās mācību saturs ir ļoti kvalitatīvs, jo ir pieejami izdales materiāli un prezentācijas.

Es izvēlos tieši apmācības klātienē, jo e-apmācības arī labi, bet klātienē tās ir dubultlabi. (LM_EX_S6)

Man patika, ka es varu mācīties nevis konkrētajā darba laikā, bet es varu arī pēc darba noklausīties. Man tas apmācību stils patīk. Tātad formāts. Jā. Attālinātās mācības man ērtā laikā. Es katru dienu pa stundiņai mācījos. Man tas patika. Un tas saturs? Ļoti vērtīgs! Es esmu vairākos piedalījusies, un arī izdales materiāli bija fantastiski, arī prezentācijas. (LM_EX_S1)

Pēc sociālā darba speciālistu domām, iespēja profesionāli pilnveidoties par ESF fonda līdzekļiem pati par sevi ir lieliska iespēja, jo līdz ar to nav jāērķinās ar pašvaldības budžeta iespējām un domes vadības izpratni par nepieciešamajām apmācībām. Sociālā darba speciāliste skaidro, ja pasākums kaut vai daļēji ir finansēts no ārēja finanšu avota, tas veicina speciālistu iespēju tajā piedalīties, jo nav nepieciešams domes vadībai paskaidrot, kāpēc konkrētais pasākums ir nepieciešams un kāpēc nevar izmantot citu lētāku alternatīvu.

Kaut vai tas, ka daļēji finansē, tas ir ļoti svētīgi, jo tas domei ietaupa budžetu, un nav vajadzīgs prasīt: "Lūdzu, palaidiet, tas maksā tik un tik". Un tad nav pretī jautājums: "Kāpēc tik dārgi?" Jā, tas, ka tas ir apmaksāts pasākums. Jā, tie divi. Kaut vai ja tas ir daļēji apmaksāts, tas ir lieliski. (LM_EX_S2)

Saskaņā ar sociālā darba speciālistu teikto, visi līdz šim īstenotie pasākumi ir bijuši vērtīgi un noderīgi, jo no katra pasākuma iespējams kaut ko iegūt – ja ne jaunas zināšanas, tad tā vienmēr ir iespēja nodibināt jaunus kontaktus ar kolēģiem un paskatīties uz sevi un savām zināšanām no malas. Taču tas, cik lielā mērā tās tiks izmantotas ikdienas darbā, ir atkarīgs no katra speciālista individuāli. Piemēram, divas no intervētajām sociālā darba speciālistēm stāsta, ka neatkarīgi no tā, vai informācija ir jauna, vai jau iepriekš zināma, tā ir vērtīga, jo tā vai nu papildina jau esošo zināšanu bāzi, vai arī tā atsvaidzina atmiņu un liek paskatīties no cita rakursa. Viena no speciālistēm arī piebilst, ka iegūto zināšanu izmantošana praksē nereti ir arī atkarīga no darbinieka personības un ieinteresētības savā ikdienas darbā ieviest kādas izmaiņas.

Man liekas, īsti nav tā, ka nenoder, jo viss kādā brīdī, nu, tas veido papildu bāzi ar resursiem, no kuriem pasmelties, noteikti ir noderējis viss. (LM_EX_S7)

Jebkura jauna informācija vai jebkura vecās informācijas atkārtošana, uzzināšana ir noderīga, bet jautājums ir, cik mēs to pielietojam savā darbā, kas arī ir atkarīgs no darbinieka, no viņa ieinteresētības darbā, no viņa vērtību sistēmas, kas ir svarīgs. Es varu pateikt, ka jebkurā jaunā situācijā vai apmācībā es kaut ko gūstu sev, ja es arī neko jaunu neuzzinu, tad es pārdomāju to, kā es rīkojos kaut kādās lietās. Cilvēkam ir jādomā jebkurā gadījumā, ko viņš dara, ko viņš var izdarīt. (LM_EX_S15)

Vērtējot, **kas no pasākumiem bija īpaši vērtīgi personīgi**, sociālā darba speciālisti norāda ne tikai uz pasākumiem, bet gan kopumā uz ieguvumiem no projekta, un tie ir:

- vasaras skola;
- supervīzijas;
- jaunas metodes/piecejas darbam ar dažādām mērķa grupām;
- komunikācijas prasmes darbam ar dažādām mērķa grupām;
- metodiskie materiāli (sociālā darba žurnāls, raidieraksts "Spotify");
- piemaksa pie algas par dalību pie metodikas izstrādes;
- laba ēdināšana pasākumu laikā;
- garīga sevis pilnveidošana.

Būtiski norādīt, ka kvalitatīvās izpētes laikā nav iespējams noteikt, kuri no pasākumiem ir bijuši paši vērtīgākie sociālā darba speciālistiem, jo tie ir piedalījušies ļoti dažādos pasākumos. Tomēr, aplūkojot sniegtās atbildes, iespējams redzēt, ka sociālā darba speciālisti, pirmkārt, ļoti atzinīgi vērtē iespēju piedalīties vasaras skolā un supervīzijās, jo gan vienā, gan otrā pasākumā ir iespējams veidot un uzturēt profesionālos kontaktus. Kā skaidro divas no intervētajām sociālā darba speciālistēm, tad viņām pats vērtīgākais visos pasākumos ir tieši tīklošanās un pieredzes apmaiņa, jo pēc tam var jebkurā laikā brīvi piezvanīt un pakonsultēties par sev aktuālajiem jautājumiem.

Man visvērtīgākie liekas kontakti, ko tu iegūsti. Tu vari sazvanīties, pajautāt, kā jūs darāt. Man ir ļoti svarīgi uzturēt ar kolēģiem kontaktu – kā jūs rīkojaties, vai jums ir kāds līdzīgs gadījums, ko jūs piedāvājat, kādi ir risinājumi. Vienkārši aprunāties, jo mēdz būt dažādi tie gadījumi. (LM_EX_S3)

Klātienēs apmācībās tas ir viss – šī kolēģu pieredzes apmaiņa. Šobrīd apmācībās par atkarīgām personām cilvēki ar atkarības problēmām arī ir klātesoši ar mums kopā, stāsta par savu pieredzi, tā pieredze, daudz interesantu lietu. (LM_EX_S6)

Tāpat katrs pasākums savā veidā sniedz iespēju mazināt emocionālo slodzi un sevi profesionāli un garīgi pilnveidot. Piemēram, viena no sociālajām darbiniecēm stāsta, ka vasaras skola ir iespēja paralēli apmācībām dalīties pieredzē ar kolēģiem no citiem novadiem un sevi emocionāli spēcīnāt. No viņas teiktā iespējams secināt, ka vasaras skola ir sava veida atpūta, vides maiņa. Attiecībā uz supervīzijām, jāatzīmē, ka ļoti nozīmīgs faktors ir supervizors – cik tas ir profesionāls un cik labi tam izdodas nodibināt kontaktu ar grupu un/vai katru individu atsevišķi. Piemēram, viena no sociālā darba speciālistēm atklāti stāsta, ka viņa diemžēl nesaņem no supervīzijām to, ko vēlētos, jo viņai ar izvēlēto supervizoru nav labs kontakts. Pēc viņas domām, supervizoru vajadzētu reizi divos gados mainīt. Taču sociālā darba speciālisti, kuri ir apmierināti ar savu supervizoru, šo pasāku vērtē ļoti atzinīgi. Jāatzīmē, ka supervizora izvēle un maiņa ir atkarīga no sociālā dienesta spējas atrast piemērotu supervizoru, nevis projekta nosacījumiem.

...bet šogad es pirmo gadu biju vasaras skolā tieši par cilvēktirdzniecību. Man ļoti patīk, ka šī vasaras skola dod gan zināšanas man kā darbiniekam, kā strādāt ar konkrētu mērķa grupu, gan arī pabaro manas emocionālās vajadzības un ļauj arī ar blakus novadu vai citu novadu pieredzi dalīties un iegūt arī no turienes kādu informāciju, kā strādāt, kādi ir risinājumi vai kas tāds. Es uzskatu, ka šīs vasaras skolas varētu būt par dažādākiem tematiem un pat vairāk nekā divos gados reizi, jo es strādāju sociālajā darbā astoņus gadus, bet izmantoju šo iespēju pirmoreiz, jo mēs esam liels kolektīvs, un es nevaru tā visu laiku skraidīt pa turieni, kāds cits tomēr arī grib. Es domāju, ka tas bija ļoti tāds veiksmīgs pasākums, lai sociālais darbinieks ne tikai smagi strādā, bet arī lai viņš drusku paņem atpakaļ, lai papildina sevi ar labo, jo tur bija gan foršs darbs, gan sevis pabarošana. (LM_EX_S8)

Man patīk doma par supervīzijām, es gribu supervīzijas, bet es uzskatu, ka ir obligāti jāmaina supervizors, nu, es nezinu divos gados reizi varbūt, jo es eju šajās supervīzijās jau vairākus gadus pie viena un tā paša supervizora, un es teikšu godīgi, tas nav manējais. Varbūt citiem ir perfekts, bet man neder. Man liekas, lai visi darbinieki ir apmierināti un viņu vajadzības ir apmierinātas, ka ir jābūt obligātai šo supervizoru maiņai ik pēc diviem gadiem. Ja der vienam, tad lai noder arī otram, nevis viens visu laiku sevi pilnveido vai atvieglo, kamēr otram kāds atnāci, tāds aizgāji. Man kaut kā tā liekas. (LM_EX_S8)

Otrkārt, sociālā darba speciālisti ļoti atzinīgi novērtē apmācību laikā apgūtās dažādās metodes un pieejas darbā ar dažādām mērķa grupām, kā arī piedāvātās iespējas satikties ar citiem profesionāļiem:

- problēmas sākotnējā izpēte;
- gadījuma vadīšana;
- kontakta nodibināšana ar klientu;
- klienta motivēšana;
- klienta resursu noteikšana;
- tīklošanās;
- kartēšana;
- līderu noteikšana;
- sadarbības partneru meklēšana;

- kāršu tehnika sistēmiskajā pieejā;
- profesionālo robežu noteikšana.

Sociālā darba speciālistes, kuras apguva jauno metodiku darbā ģimenēm ar bērniem, stāsta, ka viņas apmācību laikā ir papildinājušās un atsvaidzinājušās savas zināšanas gadījumu vadīšanā, piemēram, kā veikt problēmas sākotnējo izpēti, kā nodibināt kontaktu ar klientu un izvērtēt tā iekšējos un ārējos resursus, kā runāt par jūtām un tās atspoguļot. Tāpat tiek arī norādīts, ka ir atsvaidzinātas zināšanas un prasmes darbā ar atkarīgu personu – kā nodibināt kontaktu, likt atzīt problēmu un motivēt sākt to risināt. Viena no sociālā darba speciālistēm norāda, lai arī viņai jau iepriekš ir bijušas zināšanas par šīm metodēm, viņa pēc apmācībām var savu darbu veikt kvalitatīvāk. Taču cita speciāliste, kura ir izgājusi apmācības par darbu kopienā, norāda uz virkni jaunu prasmju, kas apgūtas šajās apmācībās – tīklošanās, kartēšana, līderu noteikšana un sadarbības partneru meklēšana. Savukārt kāda cita sociālā darba speciāliste, kura ir apguvusi sistēmisko pieeju psihosociālajā darbā, ļoti atzinīgi vērtē apgūto kāršu tehniku, kas viņai tagad ļauj tuvāk piekļūt klienta problēmai un par to runāt ar klientu. Pēc sociālā darba speciālistu domām, tas viss kopumā veido labāku izpratni un palīdz sastrukturēt darba uzdevumu.

Ļoti veiksmīgi ir sanācis izmantot to, kā vadīt gadījumu, kā atspoguļot jūtas. Ir arī iegūtas daudzas saites un arī filmiņa, lai palīdzētu atklāt, lai vieglāk konstatētu vardarbību bērniem. Tā metodika un pieejas, tas viss tā ļoti atvieglo to darbu. Mums tagad ir tā informācija, kurš par ko atbild, tad ir vieglāk saprast, kur ir manas robežas, kur ir citu. Parasti tās robežas ir izplūdušas, bet šeit tā smuki salika pa plauktiem, kas man jādara, kas citiem, tad ir vieglāk arī neaizplūst par tālu, tā varētu teikt. (LM_EX_S8)

Vai dienīņ, tur mums bija tik daudz prasmju, iemaņu, pieci moduļi, sākot ar pareizu vajadzību un problēmu noteikšanu. Pēc tam kartēšana, tīklošana, sadarbības partneru meklēšana, tad bija līderu noteikšana, aktivizēšana, es nevaru pat to visu nosaukt. Zināšanas mums tika sniegtas pamatīgas, galvenais ir tas, ka mēs tagad saprotam, ko tas nozīmē daudz maz, kā attīstīt, kā tās pārmaiņas tieši veikt, lai cilvēkiem tā labklājība celtos. Plānot, kā to darbiņu īstenot, līdz galam novest šo plānoto aktivitāti, to mērķi, ko esam izvirzījuši. (LM_EX_S11)

Nu, piemēram, darbā ar atkarīgajiem man tā ir atkārtošana, ko es jau arī daru. Bet tur bija vairāk par darbu ar atkarīgo personu līdz reālas darbības uzsākšanai, viņa iekustināšana, motivēšana, dažādu paņēmieni pielietošana, kā atkarīgu personu novest pie problēmas atzīšanas un risināšanas. Darbā ar ģimenēm ar bērniem atkal visa šī problēmu sākotnējā izpētes fāze, kā tiek izvērtēti ģimenes iekšējie, ārējie pieejamie resursi, attiecības ģimenē. Visi šie jautājumi, ko mēs ikdienā it kā lietojam, bet reizēm mācoties tas ir atsvaidzinājums, un vēl vairāk gūsti apstiprinājumu par lietderīgumu, tu turpini to darīt un noteikti drusciņ augstākā kvalitātē. (LM_EX_S12)

Jā, nu, es esmu arī apguvusi sistēmisko pieeju psihosociālajā darbā, tā visa konsultēšana un viss. Vizuāli tās nav parastas kārtis, ar kurām mēs spēlējam duraku vai ko tādu. Tās ir atraktīvas kārtis, ar kurām strādājot var diezgan daudz atklāt par klientu. Izmantojot tās, viņš spēj vairāk runāt un stāstīt par sevi. Lieta ir tāda, ka viņš nevar tā parunāt, bet šeit mēs varam daudz ko redzēt.”(LM_EX_S6)

Treškārt, sociālā darba speciālisti atzīst, ka pēc apmācībām tiem ir uzlabojušās komunikācijas prasmes ar dažādām sociālā dienesta mērķa grupām, kā arī kolēģiem un sadarbības partneriem. Tas ir tāpēc, ka apmācību laikā sociālā darba speciālisti apgūst ne tikai dažādas pieejas, kā runāt ar noteiktu personu, bet arī attīsta savu profesionālo valodu un iecietīgu attieksmi pret dažādām sabiedrības grupām. Sociālā darba speciālisti norāda uz šādām mērķa grupām:

- personas ar GRT;
- atkarīgas personas;
- vardarbību veikušas personas un no vardarbības cietušas personas;
- kolēģi un sadarbības partneri.

Piemēram, viena no sociālā darba speciālistēm stāsta, ka viņa pēc apmācībām spēj veiksmīgāk strādāt ar ģimenēm, kurās ir vardarbības problēmas, jo viņa labāk spēj nodibināt kontaktu ar personu. Savukārt cita sociālā darbiniece norāda, ka tagad jūtas drošāk darbā ar personām ar GRT, jo viņa labāk spēj atpazīt signālus par iespējamu apdraudējumu un zina, kā rīkoties attiecīgā situācijā. Taču citi sociālā darba speciālisti vērs uzmanību, ka ir uzlabojusies viņu komunikācija ar kolēģiem un sadarbības partneriem. Vēl viena sociālā darba speciāliste, kura piedalījās vienā no metodikas izstrādēm, norāda, ka pēc šī pasākuma ir uzlabojusies viņas profesionālā valoda, līdz ar to viņa jūtas pārliecinātāka savā komunikācijā ar sadarbības partneriem.

Es veiksmīgāk spēju strādāt ar ģimenēm ar bērniem, es labāk izprotu vardarbības lietas, līdz ar to es varu ar šiem klientiem vieglāk runāt, vieglāk vadīt, ieteikt, kur griezties, kā viņiem palīdzēt, kur ko iegūt, metodes, kā palīdzēt viņiem atklāties. Tas, ko māca, ir gana noderīgs un tiek praktizēts sociālā darba praksē. (LM_EX_S8)

Personu ar garīga rakstura traucējumiem uzvedības īpatnības, kam pievērst uzmanību, kā ar viņiem runāt, kā sevi pasargāt kādā krīzes situācijā. (LM_EX_S10)

Neapšaubāmi, vardarbības metodika, ko izstrādājam vardarbību veikušām un no vardarbības cietušām personām. Tīri praksē es to arī izmantoju komunikācijā ar citām iestādēm, rakstot vēstules, dokumentus. Es varēju papildināt savu profesionālo valodu, profesionālos terminus, balstīties uz šo metodiku, pētījumiem. (LM_EX_S14)

Savukārt cita sociālā darba speciāliste stāsta, ka apmācības viņai likušas paskatīties pašai uz sevi – cik iecietīga un toleranta ir viņas attieksme pret dažādām sabiedrības grupām, t.sk. kolēģiem ar dažādiem viedokļiem un dzīves pieredzēm. Līdz ar to viņa pēc apmācībām vairāk izvērtē savu attieksmi pret dažādām grupām, vairāk respektē un pieņem citādo, kas kopumā atstāj pozitīvu iespaidu uz savstarpējo komunikāciju ar klientiem un kolēģiem.

Domājot par šo otru metodiku, tas ir arī palīdzējis vairot toleranci – es uz tām apmācībām devos ar domu, ka es esmu ļoti toleranta un iecietīga un tā, bet iznācu [no mācībām] saprotot, ka es varbūt neesmu bijusi tik ļoti iecietīga, man ir iespēja augt tajā ziņā. Šī tolerance ir pieaugusi ne tikai pret šīm mērķa grupām, bet arī kolēģiem, darbiniekiem ar dažādiem viedokļiem un dažādām dzīves pieredzēm. Tas bija interesanti – būt pieņemošiem pret tiem, kas varbūt paši nav pieņemoši. (LM_EX_S7)

Ceturtkārt, atzinīgi tiek vērtēti izdotie metodiskie materiāli un citi nodrošinātie mācību resursi (filmas, saites uz elektroniskajiem mācību materiāliem). Viena no sociālā darba speciālistēm ļoti atzinīgi izsakās par Labklājības ministrijas izdotajām grāmatām, kurās ir iekļautas ļoti dažādas tēmas. Viņasprāt, šī ir ļoti laba ministrijas iniciatīva. Savukārt cita speciāliste priecājas, ka par sociālo darbu iespējams arī klausīties “Spotify”. Pēc sociālā darba speciālistu domām, ļoti labi, ka ir šādi materiāli izdoti, jo pēc vajadzības var tajos ieskatīties.

Protams, vērtīgi ir arī šie ministrijas izdotie metodiskie materiāli. Ja vēl būtu laiks to visu sīki un smalki izlasīt. Metodiskie materiāli, kas ir izdoti, tās grāmatas – zili, zaļi, oranži. Manuprāt, tās visas ir ļoti vērtīgas, katram sociālajam darbiniekam. Vienam varbūt ir vērtīgāk darbs ar GRT, citam varbūt ar atkarīgajiem, bet tās visas ir vērtīgas. Tā ir ļoti, ļoti laba ministrijas iniciatīva. (LM_EX_S15)

Tur viss ir izmantojums, jo tie kursi ir labi paši par sevi, tās programmas ir labas, izdotās grāmatas ir ļoti labas, kvalitatīvas ar visiem materiāliem pielikumos utt. Tas ir patiešām kvalitatīvs materiāls, un es to patiešām cenšos izmantot, izmantoju. (LM_EX_S12)

Vēl es esmu skatījusies un klausījusies šo podkāstu, kas ir "Spotify", man liekas, tas arī šajā projektā ir izstrādāts. (LM_EX_S7)

Piektkārt, atzinīgi tiek novērtēti arī materiālie ieguvumi, tādi kā piemaksa pie algas par dalību pie metodikas izstrādes, vai ēdināšana apmācību laikā. Piemēram, divas no sociālā darba speciālistēm vaļširdīgi atzīst, ka ir ļoti patīkami iegūt šādus bonusus no projekta. Viena no sociālā darba speciālistēm atklāti pasaka, ka viņai no apmācībām nekas daudz atmiņā nav palicis, taču viņa atceras, ka to laikā ir nodrošināta ļoti laba ēdināšana. Savukārt cita sociālā darba speciāliste ļoti atzinīgi novērtē, ka tiek izstrādātas jaunas metodikas, kuru izstrādē turklāt paši var piedalīties. Viņa arī norāda, ka ir ļoti patīkami saņemt piemaksu pie algas par dalību pie metodikas izstrādes pilotprojektā.

Man nav palicis prātā, par ko tur runāja, bet ir palicis prātā, ka šitādas mācības bija, kur labi baroja, kur ļoti bagātīgi varēja paēst un satikties cilvēkiem. Tas visvairāk patika. Ko tur runāja, to es jau esmu aizmirsusi. (LM_EX_S4)

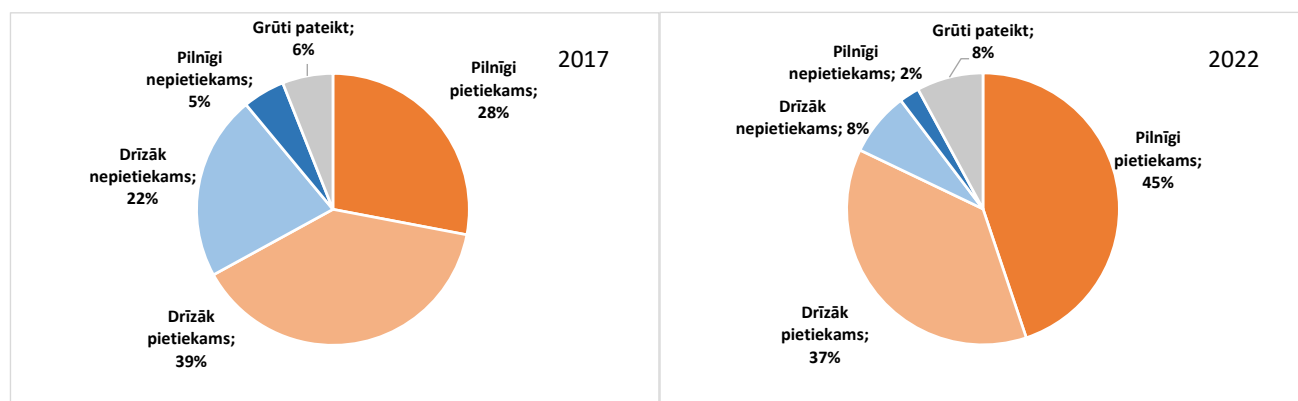
Neapšaubāmi, pirmkārt, šīs te metodikas izstrāde fonda ietvaros. Viennozīmīgi! Un, ja es vēl varu piedalīties izstrādāšanā un ieviest to praksē... Arī mums pašiem fonda metodikas izstrādē bija tas bonusu kā lielākas algas. (LM_EX_S14)

Vairākums sociālo darbinieku normatīvajā regulējumā minimālo stundu skaitu savas kvalifikācijas celšanai vērtē kā pilnīgi (45%) un drīzāk pietiekamu (37%; 71. attēls). Tikai 10% speciālistu pauž neapmierinātību par sociālo darbinieku kvalifikācijas celšanas minimālajām prasībām, kamēr 2017. gada aptaujā – 27%. Savukārt 8% norāda, ka viņiem ir grūti novērtēt minimālās prasības.

Sociālo aprūpētāju, sociālās palīdzības organizētāju un sociālo rehabilitētāju viedoklis par kvalifikācijas celšanai paredzēto stundu skaitu ir drīzāk pozitīvs (72. attēls): 69% minimālās prasības vērtē kā pietiekamas, taču 13% tās vērtē kā drīzāk nepietiekamas, un 17% bija grūti sniegt atbildi.

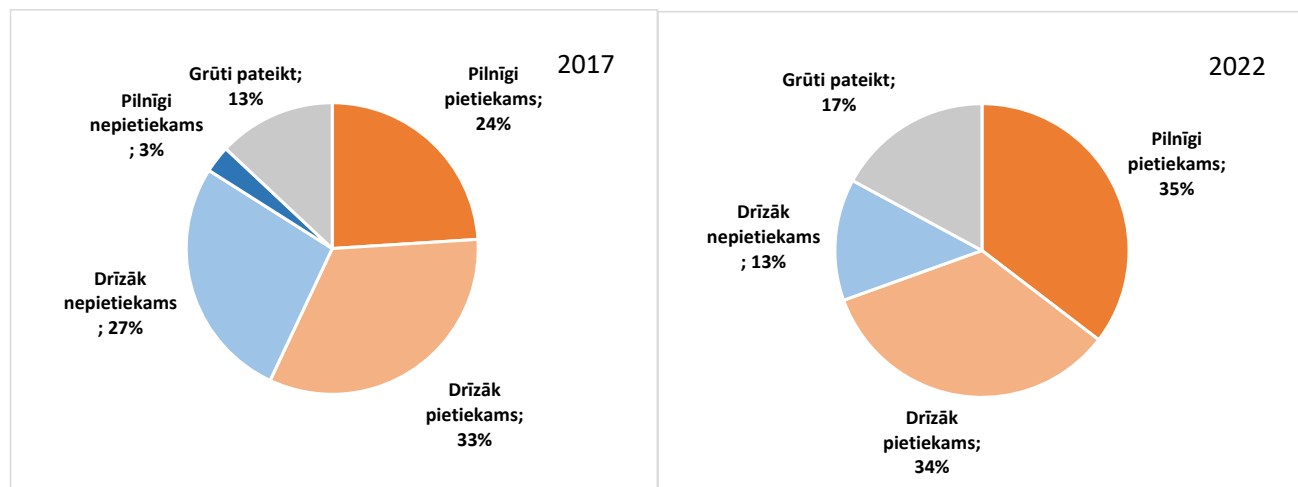
Kā redzams 73. attēlā, sagrupējot sociālā darba speciālistu atbildes, visbiežāk speciālisti uzskata, ka 3 gadu laikā būtu nepieciešamas minimums 60 un vairāk stundas kvalifikācijas celšanai (27%). No aptaujātajiem 4% uzskata, ka vajadzīgas 25-48 stundas, 3% – līdz 24 stundām, savukārt 2% – 49-59 stundas. 64% ir grūti nosaukt konkrētu stundu skaitu.

71. attēls. Normatīvajā regulējumā noteiktā minimālā stundu skaita sociālo darbinieku kvalifikācijas celšanai novērtējums (atbilžu sadalījums procentos)



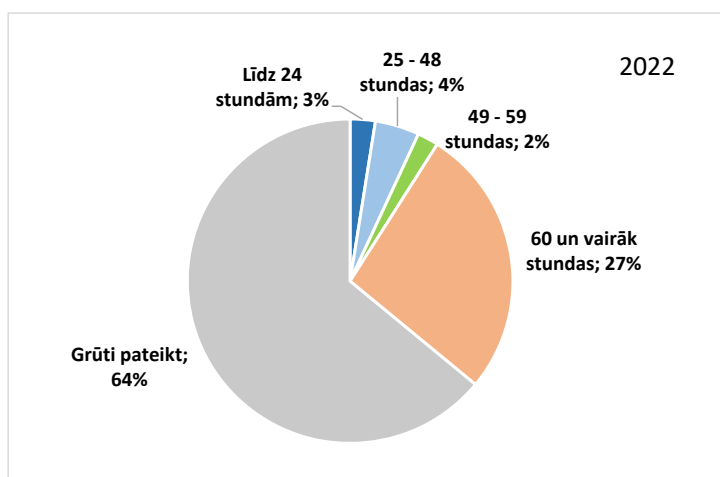
Bāze: sociālie darbinieki, N=593

72. attēls. Normatīvajā regulējumā noteiktā minimālā stundu skaita citu sociālā darba speciālistu kvalifikācijas celšanai novērtējums (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: sociālā darba speciālisti, izņemot sociālos darbiniekus, N=82

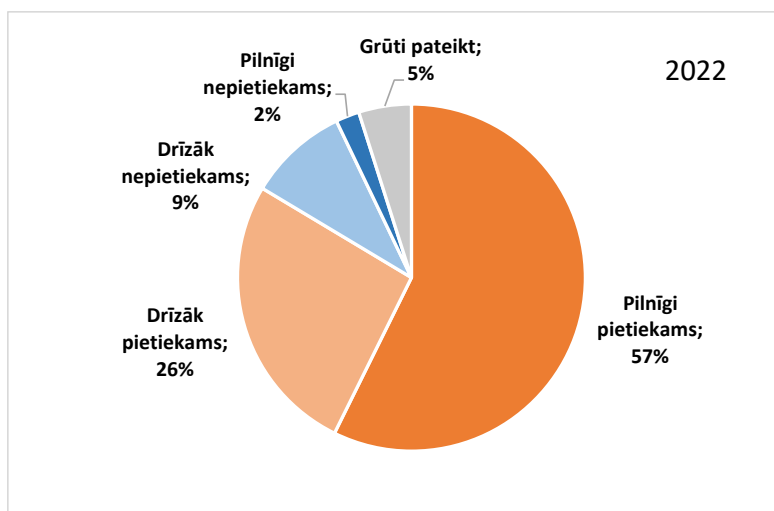
73. attēls. Minimālā nepieciešamā stundu skaita kvalifikācijas celšanai piedāvājums – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: visi sociālā darba speciālisti ar konkrētu specializāciju, N=675

Normatīvajā regulējumā noteikto minimālo sesiju skaitu supervīziju, proti, ne mazāk par 10 supervīzijas sesijām gadā, speciālisti visbiežāk vērtē kā pilnīgi pietiekamu (57%; 74. attēls), 26% – kā pilnīgi pietiekamu. Tikai 11% uzskata, ka 10 supervīzijas gadā nav pietiekama prasība, 5% – grūti pateikt.

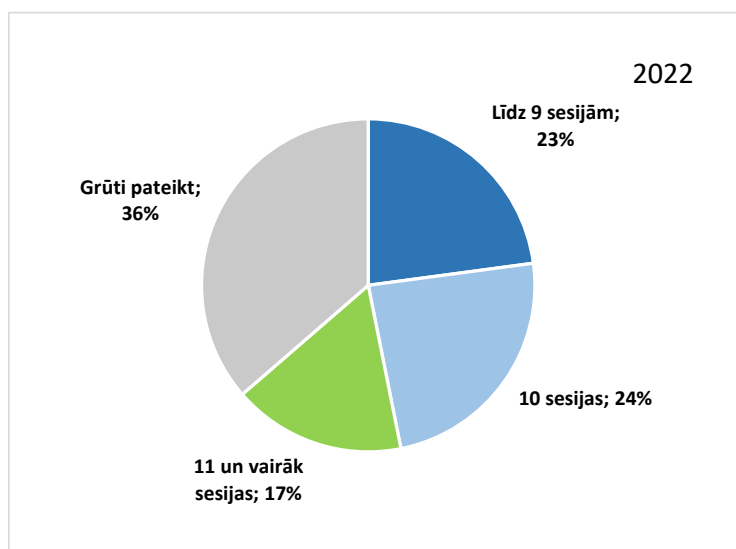
74. attēls. Normatīvajā regulējumā noteiktā minimālā sesiju skaita supervīzijai novērtējums sociālā darba speciālistu skatījumā (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: visi sociālā darba speciālisti, kuri snieguši konkrētu atbildi, N=674

Lielākajai daļai aptaujāto bija grūti pateikt, kāds būtu optimāls supervīzijas sesiju skaits gadā (36%; 75. attēls). Sagrupējot speciālistu sniegtās atbildes, visbiežāk viņi uzskata, ka nepieciešamas 10 supervīzijas sesijas (24%) vai līdz 9 sesijām (23%). Nedaudz mazāk speciālistu (17%) norāda uz lielāku skaitu – 11 un vairāk sesijām.

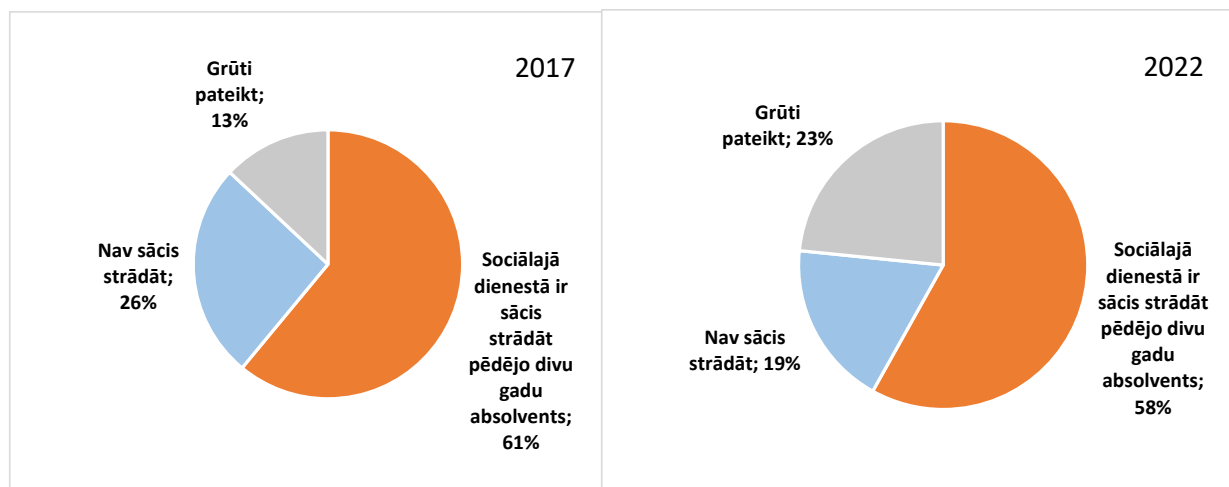
75. attēls. Minimālā supervīzijas sesiju skaita piedāvājums – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: visi sociālā darba speciālisti ar konkrētu specializāciju, N=668

Atbildot uz jautājumu, vai pēdējo divu gadu laikā sociālajā dienestā ir sācis strādāt pastāvīgā darbā kāds speciālists, kas pēdējo divu gadu laikā absolvējis mācību iestādi, 58% atzīmē, ka sociālajā dienestā ir sācis strādāt absolvents, 19% norāda, ka nav, bet 23% ir atzīmējuši, ka viņiem ir grūti pateikt (76. attēls).

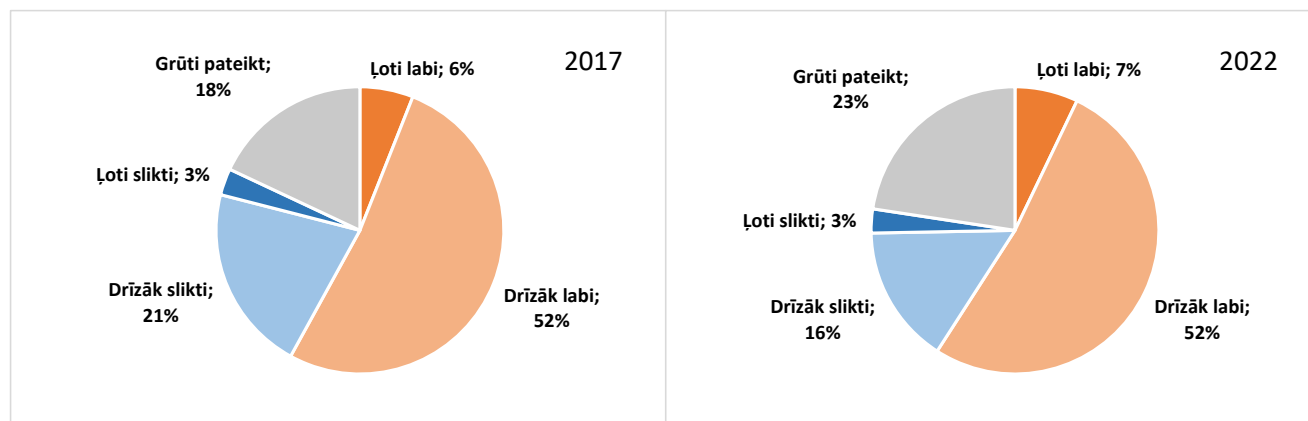
76. attēls. Absolventu pieņemšanas darbā sociālajā dienestā īpatsvars pēdējo divu gadu laikā – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: visi sociālā darba speciālisti, N=705

Gan 2017., gan 2022. gada aptaujā vairāk nekā puse sociālā darba speciālistu vērtē absolventu sagatavotību kā labu (59%; 77. attēls), bet kritiski uz to raugās 19% aptaujāto. Tajā pašā laikā 23% ir grūti izvērtēt sociālā darba studiju programmu absolventu sagatavotību. Salīdzinot 2017. gada un 2022. gada aptauju datus, absolventu sagatavotība tiek vērtēta visai līdzīgi.

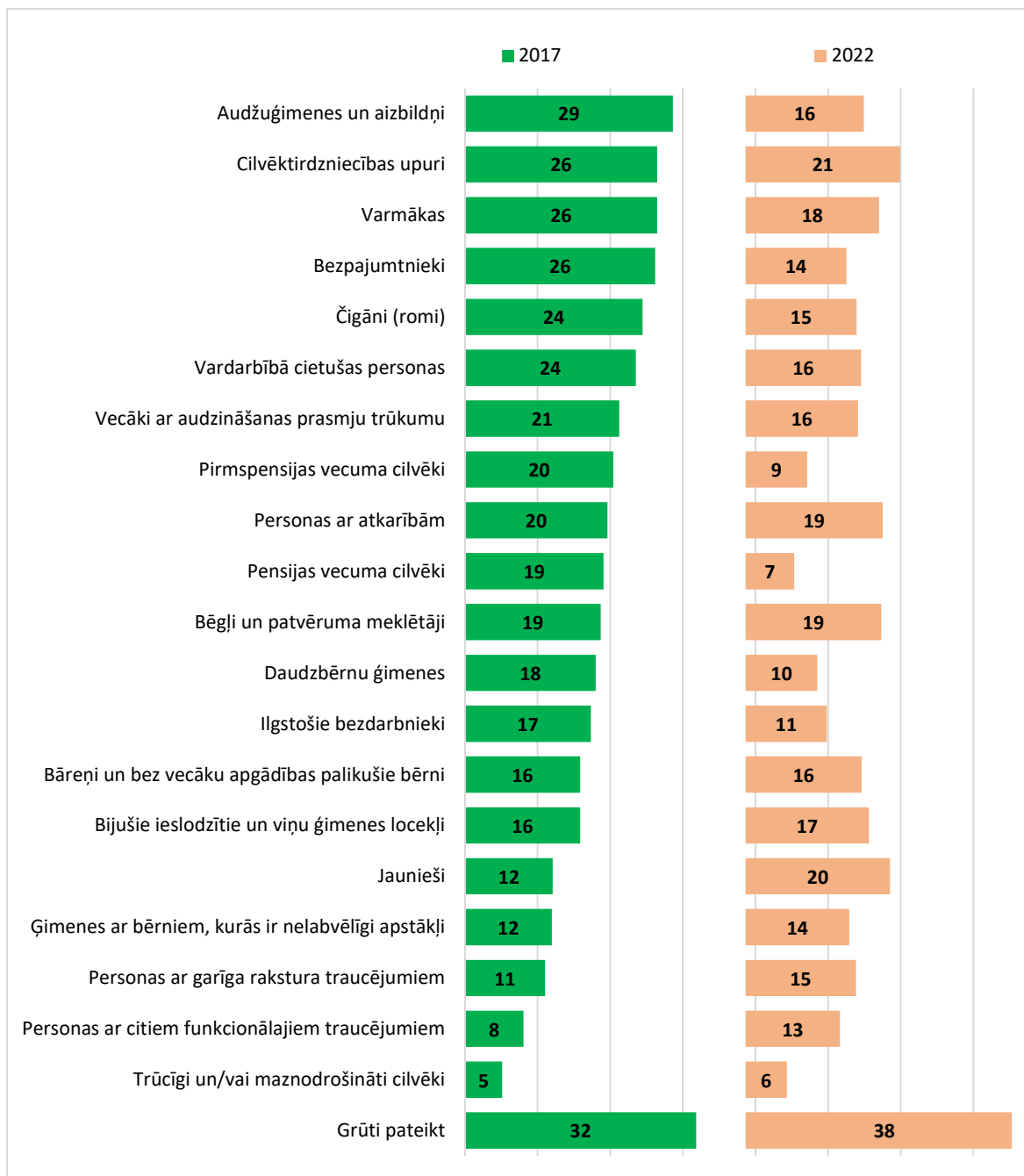
77. attēls. Sociālā darba studiju programmu absolventu sagatavotības sociālā darba praksei vērtējums – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: visi sociālā darba speciālisti, N=705

2017. gadā biežāk minētās klientu grupas, darbam ar kurām sociālā dienesta speciālisti izsaka vēlmi turpmāk uzlabot savas prasmes (78. attēls), bija: audžuģimenes (29%), cilvēktirdzniecības upuri, vardarbību veikušas personas, bezpajumtnieki (26%), romi un vardarbībā cietušas personas (24%). 2022. gadā trīs biežāk minētie klientu veidi ir: cilvēktirdzniecības upuri (21%), jaunieši (20%), personas ar atkarībām, bēgļi un patvēruma meklētāji (19%). Salīdzinoši visretāk speciālisti pauž nepieciešamību uzlabot savas prasmes ar pirmspensijas (9%) un pensijas vecuma cilvēkiem (7%), kā arī trūcīgiem un/vai maznodrošinātiem cilvēkiem (6%). Lielai aptaujāto daļai (38%) ir grūtības pateikt, ar kuriem klientiem viņi vēlētos uzlabot savas prasmes.

78. attēls. Klientu grupas, ar kurām sociālā dienesta speciālisti vēlētos uzlabot savas prasmes – sociālā darba speciālistu perspektīva (atbilžu sadalījums procentos)



Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Bāze: visi sociālā darba speciālisti, N=705

No sniegtajām atbildēm izriet, ka gan vieni, gan otri sociālā darba speciālisti, vēlētos uzlabot vai papildināt savas prasmes un iemaņas par:

- stresa menedžmentu profesionālajā darbā;
- to kā strādāt ar bērniem un jauniešiem, kuriem ir kādas uzvedības problēmas;
- to kā veiksmīgi sarunāties ar personu, kurai ir GRT;
- to kā konfrontēt vardarbību veikušu personu;
- to kā palīdzēt atkarīgai personai atzīt problēmu un motivēt to sākt risināt.

Divas no sociālā darba speciālistēm stāsta, ka gribētu uzlabot savas komunikācijas prasmes, viena no speciālistēm vēlētos iemācīties nodot vēstījumu personai ar GRT, tā, lai tas būtu pēc iespējas vieglāk uztverams, bet cita – iemācīties konfrontēt vardarbību veikušu personu un panākt tā piekrišanu pakalpojuma saņemšanai. Savukārt cits speciāliste atzīst, ka gribētu iemācīties atpazīt atkarīgu personu, lai arī ar tām ikdienā nestrādā.

Ar GRT tieši vairāk, padziļinātāk tās prasmes, ne tik daudz komunikācijā, izpratnē, bet, kā vairāk viņiem aiznest šo informāciju vieglākā formā, darbībā, metodēs, lai viņiem pašiem būtu vieglāk funkcionēt. (LM_EX_S14)

Tur ir tā, ka viena lieta ir nedrošība tieši runāt šo tēmu, runāt ar vainīgo, norādīt uz viņa vainu, kas tu tiešām esi bijis tas, kas ir darījis ko nedrīkst. Tā konfrontēšana, tas ir tas īstais vārds – konfrontēt to, kam būtu jāsaņem pakalpojums sakarā ar to, ka viņš ir veicis vardarbību pret kādu citu. Tā ir problemātiskā lieta, tur pieredze, prakse ir mazāk, tas arī ir tas, kas mācībās noteikti noderētu – runāt ar šādu, varbūt pat brīžiem agresīvu klientu, kurš jānovirza, lai viņš saņemtu kādu pakalpojumu. (LM_EX_S8)

Es nestrādāju ar narkomāniem, bet es varbūt gribētu paklausīties, jo ja man tomēr kabinetā tomēr ienāk kāds cilvēks, lai es saprastu, kas viņš tāds ir. Es labprāt apgūtu to, ko es vismazāk zinu. (LM_EX_S11)

Tāpat sociālā darba speciālisti norāda uz dažām prasmēm un iemaņām, kas nav tik tieši saistītas ar sociālo darbu – pirmās palīdzības sniegšana un padziļinātāka izpratne par iespējām, ko piedāvā dažādie mākslas terapiju veidi. Jau augstāk pieminētā sociālā darbiniece, kura dod priekšroku darbā ar senioriem, bet nelabprāt strādā ar ģimenēm ar bērniem, atzīst, ka gribētu uzlabot savas zināšanas par to kā sniegt palīdzību personai ar GRT, ja tai pēkšņi kabinetā paliek slikti, kā arī kā palīdzēt pašai sev stresa situācijās un kādu mākslas terapiju rekomendēt saviem klientiem.

Medicīniskā ziņā, kā rīkoties, ja uznāk kabinetā sliktum., Reāli kā tas ir, kādas zāles jālieto, kā man uzvesties, kur man stāvēt, kā man būt, ko man darīt, vai man viņu saķert, vai man viņu neķert, pieskarties vai nepieskarties. [...] Protams, ka gribas kaut ko jaunmodīgu, sev gribas. Ja tu sev mācies, tad arī klientiem labi. Kā iziet no stresa... Kaut ko par terapijām - par mākslas, mūzikas terapijām, ar suņiem. Pati negribētu vadīt grupas, bet gribētu iepazīties ar to, kas tas ir, tas nav mans lauciņš. (LM_EX_S4)

Balstoties uz sniegtajām atbildēm, iespējams secināt, ka kopumā sociālā darba speciālisti vēlas padziļināt savas komunikācijas prasmes darbā ar noteiktām mērķa grupām, paplašināt savas metodes darbā ar senioriem un ģimenēm ar bērniem, kā arī uzlabot savas zināšanas par to kā sev palīdzēt stresa situācijā.

Sociālā darba rezultāti un atalgojuma sistēma

Noslēdzošā sadaļa, izvērtējot sociālo dienestu darbu, ir par sociālā darba rezultātu novērtēšanas sistēmu sociālajos dienestos, kā arī tās ietekmi uz dienesta darbinieku atalgojumu. Šīs izpētes ietvaros tika noteikts, vai kopš 2017. gada ir vērojamas kādas izmaiņas darba rezultātu un atalgojuma noteikšanā.

Sociālo dienestu vadītāji

Komentējot atalgojumu sistēmu kvalitatīvā pētījuma ietvaros, sociālo dienestu vadītāji norāda, ka atalgojuma noteikšana ir pašvaldības pārziņā. Pašvaldības pārstāvji, nosakot atalgojumu, ņem vērā amata algu grupas un sociālā dienesta projektu par iespējamām štata vietām un atalgojumu. Novērtējot pašvaldību sociālo dienestu atalgojuma sistēmu, vadītāji uzskata, ka sociālā darba speciālistu atalgojums ir zems un nekonkurētspējīgs. Par to liecina tas, ka ir (1) personāla resursu trūkums, štata vietas nav aizpildītas, (2) speciālisti maina darba vietu pašvaldības ietvaros, piemēram, uz bāriņtiesu.

Neredzu, ka kāds rautos pie manis, labi, atmetīsim par to izglītību, ka kāds gribētu šausmīgi te nākt, mainīt savu grāmatveža vai personāldaļas vietu un nākt uz šejieni. Visi zina, ka problēmu te ir daudz, risināmu problēmu ir daudz, un atalgojums nav konkurētspējīgs. (V3)

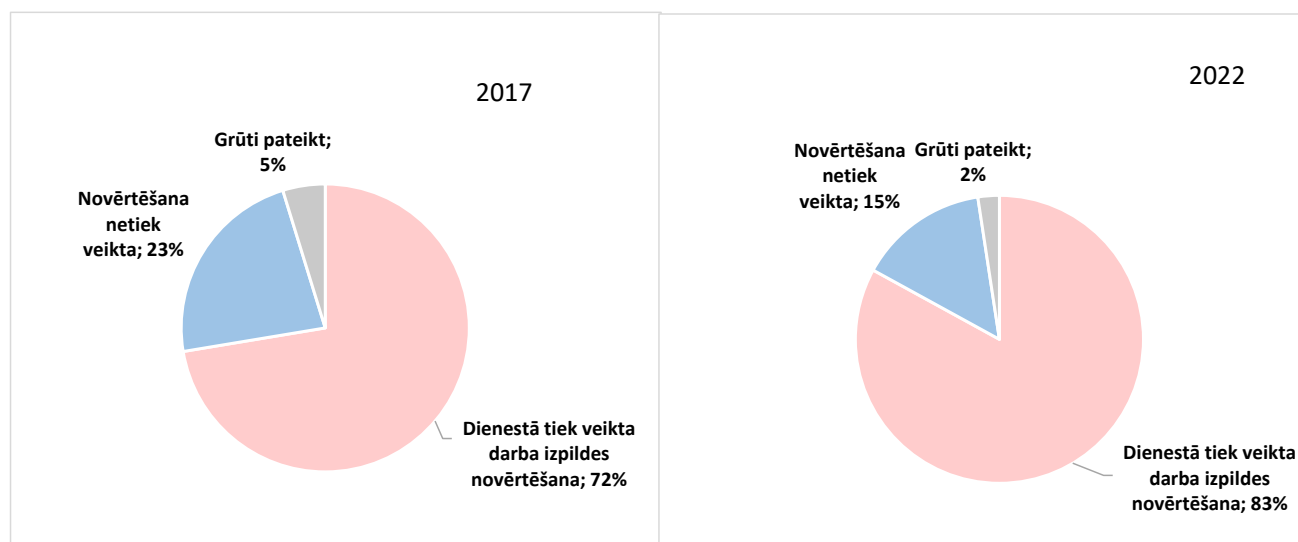
Man kā dienesta vadītājam ir iespējams ieslēgt kaut kādas šķēres (no minimālā līdz viduspunktam). Bet viens tāds skumīgs faktors, ka sociālā darba speciālistu alga tiek pielīdzināta, lai šī sociālā darbinieka alga uz pārējo darbinieku fona nelektu acīs. (V5)

Vienlaikus vairāku sociālo dienestu vadītāji atalgojumu novērtē kā vidēju, spriežot pēc Labklājības ministrijas apkopojuma par visu sociālā dienesta speciālistu atalgojumu.

Mēs esam pa vidu. Es zinu, ka jebkurš teiktu, ka vajadzētu vairāk. Visi gribētu vairāk, protams, sociālie darbinieki ir pelnījuši vairāk, lielāku atalgojumu salīdzinoši ar citu nodaļu darbiniekiem, kuri tik daudz nestrādā ar klientu, nav pakļauti izdegšanas riskam utt. Bet katram darbam ir tā garoziņa. Es nebūšu korekta, ja es teikšu, ka būvvaldei, izglītības pārvaldei vai nekustamo īpašumu nodaļai vajadzētu mazāk pelnīt. (V14)

Ja uz pašvaldības fona, tad šobrīd ir zemāka alga kā ierindas grāmatvedim, kam es arī tā kā nepiekrītu. Ja viņiem ir kāds 1 050, tad manām meitenēm ir 970. Nav tā mazākā, bet nav arī tā lielākā. Viņām būtu jābūt algai pāri 1 000. (V12)

79. attēls. Darba izpildes novērtēšanas sistēmas esamība sociālajos dienestos (atbilžu sadalījums procentos)



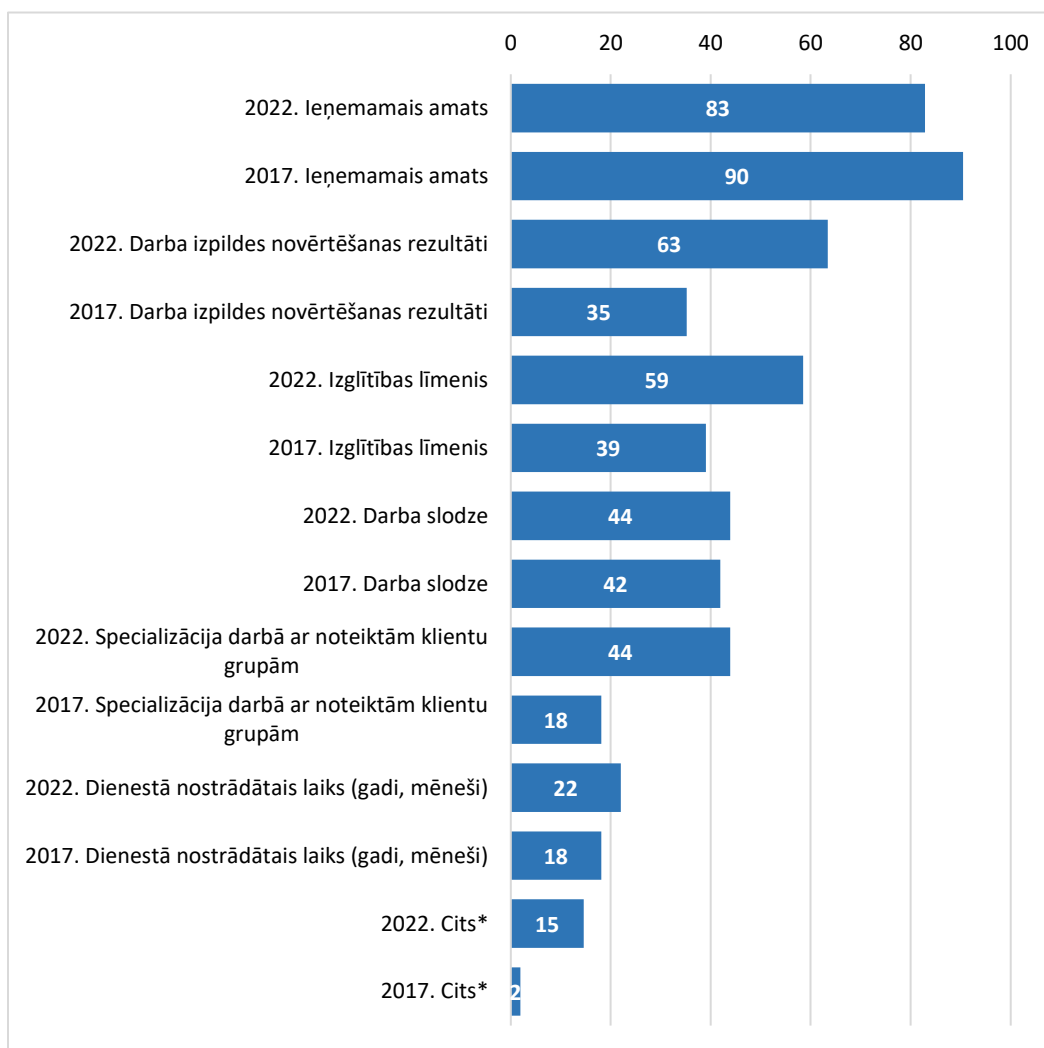
Bāze 2022: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Bāze 2017: visi sociālā dienesta vadītāji, N=105

Savukārt kvantitatīvās aptaujas dati rāda, ka kopumā 83% sociālajos dienestos tiek veikta darba izpildes novērtēšana, 15% netiek, bet 2% aptaujāto ir grūti pateikt (79. attēls). Redzams, ka, salīdzinot ar ex-ante pētījumu, dienestu pārklājums, kuros notiek sociālā darba izvērtēšana, ir pieaugusi (no 72% līdz 83%). Iespējams, ka šīs izmaiņas notikušas arī ATR rezultātā, sociālajiem dienestiem apvienojoties un pārskatot līdzšinējās darba prakses.

Darba izpildes novērtēšanas rezultāti sociālā darba speciālistu atalgojuma aprēķināšanai tiek izmantoti 63% sociālo dienestu, t.i., par 28% biežāk nekā 2017. gadā (80. attēls). Galvenokārt atalgojumu nosaka ieņemamais amats (83%). Bieži tiek ņemts vērā speciālista izglītības līmenis (59%), darba slodze, kā arī specializācija darbā ar noteiktām mērķa grupām (44%). Visretāk kā atalgojuma aprēķināšanas kritērijs – tiek ņemts vērā dienestā nostrādātais laiks (22%). Pie citiem kritērijiem (15%) tiek iekļautas atbildes, ka speciālistu atalgojumu nosaka pašvaldība un sociālajā dienestā nav izstrādātas atalgojuma sistēmas. Vēl kā citus atalgojuma aprēķināšanas kritērijus vadītāji norāda iesaistīšanos projektu realizēšanā, speciālistu komunikācijas prasmi un pašnovērtējumu.

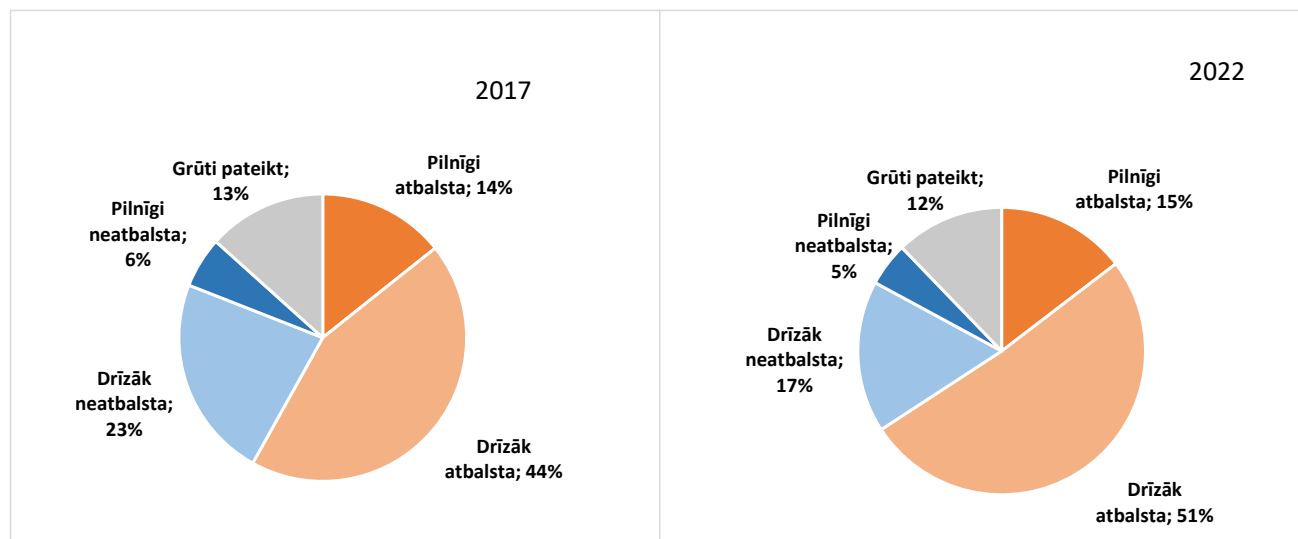
80. attēls. Sociālā darba speciālistu atalgojuma aprēķināšanas kritēriji (atbilžu sadalījums procentos)



*Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.
Bāze: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41*

Aplūkojot sociālo dienestu vadītāju attieksmi pret priekšlikumu ieviest sociālā darba atalgojumā dalīto likmi, kas ietver fiksēto un mainīgo daļu, kur mainīgā daļa būtu atkarīga no darba izpildes novērtēšanas rezultātiem, redzams, ka lielāka daļa ir to aptaujāto, kas pilnīgi vai drīzāk atbalsta šo priekšlikumu (81. attēls). To pilnībā atbalsta 15% un drīzāk atbalsta 51% sociālo dienestu vadītāju, kamēr drīzāk vai pilnīgi neatbalsta 22% aptaujāto (12% šo jautājumu ir grūtības izvērtēt). Salīdzinot ar 2017. gadu, sniegtajās atbildēs nav būtisku izmaiņu.

81. attēls. Sociālo dienestu vadītāju attieksme pret dalīto atalgojuma likmi (atbilžu sadalījums procentos)

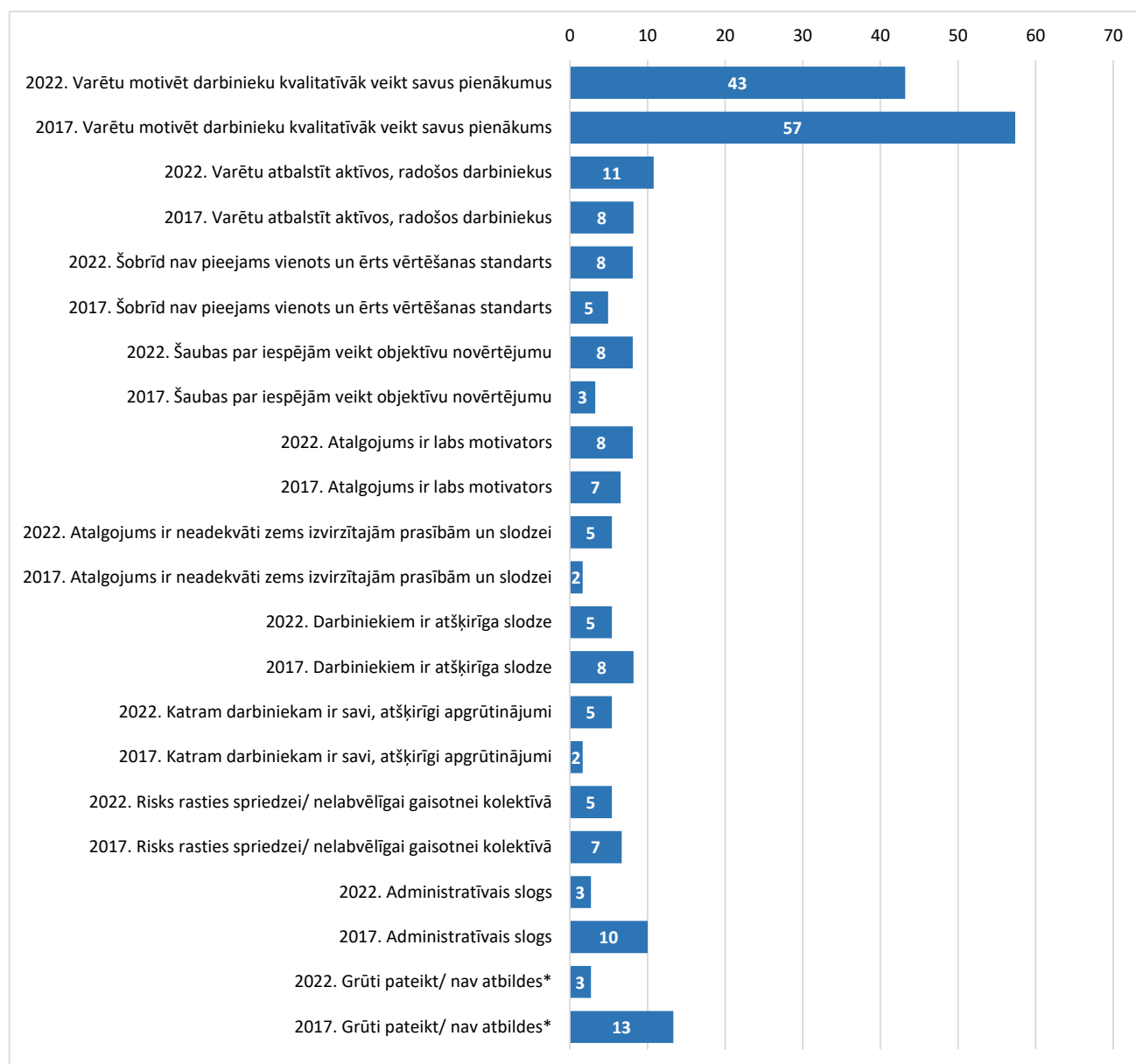


Bāze 2022: visi sociālā dienesta vadītāji, N=41

Bāze 2017: visi sociālā dienesta vadītāji, N=105

Sociālo dienestu vadītāju visbiežākais arguments dalītās atalgojuma likmes ieviešanas atbalstam ir iespēja motivēt sociālos darbiniekus kvalitatīvāk veikt savus pienākumus (43%) (82. attēls). 8-11% dienestu vadītāju uzskata, ka dalītā likme jāievieš, jo tas ir atbalsts aktīvajiem, radošajiem darbiniekiem (11%) un atalgojums ir labs motivators (8%). Vadītāji, kuri ir pret ieviešanu, uzsver vienota un ērta vērtēšanas standarta neesamību un šaubas veikt objektīvu novērtējumu (8%), citi argumenti tiek minēti retāk. Visretāk kā iemesls, kāpēc vadītāji noraida dalītās atalgojuma likmes ieviešanu, pieminēts administratīvais slogs (3%). No visiem aptaujātajiem 3% ir grūti sniegt konkrētu viedokli.

82. attēls. Dalītās atalgojuma likmes ieviešanas argumentācija (atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: sociālā dienesta vadītāji, kuri sniedz konkrētu viedokli par dalītās atalgojuma likmes ieviešanu, N=37

Sociālā darba speciālisti

Sociālā darba speciālistu komentāri kvalitatīvā pētījuma ietvaros rāda, ka šobrīd sociālajos dienestos pastāv diezgan atšķirīgas metodes attiecībā uz sociālā darba rezultātu izvērtēšanu. Sociālā darba speciālisti norāda uz šādām metodēm:

- “iekšējais audits” (pēc nejausības principa kolēģis pārbauda kolēģi, sociālās palīdzības lēmumu kontrole);
- darba kvalitātes uzraudzības sistēma;
- darba kvalitātes speciālists;
- labākā sociālā darbinieka nominēšana.

Pamatā sociālā darba rezultāti tiek vērtēti tā saucamajos “iekšējos audits”, kur katrs sociālais dienests ir izstrādājis savu pieeju darba kvalitātes uzraudzībai. Atsevišķās pašvaldībās darba rezultāti, t.sk. arī sociālā darba rezultāti, tiek vērtēti vienoti pēc konkrētas metodikas, bet vienā no pašvaldībām ir izveidota amata vienība – darba kvalitātes speciālists. Taču daļā pašvaldību darba rezultāti šobrīd netiek vērtēti vispār.

Visbiežāk “iekšējos audits” nodaļas vadītājs pēc nejausības principa izvēlas noteiktus darbiniekus un veic pārbaudi to klientu lietās. Pēc tam šīs lietas pārskata sociālā dienesta vadītājs, kurš salīdzina, vai abu vērtējumi sakrīt. Taču dažkārt lietas pārbauda tikai sociālā dienesta vadītājs. Pamatā šis izvērtējums attiecas tikai uz sociālā darba klientu lietām. Pēc līdzīga principa tiek pārbaudīti arī sociālās palīdzības nodaļā pieņemtie lēmumi – sociālās palīdzības lēmumu kontrole. Un trešais “iekšējo auditu” veids ir, kad kolēģis pārbauda kolēģi, kur tiek pārbaudītas dažāda veida lietas – gan tādas, kas attiecas uz gadījumu vadīšanu un pakalpojumu saņemšanu, gan tādas, kas attiecas uz sociālās palīdzības saņemšanu. Piemēram, viena no sociālā darba speciālistēm stāsta, ka vadītāja dažkārt mēdz paņemt konkrētas klientu lietas un paskatīties, kāda ir to kvalitāte, un, ja ir kādi iebildumi un ieteikumi, tad to arī pasaka. Viņai pret šādu pārbaudi nav iebildumu. Savukārt kāda cita sociālā darba speciāliste stāsta, ka viņiem dienestā pieņemts pārbaudīt pieņemtos lēmumus, pirms tie tiek tālāk virzīti. Proti, viņai katru mēnesi no noteiktām pašvaldības teritorijām tiek atsūtīti pieņemtie lēmumi, kurus viņa pārskata. Viņa norāda, ka sākotnēji viņai visas teritorijas reizē sūtīja pieņemtos lēmumus, taču šāda sistēma nedarbojās, jo viņai vienlaicīgi ienāca pārāk liels lēmumu skaits, kurus viņa nespēja laikā pārskatīt. Taču cita sociālā darba speciāliste stāsta, ka viņas sociālajā dienestā pirms Covid-19 pandēmijas bija pieņemts veidot 2-3 cilvēku lielu komandu, kas pēc noteikta grafika brauca uz pagastiem un pārbaudīja klientu lietas. Viņa norāda, ka lietas tika vērtētas pēc noteiktiem kritērijiem – nomenklatūras, iesnieguma, apsekošanas aktiem, kā arī tika pievērsta uzmanība, vai ir visi nepieciešamie paraksti. Attiecīgi pēc tam tās tika nodotas sociālā dienesta vadītājam izvērtēšanai.

Vadītāja dažreiz paņem klientu lietas un paskatās, kā tiek strādāts. Izdara savas atzīmes, kas ir jāpapildina vai jādara labāk. Un kā šīs sistēma darbojas, Jūsaprāt? Vai tā ir gana efektīva? Man nav iebildumu, jo man patīk, ka kāds vēl paskatās uz to lietu. Es visu daru tā, kā es to redzu, un, ja kāds palabo – varēja šādi. Okay, es to pieņemu. (LM_EX_S3)

Mums ir tā, ka ikdienas darba uzraudzībai šobrīd tiek veikta sociālās palīdzības lēmumu kontrole, ko es arī pati veicu. Pa teritorijām, pa mēnešiem, piemēram, novembra mēnesī man bija divas teritorijas, kas man iesūtīja savus visus sociālās palīdzības lēmumus, divu teritoriju sociālie darbinieki. Nākamais mēnesis, tad atkal būs nākamie sociālie darbinieki, kas atkal iesūtīs palīdzības lēmumus man izskatīt, pirms tie tiek tālāk virzīti. Bija moments šī gada pavasarī, vasaras sākumā, kad es veicu vienlaicīgi

visas teritorijas sociālo palīdzības lēmumu izskatīšanu, bet tad darbiniekiem bija ilgi jāgaida atbilde, ienāca liels skaits lēmumu, man tie bija jāizskata. Ātrāk to var izdarīt, dalot pa teritorijām, tajā momentā tas bija ļoti noderīgi, jo izdevās pamanīt varbūt kādas neskaidrības, neprecizitātes, tas ir tieši par sociālās palīdzības lietām. (LM_EX_S7)

*Mums ir iekšējais audits. **Kā tas darbojas?** Izveido komandu no visiem darbiniekiem, no vairākiem sociālajiem darbiniekiem, pēc grafika viens, otrs, trešais brauks uz to un to pagastu, tas brauks pie tā, viss ir sadalīts krustu šķērsu, lai katram sanāktu aizbraukt uz 2, 3 pagastiem. Tad ir noteikts, ko ir vajadzīgs pārbaudīt, pēc nomenklatūras, vai ir iesniegums, vai ir visi paraksti, apsekošanas akti un tas un šitas. Tādā veidā pēc tam tālāk to virza nodaļas vadītājam, tad uz vadītāju pašu, ir tāds iekšējais audits, bet sakarā ar Covid tagad nav bijis. Šobrīd nav. (LM_EX_S4)*

Trešais veids, kā tiek vērtēta darba kvalitāte, ir detalizēta darba kvalitātes uzraudzības sistēma, kurā darba izvērtēšanā tiek iesaistītas divas puses – darbinieks un sociālā dienesta vadība. Pamatā darba kvalitātes sistēma paredz darbinieka pašnovērtējumu un sociālā dienesta vadības izvērtējumu. Proti, darbiniekam tiek iedota noteikta veidlapa, kurā saskaņā ar sava amata aprakstu, ir jāizvērtē iepriekšējā periodā sasniegtie darba rezultāti, kā arī jāapraksta, piemēram, savs ieguldījums attiecībā uz dalību dažādos projektos vai to, kā saredz sevi darbā pēc diviem un pieciem gadiem. Pēc tam sociālā dienesta vadītājs aicina uz sarunu sociālā darba speciālistu, pēc kuras sniedz savu vērtējumu par darbinieka rezultātiem. Vienā no intervijām tiek norādīts, ka darba rezultāti tiek novērtēti ar A, B un C, kur A ir pats augstākais novērtējums. Sociālā darba speciāliste, kuras pašvaldībā ir ieviesta trīs līmeņu darba rezultātu sistēma, norāda, ka pamatā visi iegūst A vai B līmeni, taču dažkārt kādam gadās arī saņemt C līmeni. Jāatzīmē, ka šī ir vienīgā darba rezultātu izvērtēšanas sistēma, kura reāli ietekmē darbinieka atalgojumu, jo darbinieki, kuri ir saņēmuši A un B vērtējumu, saņem vienreizēju piemaksu pie algas.

Tur darbinieks sevi novērtē atbilstoši amata aprakstam, tad ir viena sadaļa par paša iniciatīvām, ko viņš ir izrādījis, nezina kur piedalījies. Un tad ir kaut kādas saskarsmes ar iedzīvotājiem un kolektīvu, vai ir projektos iesaistījies, pie domes kādās komisijās. Jā, vai ir izrādījuši iniciatīvu par kaut kādiem Eiropas projektiem. Tas ir tāds kā pašnovērtējums, bet tad vēl vadītājs novērtē ar savu redzējumu, cik darbinieks ir bijis ieinteresēts. Tad tur kaut kādus skaitliskus dala un sanāk līmenis. Pamatā jau visiem ir A un B līmenis. (LM_EX_S2)

Ceturtais sociālā darba rezultātu izvērtēšanas modelis paredz darba kvalitātes speciālistu, kura uzdevums ir izvērtēt un noteikt problēmas un vajadzības dažādās sociālās jomas struktūrvienībās, t.sk. izvērtēt klientu lietu kvalitāti. Šāds speciālists pieejams tikai vienā no intervētajām pašvaldībām. Sociālā darba speciāliste, kuras sociālajā dienestā ir šāds speciālists, stāsta, ka darba kvalitātes speciālists apmeklē dažādas struktūrvienības, tiekas ar darbiniekiem un mēģina izprast to vajadzības, ar mērķi uzlabot darba kvalitāti. Speciāliste norāda, ka ar šādu speciālistu darbā pirmo reizi ir saskārusies jau pirms trijiem gadiem, tad kādu laiku tas nav bijis vispār, bet tagad atkal parādījies.

Savā laikā mums bija, kādus trīs gadus atpakaļ viņš bija, kā es ar viņu saskāros, tad viņš brauca uz dienas centru. Viņš mēģināja noskaidrot mūsu dienas centra darbības, vajadzības, problēmas, pārskatījām vēlreiz, kā atvieglot to birokrātiju, klientu lietišķas, kas mums vajadzīgs un kas nav. Tad viņu noņēma, bet tagad no augšas atkal ielika jaunu speciālisti, mums gadiem vispār bija noņemta, bet tagad mums atkal ir. Es zinu, ka viņa arī brauc uz struktūrām un pārrunā, skatās, mēģina pilnveidot to darbiņu. (LM_EX_S11)

Tikai vienā no pētījumā iesaistītajām pašvaldībām ir ieviesta prakse sociālā darba speciālistu izvērtējumā iesaistīt pašvaldības iedzīvotājus un domes vadību. Sociālā darba speciāliste stāsta, ka viņas pašvaldībā tiek rīkota sociālā darbinieka diena, kuras laikā tiek godināti labākie sociālā darba

speciālisti. Saskaņā ar speciālistes teikto, ikviens pašvaldības iedzīvotājs, t.sk. arī sociālā dienesta vadītāja un pašvaldības mērs, var nobalsot par labāko sociālā darba speciālistu. Kā norāda sociālā darba speciāliste, labākais sociālā darba speciālists iegūst naudas balvu.

Vairāki sociālā darba speciālisti norāda, ka sociālā darba rezultāti šobrīd netiek vērtēti vispār, taču pie tā tiek strādāts, un tuvākā nākotnē tiks ieviesta darba kvalitātes uzraudzības sistēma sociālā dienesta vai visas pašvaldības mērogā. Viens no iemesliem, kādēļ vēl tādas nav, ir tas, ka ne visiem sociālajiem dienestiem pēc ATR ir izdevies sakārtot iekšējo dokumentāciju – darba veidlapas, darba instrukcijas un tml. Piemēram, viena no sociālā darba speciālistēm atzīst, ka sociālajā dienestā līdz šim nav bijusi nekāda darba kvalitātes uzraudzības sistēma, taču pašvaldībā šobrīd pie tā tiek strādāts. Savukārt otra sociālā darbiniece norāda, ka darba kvalitātes uzraudzības sistēmas izveide šobrīd ir izstrādes procesā, jo, kamēr nav sakārtota sociālā dienesta iekšējā dokumentācija, nevar to pabeigt.

Nē, nē, kāda aizpildīšana, anketas, nē, galīgi nav bijis, bet zinu, ka pašvaldībā grib ieviest vērtēšanas sistēmu. (LM_EX_S10)

Jā, ir tā, ka, domājot par darba novērtēšanu, vēl arī noteikti šobrīd tiek izstrādāts. Tas mums ir iekavējies saistībā ar, kā es minēju, darba veidlapu komplektu un arī instrukcijām darbam. Tajās balstoties, šie kritēriji būs sakārtoti; kas ir tās lietas, kam ir jābūt, kam ir jābūt izpildītām ikdienā darbā ar klientu, arī dokumentācijas sakārtošanā. (LM_EX_S7)

Aplūkojot šobrīd pastāvošās darba kvalitātes uzraudzības metodes, nākas secināt, ka tikpat kā nekur netiek ņemts vērā sociālā dienesta klientu viedoklis (izņemot sociālā dienesta klientu sūdzības), taču pēc vienas no bijušās sociālās darba speciālistes domām, sociālā darba kvalitāte nevar tikt vērtēta bez sociālā dienesta klienta iesaistes, jo pretējā gadījumā tā ir vienpusēja izpratne un interpretācija par notiekošo.

Ja mēs runājam par kvalitātes novērtēšanu, tad klientu iesaiste tajā pasākumā ir principā obligāta, citādi tā ir vienpusēja izpratne vai interpretācija par to, kas notiek. (LM_EX_S20)

Kāda bijusi sociālā darba speciāliste atzīst, ka sociālā darba kvalitāti ir ļoti sarežģīti noteikt, un par to daudz ir diskutēts. Pēc viņas domām, viens no kritērijiem, kā to var noteikt, ir sākotnējās problēmas, ar ko sociālā dienesta klients ir vērsies pēc palīdzības, risināšanas progress.. Un šīs sākotnējās problēmas vērtējumā ir jābūt ietvertam gan sociālā darba speciālista vērtējumam, gan sociālā dienesta klienta vērtējumam. Viņa stāsta: “*Man šķiet, ka, lai izmērītu kvalitāti, būtu jāņem vērā abi aspekti – darbinieka skatījums uz sadarbību ar ģimeni, savu darbu, un ģimenes vērtējums, jo tā ir ģimenes situācija. To, ir vai nav uzlabojumi, vislabāk pateiks ģimene. Tas “trigerē” darbiniekus, es esmu dzirdējusi: “Ko tad viņš par mani var pateikt?”, vai darbiniekam reizēm ir bail, ka viņš citādi kā situāciju novērtēs. Bet tā ir tā komunikācijas lieta, nevar sagaidīt labu rezultātu, ja tev ir bail, ko klients pateiks. Tur disonanse notiek tajā visā pasākumā*”. Bijusi sociālā darba speciāliste norāda uz divām problēmām: pirmkārt, sociālā darba speciālists baidās par to, ko pateiks klients, otrkārt – sadarbības laikā var atklāties vēl citas ģimenes problēmas, iespējams, vēl nopietnākas. Līdz ar to kritērijs – progress sākotnējās problēmas risinājumā – neatspoguļo visu situāciju un ir uzmanīgi izmantojams.

Sociālā darba speciālistu atalgojums tiek noteikts saskaņā ar Darba likumu un profesiju klasifikatoru, un to nosaka pašvaldības dome. Pēc sociālā darba speciālistu teiktā, pamatā atalgojuma noteikšanā tiek ņemti vērā trīs kritēriji: (1) izglītības līmenis, (2) darba joma un (3) iegūtā pieredze (nostrādātie gadi). No sociālā darba speciālistu teiktā izriet, ka jauno pašvaldību domes nepraktizē sociālā darba

speciālistiem izmaksāt prēmijas. Savukārt piemaksas tiek saņemtas par darbu ārpus amata apraksta pienākumiem, piemēram, par darbu ar Ukrainas civiliedzīvotājiem vai papildus aktivitātēm (darbu pie metodikas izstrādes pilotprojektā). Piemēram, viena no sociālā darba speciālistēm skaidro, ka, viņasprāt, atalgojumu, pirmkārt, ietekmē valstī noteiktā maksimālā likme sociālā darba speciālistam, otrkārt – pašvaldībā izveidotā atalgojuma noteikšanas sistēma, kurā ņem vērā izglītības līmeni un darba specifiku. Sociālā darba speciāliste arī norāda, ka no valsts tiek saņemta piemaksa par papildus izglītību, bet par nostrādātajiem gadiem pašvaldība piešķir palielinātu atvaļinājuma dienu skaitu. Savukārt cita sociālā darba speciāliste atsaucas uz amatu katalogu, pēc viņas domām pašvaldība sociālā darba speciālistiem ir noteikusi iespējami mazāko atalgojumu. Viņa arī norāda, ka pēc novadu apvienošanās sociālā darba speciālistiem uz svētkiem vairs netiek izmaksātas nekādas prēmijas.

*Pirmkārt, jau tiek ņemts vērā, kāds ir noteikts valstī atalgojums, ne tā? Es nezinu! Es tā domāju, es nezinu. Un tad katra pašvaldība nosaka gan pēc izglītības, gan arī darba specifikas. Protams, sociālajiem darbiniekiem atalgojums ir lielāks nekā sociālās palīdzības organizatoriem. Vēl tiek ņemts vērā, bet tas nav pie atalgojuma, tas ir pie atvaļinājuma, par nostrādātiem gadiem... Nu tas ir Darba likumā noteikts. **Ir arī kādas prēmijas, piemaksas?** LM ar šā gada aprīli par papildus izglītību, apmācībām 204 stundām veic piemaksu. (LM_EX_S1)*

Alga mums ir tāda, kāda ir noteikta, laikam atbilstoši klasifikatoru kaut kādam zemākajam līmenim, cik pašvaldība ir atļāvusies. Par prēmijām un piemaksām es varētu jautāt – kas tas tāds? Mums tādu vienkārši nav. Ja mazajā novadā bija tādas piemaksas uz svētkiem divas reizes gadā, tās bija minimālās algas apmērā, tad man pie algas nāca klāt kādi 200 EUR, nepilni 300 EUR, bet te mēs jau zinām, ka tādu nebūs, un mēs varam to aizmirst mierīgā garā. (LM_EX_S12)

Jāsecina, ka sociālā darba speciālisti nav līdz galam pārliecināti par to, kā tiek noteikts viņu atalgojums. Līdz ar to nākotnē būtu nepieciešams ieguldīt lielāku skaidrojošo darbu, lai sociālā darba speciālisti skaidri zinātu, kādi faktori ietekmē to algas apmēru. Būtiski norādīt, ka ne visās pašvaldībās sociālā darba speciālistiem tiek segta veselības apdrošināšana. Saskaņā ar vairāku intervēto speciālistu teikto, ikvienam sociālā darba speciālistam būtu jābūt obligātajai veselības apdrošināšanai, jo darbā ir sastopami būtiski veselības riski – agresīvi klienti un suņi, dažādas infekciju slimības, tostarp arī pedikuloze. Viena no sociālā darba speciālistēm, kura pirms neilga laika saskarusies ar būtiskām veselības problēmām, uzskata, ka veselība pasliktinājusies stresa darbā dēļ. Viņasprāt, sociālā darba speciālistiem būtu jābūt obligātajai veselības apdrošināšanai, jo nav pieņemama situācija, ka sociālā darba speciālistam par saviem līdzekļiem, piemēram, ir jāapmaksā pedikulozes ārstēšana.

Es vispār uzskatu, ka šim darbam ir jābūt obligātai veselības apdrošināšanai, nevis nelaimes gadījumiem, bet veselības. Tas vispār būtu bez apspriešanas jāpiešķir. Es arī pamatošu uzreiz kāpēc. Klienti nāk, piedodiet, utaini, ar kašķi, ar tuberkulozi. Šim jautājumam būtu jābūt valsts līmenī paceltam, tur vispār nebūtu jābūt nekādai apspriedei, vai vajag vai nevajag, vai jūs paši varat piemaksāt. Tam būtu jābūt uzreiz pirmajā dienā, kā ienāk kabinetā.[..] Jo piedodiet, dabūjot kašķi, man ir jātērē privātie līdzekļi, lai es no tā tiktu vaļā. Tāpat arī ar visu pārējo. (LM_EX_S8)

Jautājot, **cik apmierināts esat ar savu atalgojumu**, pamatā tiek saņemta atbilde, ka saņemtais atalgojums nav apmierinošs, ņemot vērā augstās izglītības prasības, emocionālo slodzi un iespējamo apdraudējumu darbā, kā arī straujo dzīves dārdzības palielināšanos. Tikai atsevišķi intervētie sociālā darba speciālisti pauž apmierinātību par savu atalgojumu.

Vairāki no intervētajiem sociālā darba speciālistiem izsaka sašutumu par to, ka zemāk kvalificēti pašvaldības darbinieki, tādi kā lietvedis, šoferis, klientu apkalpošanas speciālists, saņem tādu pašu vai ļoti līdzīgu atalgojumu, kāds ir sociālā darba speciālistam. Pēc viņu domām, tas nav pieņemami, jo

sociālā darba speciālistam ir augstākā izglītība un darbā ir ievērojami lielāka atbildība un emocionālā slodze nekā, piemēram, šoferā vai lietveža darbā. Piemēram, viena no sociālā darba speciālistēm, kura vasarā sava atvaļinājuma laikā nolēma piestrādāt pašvaldības tūrisma un informācijas centrā, stāsta, ka viņa ir kļuvusi ļoti apbēdināta pēc tam, kad izrādījies, ka saņemtais atalgojums ir tikpat liels kā sociālā darba specialistam. Viņa uzskata, ka tas nav samērīgi, jo sociālā darba speciālista darbs, pirmkārt, pieprasa augstāko izglītību un īpašas prasmes, otrkārt – rada emocionālus un fiziskus riskus veselībai, jo darbā nākas saskarties ar agresīviem, iereibušiem klientiem, un apsekojumu laikā nereti nākas uzturēties piesmēķētās telpās, un pastāv apdraudējums tikt ievainotam no nepieskatīta suņa. Šim viedoklim pievienojas arī cita sociālā darba speciāliste, kura norāda, ka sociālā darba speciālista neto atalgojums pašvaldībā ir 670 eiro, bet sociālā dienesta šoferim – 600 eiro.

Tad, kad es noskaidroju, ka tūrisma un informācijas centrā cietā alga, mēneša alga, ir tikpat liela kā sociālajam darbiniekam, kuram vajag gan augstāko izglītību, gan īpašas iemaņas, gan darbs nav pateicīgs, klienti ir tādi, kādi viņi ir. Tad, kad es sapratu, ka viņiem ir tikpat liela pamatalga, nolaidās rokas, jā. Tad nolaidās rokas, jo ir jāņem vērā šī specifika, ka tas ir riska darbs, ir šie agresīvie, ir šie alkoholiķi, ir arī risks, ka tu ej uz apsekošanām, tur ir dzīvnieki, kas var uzbrukt, ir arī tādi gadījumi, nianses. Tāpat tu bieži uzturies piepīpētās telpās, jo tie klienti istabās smēķē, tas viss ir risks veselībai. Tā ir nepārtraukta nervu spriedze, es uzskatu, ka šis darbs šobrīd ir slikti apmaksāts. (LM_EX_S8)

Tāpat tiek arī norādīts, ka mēdz būt gadījumi, kad sociālā darba speciālistam ir ļoti līdzīgi vai pat zemāki ienākumi kā klientam. Piemēram, viena no bijušajām sociālā darba speciālistēm stāsta, ka sociālā darba speciālista atalgojums nav motivējošs, jo, viņasprāt, tā nav pieņemama situācija, ka dažkārt sociālā dienesta klienta ienākumi ir gandrīz tikpat lieli kā sociālā darba speciālista ienākumi. Viņa arī norāda, ka mēdz būt situācijas, kad darbs ir grūts, bet ir labi atalgots, un līdz ar to ir motivācija palikt un strādāt, taču tas neattiecas uz sociālā darba speciālistiem.

Atalgojums nav vispār konkurētspējīgs, es nezinu, kurā vietā ir konkurētspējīgs atalgojums, ja sociālais darbinieks ar augstāko izglītību un pietiekami augstu, lielu darba slodzi, saņem 670 EUR uz rokas. Mēs tūlīt būsim minimālās algas līmenī, mūsu klienti saņem vairāk nekā mēs. Sociālā dienesta šoferis saņem 600 EUR uz rokas. (LM_EX_S12)

Nu, es uzskatu, ka ļoti, ļoti zems, jo bija tā, ka es ar klientu runāju, mēs prasām arī par naudas līdzekļiem, un, ja klientam mēnesī ir budžets lielāks nekā man, tad rokas arī nolaižas. Diemžēl bija tā, ka mēs ar kolēģēm runājām, kuras pabalstus piešķir, ka nāk tādi, kuriem ir mazliet mazāk nekā mūsu alga. Citreiz ir tā, ka tevi darbā notur atalgojums, tev ir grūti, bet tev ir laba alga, taču šeit tevi netur nekas. Diemžēl es uzskatu, ka atalgojums mūsdienās pie visām šīm cenām, ja tu saņem kaut kādus 700 EUR, tas nešķiet adekvāts, nē. (LM_EX_S19)

Tomēr ir arī tādi sociālā darba speciālisti, kas norāda, ka šobrīd ir apmierināti ar savu atalgojumu. Tas ir tāpēc, ka:

- salīdzinājumā ar kaimiņu novadu sociālā dienesta sociālā darba speciālistu atalgojums ir augstāks;
- tiek saņemtas piemaksas;
- saņemtais atalgojums tiek skatīts kontekstā ar citiem ieguvumiem.

Piemēram, viena no sociālā darba speciālistēm stāsta, ka viņa šobrīd ir apmierināta ar savu saņemto atalgojumu, jo viņas pašvaldībā sociālā darba speciālisti saņem vairāk nekā kaimiņu novados. Taču viņa arī norāda, ka šobrīd sociālajā jomā piedāvātais atalgojums nav konkurētspējīgs ar citām nozarēm,

jo īpaši ar privāto sektoru. Viņa arī atzīmē, ka pārsvarā visi viņas bijušie studiju biedri ir nodarbināti citās nozarēs, kur ir daudz augstāks atalgojums.

Ja domāju par sevi, tad es esmu diezgan apmierināta ar atalgojumu, kas šobrīd ir. Tas ir okey. Domājot plašāk, mūsu pašvaldībā sociālā darbinieka atalgojums, skatoties uz citām pašvaldībām, ir labāks nekā citiem sociālajiem darbiniekiem, bet, skatoties uz citām nozarēm, tad tas nav tas kārdinošākais. Ir darbinieki, kas, ja ir iespējas, izvēlas citas nozares. Varbūt tieši ne šajā pašvaldībā, bet, redzot savus studiju biedrus, es ļoti maz redzu viņus savā nozarē, sociālajā darbā tieši. Ir nozares, darba vietas, kur ir patīkamāks [atalgojums]. (LM_EX_S7)

Savukārt kāda cita sociālā darbiniece izsaka apmierinājumu ar savu atalgojumu, jo šobrīd saņem piemaksas pie pamatalgas. Pēc viņas domām, piemaksas motivē saņemties un neizdegt darbā.

Uz doto brīdi, ar visām piemaksām, es esmu apmierināta. Protams, ka atalgojumam ir jābūt godīgam, ja cilvēks daudz strādā, ne tikai es, arī mani kolēģi. Es uzskatu, ir godīgi, ka mums ir piemaksas, tas ir labi, tā ir motivācija un stimulē neizdegt. (LM_EX_S9)

Ir sociālā darba speciālisti, kuri atalgojumu vērtē kontekstā ar vietu, kur tie dzīvo un strādā. Piemēram, viena no sociālā darba speciālistēm atzīst, ka gribētu lielāku atalgojumu, taču šobrīd jūtas apmierināta, jo, dzīvojot un strādājot mazā pilsētā, kur sociālā darba speciālistiem tiek piedāvāts zemāks atalgojums nekā Rīgā, viņa iegūst vairāk brīvā laika, jo tas nav jāpatērē ceļā.

Protams, es gribētu lielāku atalgojumu, bet es izvērtēju arī tos plusus, kas man ir strādājot pilsētā, kurā es dzīvoju. Man nav jāpavada laiks ceļā uz darbu. Rīga turp, atpakaļ ir divas stundas dienā, ja tev darbs centrā. Ja nē, tad vēl ilgāk. Man tas ir ļoti svarīgi, lai es nepavadītu savu dārgo brīvo laiku ceļā. Visu pasaules naudu tāpat nenopelnīsi. Piemēram, Rīgā es varētu saņemt 200 vai 300 EUR vairāk, bet, vai tas atsvērtu to, ka man būtu mazāk brīvā laika, noteikti nē. (LM_EX_15)

Izmantotās literatūras saraksts

Bela, B., & Rasnača, L. (zin. red.). (2023). *Sociālā darba vārdnīca*. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds.

Labklājības ministrija (30.09.2020.). Deinstitutionalizācijas process.

<https://www.lm.gov.lv/lv/deinstitutionalizācijas-process>

Labklājības ministrija (2013). *Pamatnostādnes sociālo pakalpojumu attīstībai 2014.-2020.gadam*.

Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/262647-par-socialo-pakalpojumu-attistibas-pamatnostadnem-20142020gadam>

Labklājības ministrija (2013). *Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnes 2014.-2020.gadam*.

Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/263299-par-profesionala-sociala-darba-attistibas-pamatnostadnem-2014-2020-gadam>

Ķezberis, U. (2020) Pandēmijas laikā pasaulē pieaugusi vardarbība pret sievietēm. 24.11.2020.

Pieejams: <https://www.lsm.lv/raksts/zinas/arzemes/pandemijas-laika-pasaule-pieaugusi-vardarbiba-pret-sievietem.a382773/>

Mārtinsone, B. (2020) COVID-19 krīzes psiholoģiskās sekas ģimenēs. Prezentācija. Pieejams:

https://www.rsu.lv/sites/default/files/imce/Dokumenti/prezentācijas/04_martinsone_baiba.pdf

Ministru kabinets (13.06.2017.) Ministru kabineta noteikumi Nr. 338 “Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem.”

Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/291788-prasibas-socialo-pakalpojumu-sniedzjiem>

Ministru kabinets (07.12.2021.) Ministru kabineta rīkojums Nr. 911 “Par Latvijas Republikas statistiskajiem reģioniem un tajos ietilpstošajām administratīvajām vienībām”.

Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/328252-par-latvijas-republikas-statistikajiem-regioniem-un-tajos-ietilpstosajam-administrativajam-vienibam>

Ministru kabinets (26.04.2022.) Ministru kabineta noteikumi Nr. 262 “Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs, amatu klasifikācijas un amatu apraksta izstrādāšanas kārtība”.

Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/332122-valsts-un-pasvaldibu-instituciju-amatu-katalogs-amatu-klasifikācijas-un-amatu-apraksta-izstradasanas-kartiba>

Saeima (10.06.2020). *Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likums*. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/315654-administrativo-teritoriju-un-apidzivotu-vietu-likums>

Saeima (31.10.2002.). Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/68488-socialo-pakalpojumu-un-socialas-palidzibas-likums>

Pielikumi

Sociālo dienestu vadītāju un sociālā darba speciālistu padziļināto interviju norises raksturojums

Nr.	Reģions	Pašvaldības lielums	Pašvaldība, kurā tika veikta intervija
1.	Rīgas	Valstspilsēta	Jūrmala
2.	Vidzemes	Valstspilsēta	Valmiera [kopā ar novada teritoriju]
3.	Kurzemes	Valstspilsēta	Liepāja
4.	Zemgales	Valstspilsēta	Jēkabpils [kopā ar novada teritoriju]
5.	Latgales	Valstspilsēta	Daugavpils
6.	Rīgas	Novads	Ādažu novads
7.	Rīgas	Novads	Ogres novads
8.	Vidzemes	Novads	Madonas novads
9.	Vidzemes	Novads	Valkas novads
10.	Kurzemes	Novads	Kuldīgas novads
11.	Kurzemes	Novads	Dienvidkurzemes novads
12.	Zemgales	Novads	Jelgavas novads
13.	Zemgales	Novads	Aizkraukles novads
14.	Latgales	Novads	Rēzeknes novads
15.	Latgales	Novads	Krāslavas novads
<i>Interviju ar bijušajiem sociālā darba speciālistiem raksturojums:</i>			
16.	Rīgas	Novads	<i>Sīkāka informācija netiek izpausta, nodrošinot dalībnieku anonimitāti</i>
17.	Rīgas	Valstspilsēta	
18.	Vidzemes	Novads	
19.	Zemgales	Valstspilsēta	
20.	Rīgas	Valstspilsēta	

Sociālo dienestu vadītāju kvantitatīvās aptaujas izlases struktūra

Parametrs	Respondentu skaits izlasē	Respondentu īpatsvars (%)
KOPĀ	41	100,0
REĢIONS		
Rīgas reģions	13	31,7
Vidzemes reģions	8	19,5
Kurzemes reģions	7	17,1
Zemgales reģions	4	9,8
Latgales reģions	9	22,0

Sociālā darba speciālistu kvantitatīvās aptaujas izlases struktūra

Parametrs	Respondentu skaits izlasē	Respondentu īpatsvars (%)
KOPĀ	705	100,0
REĢIONS		
Rīgas reģions	275	39,1
Vidzemes reģions	90	12,8
Kurzemes reģions	121	17,2
Zemgales reģions	102	14,5
Latgales reģions	115	16,3
PASVALDĪBAS LIELUMS		
Valstspilsēta	238	33,8
Novads	465	66,1
IZGLĪTĪBA		
Sociālais darbinieks ar maģistra grādu sociālajā darbā, t.sk., otrā līmeņa augstāko izglītību sociālajā darbā	45	6,4
Sociālais darbinieks ar maģistra grādu sociālajā darbā un augstāko izglītību citā profesijā	86	12,2
Sociālais darbinieks ar otrā līmeņa augstāko izglītību sociālajā darbā	342	48,6
Sociālais aprūpētājs, sociālais rehabilitētājs, sociālās palīdzības organizators ar atbilstošu izglītību	38	5,4
Sociālā darba speciālists ar citu augstāko izglītību un/vai bez attiecīgās izglītības	193	27,4
SOCIĀLĀ DARBA SPECIĀLISTA VECUMS		
Līdz 35 gadiem	103	14,6
36 - 45 gadi	181	25,7
46 - 55 gadi	223	31,7
56 un vairāk gadu	197	28,0
KOPĒJAIS DARBA STĀŽS SOCIĀLĀ DARBA JOMĀ		
Līdz 5 gadiem	130	18,5
6 - 10 gadi	147	20,9
11 - 15 gadi	165	23,5
16 - 20 gadi	135	19,2
21 un vairāk gadu	125	17,8
DARBA ILGUMS ATTIECĪGĀS PAŠVALDĪBAS SOCIĀLAJĀ DIENESTĀ		
Līdz 5 gadiem	236	33,6
6 - 10 gadi	151	21,5
11 - 15 gadi	158	22,5
16 un vairāk gadu	158	22,5