**Chart

Description automatically generated**

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 sociālā dienesta sadarbības institūciju un pašvaldību domju vadītāju izpratni par sociālā dienesta vietu un lomu sabiedrībā**

atbilstoši 2022.gada 5. septembra līgumam Nr. LM2022\_24-1-1321\_96e “Par pētījuma ex-post veikšanu”

Izpildītājs:



2023. gada 2. jūnijs

(Precizēts un papildināts saskaņā ar LM komentāriem 2023. gada 12. jūlijā)

# SATURS

SATURS 2

*Saīsinājumi* 4

*Terminu skaidrojums* 4

*Attēlu saraksts* 5

*Tabulu saraksts* 5

IEVADS 6

PĒTĪJUMA DIZAINS 8

SECINĀJUMI UN KOPSAVILKUMS 9

PAŠVALDĪBAS VADĪBAS VIEDOKĻU IZPĒTES REZULTĀTI 13

SOCIĀLĀ DIENESTA DARBS PAŠVALDĪBĀ 13

Sociālo problēmu aktualitāte pašvaldībā 13

Sociālo pakalpojumu attīstība pašvaldībās 19

Novadu apvienošanas ietekme uz sociālo dienestu darbu un sociālo situāciju novadā 24

Sociālo dienestu darbs Covid-19 pandēmijas laikā 28

Kara Ukrainā seku izraisīto problēmu risināšana, Ukrainas civiliedzīvotāju uzņemšana un sociālo dienestu loma tās nodrošināšanā 31

Sociālā dienesta tēls sabiedrībā un attīstības iespējas 36

SOCIĀLO DIENESTU RESURSU VĒRTĒJUMS 38

Finanšu resursi 38

Cilvēkresursi 44

Infrastruktūras resursi 49

SOCIĀLĀ DIENESTA DARBA ORGANIZĀCIJA UN VADĪBAS PROCESI 52

Sociālā dienesta darba slodze un atalgojums 52

Sociālā dienesta darba rezultatīvie rādītāji 57

SOCIĀLO DIENESTU DARBINIEKU KOMPETENCES UN METODISKAIS ATBALSTS 61

Sociālā dienesta darbinieku kompetenču vērtējums 61

Pašvaldību atbalsts sociālo darbinieku profesionālajai pilnveidei un metodiskajam darbam 64

STARPINSTITUCIONĀLĀ UN STARPPROFESIONĀLĀ SADARBĪBA 65

Sadarbības tiesiskais pamats un vērtējums 65

Sadarbības partneri un veidi 69

SOCIĀLO DIENESTU SADARBĪBAS PARTNERU VIEDOKĻU UN PIEREDZES IZPĒTES REZULTĀTI 71

SOCIĀLĀ DIENESTA DARBS PAŠVALDĪBĀ 71

Sociālo problēmu aktualitāte pašvaldībā 71

Sociālā dienesta darba uzdevumi 74

Sociālā dienesta tēls 76

SOCIĀLĀ DIENESTA DARBA ORGANIZĀCIJA UN KVALITĀTE 77

Sociālo dienestu resursu vērtējums 77

Sociālo dienestu un sociālo pakalpojumu pieejamība 79

Sociālo dienestu darba kvalitāte 84

SOCIĀLĀ DARBA SPECIĀLISTU PROFESIONĀLĀS KOMPETENCES VĒRTĒJUMS 86

STARPINSTITUCIONĀLĀ UN STARPPROFESIONĀLĀ SADARBĪBA 90

Sadarbības vispārējs raksturojums: regularitāte, gadījumi, mērķa grupas 90

Starpinstitucionālās sadarbības organizācija 92

Sadarbības ar sociālo dienestu vērtējums 95

Izmantotās literatūras saraksts 98

PIELIKUMS 100

1. Padziļināto interviju ar pašvaldības domes vadību raksturojums 100

2. FGD ar sociālo dienestu sadarbības partneriem raksturojums 101

3. Pašvaldību sociālo dienestu rīcībā esošā finansējuma apmēra uz vienu iedzīvotāju (EUR) atšķirību amplitūda visās Latvijas pašvaldībās 2021. gadā 103

### ***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

GMI – garantētais minimālais ienākums (sk. sīkāk terminu skaidrojumu)

IZM – Izglītības un zinātnes ministrija

LM – Labklājības ministrija

LPS – Latvijas Pašvaldību savienība

MK – Ministru kabinets

NVA – Nodarbinātības valsts aģentūra

NVO – nevalstiskās organizācijas

SOPA – pašvaldību sociālās palīdzības un sociālo pakalpojumu administrēšanas lietojumprogramma

VBTAI – Valsts bērnu tiesību aizsardzības inspekcija

VPD – Valsts probācijas dienests

VSAA – Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra

### ***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 atbalstu[[1]](#footnote-1).

**Garantētais minimālais ienākums** – minimālais ienākumu slieksnis, kuram saskaņā ar likuma “Par sociālo drošību” 2.2 pantu ir jābūt katra Latvijas iedzīvotāja rīcībā. Ja Latvijas iedzīvotāja ienākums ir zemāks par likumā noteikto slieksni, tad pašvaldība viņam maksā pabalstu GMI līmeņa nodrošināšanai.

### ***Attēlu saraksts***

|  |  |
| --- | --- |
| 1. attēls. Ex-post pētījuma mērķa grupas ………………………………………………………… | 7.lpp. |

### ***Tabulu saraksts***

|  |  |
| --- | --- |
| 1. tabula. Faktiskie pašvaldību izdevumi atbilstoši funkcionālajām kategorijām 2021. gadā, EUR | 39.lpp. |
| 2. tabula. Faktiskie pašvaldību izdevumi atbilstoši funkcionālajām kategorijām 2021. gadā, % …. | 40.lpp. |
| 3. tabula. Pašvaldību sociālo dienestu rīcībā esošā finansējuma apmēra uz vienu iedzīvotāju (EUR) atšķirību amplitūda aplūkotajās pašvaldībās 2021. gadā …………………………………... | 43.lpp. |

# 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 izvērtēta Projekta aktivitātēs iesaistīto sociālo darbinieku profesionālās darbības snieguma dinamika Projekta ietvaros īstenoto mācību un metodiku apguves rezultātā, kas noteikta, salīdzinot ex-post 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 empīriska 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 aptvērums 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**

Shape

Description automatically generated

Šis ir trešais ex-post pētījuma rezultātu starpziņojums. Tas ietver pašvaldības vadības un sociālo dienestu sadarbības partneru viedokļu raksturojumu un izmaiņas par sociālā dienesta darba uzdevumiem un lomu sabiedrībā, domes vadības vīziju par sociālā dienesta attīstības vajadzībām, un attiecīgi dienestam nepieciešamo resursu pieejamību, starpinstitucionālās sadarbības vērtējumu abu mērķa grupu skatījumā. Ziņojums iedalās divās daļās – pašvaldības vadības un sociālo dienestu sadarbības partneru viedokļa un pieredzes izpētes rezultāti.

# PĒTĪJUMA DIZAINS

Sociālā dienesta darba rezultātus, kuri atspoguļojas to klientu un pašvaldības iedzīvotāju kopumā vērtējumā, būtiski ietekmē sociālo dienestu darba organizācija un valsts, pašvaldības iestāžu un citu sociālo pakalpojumu sniedzēju orientācija uz sadarbību. Šie jautājumi no sociālo dienestu vadības un sociālā darba speciālistu perspektīvas tika aplūkoti starpziņojumā “Starpziņojums par sociālo dienestu vadītāju un sociālā darba speciālistu viedokļiem par sociālā darba praksi ietekmējošiem institucionāliem un profesionāliem faktoriem mērījumiem un to analīzi”. Savukārt otras iesaistītās puses – pašvaldības vadības un sociālo dienestu sadarbības partneru – skatījuma uz sociālā dienesta darbu analīze ir šī starpziņojuma rezultāts. Atbilstoši šī pētījuma uzdevumiem, abu mērķa grupu viedoklis par pētāmajiem jautājumiem tika noskaidrots, izmantojot kvalitatīvās pētījumu metodes.

**Pašvaldību domju vadības** izpratnes kvalitatīvai izpētei tika veiktas 15 padziļinātās intervijas ar pašvaldību domju vadītājiem vai viņu ieceltiem pārstāvjiem, ko pašvaldību vadība deleģēja dalībai pētījumā. No 15 intervijām 10 intervijās piedalījās domes priekšsēdētājs vai priekšsēdētāja, bet piecās – domes priekšsēdētāja iecelts pārstāvis (priekšsēdētāja vietnieks vai sociālo jautājumu komitejas priekšsēdētājs – deputāts). Intervijas tika iedalītas šādi: trīs intervijas katrā plānošanas reģionā, kur katrā reģionā tika veikta pa vienai intervijai kādā no reģiona valstspilsētām, bet divas – kādā no reģiona novadiem. Turklāt visas intervijas notika tajās pašās pašvaldībās, kurās notika padziļinātās intervijas ar sociālo dienestu vadītājiem un sociālā darba speciālistiem (sk. aptverto pašvaldību sarakstu šī ziņojuma Pielikuma 1. apakšnodaļā). Šāda pieeja ļauj padziļināti izprast katras pašvaldības sociālā dienesta darbu ietekmējošo faktoru kopumu. Pašvaldību domju vadības viedokļu izpēte tika veikta laika posmā no 2022. gada 21. novembra līdz 2023. gada 4. aprīlim. Šāds garš interviju veikšanas laiks saistīts ar domes vadītāju aizņemtību, kuras dēļ nebija iespējams intervijas veikt ātrāk.

**Sociālo dienestu sadarbības partneru**, t.i., valsts un pašvaldību iestāžu (piemēram, NVA, ārstniecības iestādes, izglītības iestādes, VPD, tiesībsargājošās iestādes, bāriņtiesa, stacionāru) un citu sociālo pakalpojumu sniedzēju, t.sk., NVO, kuri sadarbojas ar sociālo dienestu vai sniedz sociālos pakalpojumus, izpratnes kvalitatīva izpēte tika veikta 5 fokusa grupu diskusiju (FGD) ietvaros, katra no kurām bija organizēta vienā reģionā: Kurzemes reģionā, Latgales reģionā, Rīgas reģionā, Vidzemes reģionā un Zemgales reģionā. Šāda pieeja izvēlēta, lai nodrošinātu dažādu ieinteresēto pušu viedokļa un izpratnes pārstāvniecību. FGD notika tiešsaistes formātā, kas nodrošināja plašāku dažādu pašvaldību institūciju pārstāvniecību.

Kopumā FGD ir piedalījušies 54 dalībnieki: 13 Kurzemes reģionā, 7 Zemgales reģionā, 13 Latgales reģionā, 10 Vidzemes reģionā un 11 Rīgas reģionā. Diskusiju dalībnieki pārstāv šādas iestādes: 11 bāriņtiesas, 5 izglītības pārvaldes, 4 vispārizglītojošās izglītības iestādes, 2 pašvaldības policijas, 5 Valsts policijas, 8 stacionāru, 2 VPD, 6 NVA, 2 VSAA, 2 VBTAI un 7 NVO (sk. pārstāvēto institūciju sarakstu šī ziņojuma Pielikuma 2. daļā). Sociālo dienestu sadarbības partneru viedokļu izpēte kopumā tika veikta laika posmā 2023. gada 18. – 26. aprīlis.

# SECINĀJUMI UN KOPSAVILKUMS

Padziļinātās intervijas ar pašvaldību vadītājiem par aktuālākajām sociālajām problēmām pašvaldībā rāda, ka tās ir saistītas ar konkrētā brīdī aktuālajiem plašākiem ekonomiskiem procesiem un no tiem izrietošajām sekām. Atšķirībā no 2017. gada, kad kā galvenās problēmas tika identificēts bezdarbs, darba vietu trūkums, zemi iedzīvotāju ienākumi, zema iedzīvotāju līdzdarbības motivācija un otrās paaudzes pašvaldības sociālo pabalstu saņēmēju grupas palielināšanās, 2023. gada sākumā aktuālākās problēmas ir inflācija, energoresursu cenas, zemas algas un pensijas, iedzīvotāju novecošanās un atkarības problēmas. Vienlaikus galvenās sociālo dienestu klientu grupas pašvaldību vadītāju vērtējumā saglabājas tās pašas un ir: maznodrošinātie un trūcīgie iedzīvotāji, ģimenes ar bērniem un seniori. Mērķa grupas, ar kurām ir jāplašina darbs, pašvaldību vadītāju vērtējumā ir jaunieši ar dažādām problēmām, kā arī personas ar GRT. Savukārt sociālo dienestu sadarbības partneru skatījumā ir lielākā mērā aktualizējusies problēma ar vecāku spēju aprūpēt savus bērnus, no kā izriet arī bērnu uzvedības problēmas. Savukārt senioru gadījumā aktualizējas adekvātas veselības aprūpes saņemšanas problemātika un vajadzība pēc ilgtermiņa sociālās aprūpes pakalpojuma.

Raksturojot izmaiņas sociālo dienestu darbā pēdējo piecu gadu laikā, pašvaldību vadītāji uzsver sociālo pakalpojumu attīstību, īpaši izceļot DI projekta ietekmi. Salīdzinot ar 2017. gada ex-ante izvērtējumā iegūtajiem datiem, redzams, ka pašvaldību vadītāju vidū ir būtiski pieaugusi izpratne par sociālo pakalpojumu jomu. Ja 2017. gadā pašvaldību vadītāji saistībā ar sociālā dienesta darbu runāja galvenokārt par pabalstiem un materiālo palīdzību iedzīvotājiem, kas nonākuši grūtībās, tad šajā izvērtējumā pašvaldību vadītāju intervijās viena no galvenajām tēmām, par ko viņi izteicās, bija sociālo pakalpojumu attīstība pašvaldībās. Pašvaldību vadītāji arī atzīst, ka sociālie pakalpojumi pašvaldībās paliek kvalitatīvāki, pārdomātāki un mērķtiecīgāki. Vienlaikus pašvaldību vadītāji norāda, ka viņi sastopas ar nozīmīgiem izaicinājumiem nodrošināt DI projekta ilgtspēju, kā arī, novecojot iedzīvotājiem un pieaugot vientuļo senioru skaitam, arvien aktuālāka kļūst ilgtermiņa sociālās aprūpes iestāžu pieejamība. Savukārt sociālo dienestu sadarbības partneri, sadarbojoties ar sociālajiem dienestiem, no vienas puses, atzīst ieguvumu, ko nodrošina dažādu sociālo pakalpojumu piedāvājums, bet, no otras puses, atzīst vajadzību attīstīt un pilnveidot esošos, kā arī attīstīt jaunus, katras personas individuālajām vajadzībām pielāgotus sociālos pakalpojumus.

ATR pieredze intervēto pašvaldību vadītāju vidū atšķiras. Daļa vadītāju ļoti kritiski vērtē apvienošanos un tās rezultātus, savukārt sadarbības partneru viedoklis ir mazāk kritisks – daļa uzskata, ka ATR nav nesusi nozīmīgas izmaiņas. Lielākā daļa pašvaldību vadītāju uzskata, ka sociālajā jomā ATR rezultātā pašvaldības iedzīvotāji kopumā ir ieguvēji, jo ar atsevišķiem izņēmumiem lielākoties novadi, kuros sociālā atbalsta līmenis iepriekš tika nodrošināts mazākā apmērā, tagad ir pielīdzināts tiem novadiem, kur šis atbalsts ir plašāks, paplašinot visiem novada iedzīvotājiem arī pieejamo sociālo pakalpojumu klāstu. Attiecībā uz novada sociālā dienesta organizatorisko struktūru, novadu apvienošana lielākoties nozīmēja to, ka jaunizveidotajā apvienotajā pašvaldībā jāveido jauna sociālās palīdzības un pakalpojumu sistēma. Tas savukārt radīja diezgan lielu administratīvo slogu, īpaši sociālo dienestu vadītājiem un pašvaldības administrācijai, jo bija jāvienādo pašvaldību saistošie noteikumi. Pozitīvi jāvērtē tas, ka pašvaldību un sociālo dienestu vadība lielākoties sociālā atbalsta sniegšanā centās atrast kompromisus un izvēlēties labākos risinājumus no dažādo pieeju klāsta.

Padziļināto interviju ar pašvaldību vadītājiem dati rāda, ka Covid-19 pandēmija un ar to saistītie ierobežojumi atstāja gan īstermiņa, gan ilgtermiņa ietekmi. Īstermiņā pašvaldību vadītāji pozitīvi vērtē sociālā dienesta darbinieku elastīgumu, pielāgojoties noteiktajiem tikšanās ierobežojumiem, kā arī radošumu, meklējot dažādas pieejas un risinājumus iesniegt dokumentus vai apmainīties dokumentiem neklātienē. Pašvaldību vadītāji atzīst, ka atsevišķas sociālo dienestu klientu grupas, piemēram, personas ar GRT, Covid-19 laikā tika vairāk pakļautas negatīvai ietekmei, jo tika pārtraukta noteiktu sociālās rehabilitācijas pakalpojumu sniegšana. Šim viedoklim pievienojas sadarbības partneri, daļa no kuriem akcentē, ka Covid-19 ierobežojumi atstāja negatīvu ietekmi uz vairākām sociālā dienesta kritiskām klientu grupām, tostarp, personām ar GRT un ģimenēm ar bērniem. Savukārt, Covid-19 pandēmijas ilgtermiņa ietekme, kā novērojuši gan pašvaldību vadītāji, tā sadarbības partneri, ir saistīta ar uzlabotām prasmēm izmantot tiešsaistes rīkus dažādām sapulcēm un semināriem, intensīvāku e-paraksta lietošanu, kā arī konstatēta atsevišķu jaunievedumu saglabāšanās arī pēc Covid-19 pandēmijas beigām. Sadarbības partneri īpaši izceļ tiešsaistes rīku izmantošanas pieauguma pozitīvo efektu, jo redz tajā arī starpinstitucionālās sadarbības efektivitātes pieaugumu.

Karš Ukrainā un Ukrainas civiliedzīvotāju uzņemšana pēc 2022. gada 24. februāra radīja pašvaldībām vairākus izaicinājumus, un atkal prasīja jaunus risinājumus, kā ar šiem jautājumiem tikt galā. Pirmkārt, daļā pašvaldību vadība ir aktīvi iesaistīta atbalsta sniegšanā Ukrainai, vācot ziedojumus, piedaloties to nogādāšanā uz Ukrainu un sniedzot gan materiālu, gan morālu atbalstu. Vairākas pašvaldības jau pirms kara aktīvās fāzes sadarbojās ar kādām Ukrainas pašvaldībām vai pilsētām, un tagad turpina ar tām sadarboties ziedojumu nogādāšanā. Otrkārt, 2022. gada martā sākās Ukrainas civiliedzīvotāju uzņemšana pašvaldībās, kas tika īstenota ciešā sadarbībā ar sociālā dienesta darbiniekiem. Treškārt, kara izsauktā energoresursu sadārdzināšanās pašvaldībām prasīja mobilizēt savus organizatoriskos resursus mājokļa pabalsta un citu atbalsta veidu sniegšanā pašvaldības mazāk turīgajiem iedzīvotājiem.

Kopumā pašvaldību vadītāji atzinīgi novērtē gan sociālo dienestu darbinieku, gan pašvaldības administrācijas darbinieku iesaisti ukraiņu civiliedzīvotāju uzņemšanā un energoresursu pabalstu pašvaldības iedzīvotājiem nodrošināšanā. Lai atslogotu sociālā darba speciālistu darbu, lielākā daļa intervēto pašvaldību gan piesaistīja papildu jaunus darbiniekus sociālajam dienestam, gan arī intensīvi iesaistīja centrālās administrācijas darbiniekus. Pašvaldību vadītāji uzskata, ka kopīgiem spēkiem pašvaldības, iesaistot arī sociālos dienestus, ar visiem uzdevumiem šīs krīzes risināšanā tika galā. Sociālo dienestu sadarbības partneri arī atzīst sociālo dienestu ieguldījumu Ukrainas civiliedzīvotāju atbalstā. No starpinstitucionālās sadarbības viedokļa šeit tiek atzīmēta pozitīvā Rīgas pilsētas pieredze, izveidojot “Rīgas atbalsta centru Ukrainas iedzīvotājiem”. Tā aktīvākajā darba posmā vienā ēkā bija izvietotas dažādu valsts un Rīgas pašvaldības iestāžu filiāles, kā arī NVO informatīvais punkts un atsevišķi pakalpojumi, lai Ukrainas civiliedzīvotāji visus nepieciešamos pakalpojumus saņemtu vienuviet. Sadarbības partneri šo atzīst par veiksmīgu sadarbības piemēru un izsaka gandarījumu par šo sadarbības pieredzi.

Pašvaldību vadītāju vidū kopumā ir pozitīvs viedoklis ar sociālo dienestu tēlu, kas balstīts gan sociālo dienestu darbības kvalitātes uzlabojumā, gan aptaujās iegūtajos datos par apmierinātību ar sociālo dienestu darbu. Vienlaikus tiek norādīts, ka joprojām pastāv negatīvi stereotipi par sociālo dienestu klientiem. Šādi negatīvi stereotipi mazina iedzīvotāju vēlmi krīzes situācijā vērsties pēc palīdzības sociālajā dienestā. Viens no virzieniem, kā mazināt šādus negatīvos stereotipus, ir uzlabot infrastruktūru un vidi, kurā sociālie dienesti sniedz savus pakalpojumus, ko arī pašvaldību vadītāji pēdējo piecu gadu laikā ir atbalstījuši un plāno turpināt.

Attiecībā uz sociālās jomas finansējumu, pētījums ļauj secināt, ka finanšu resursi sociālajai jomai pēdējos gados ir būtiski palielinājušies. Tomēr, kā rāda pašvaldību vadītāju intervijas, kā arī sociālo dienestu sadarbības partneru viedoklis, tie joprojām nav pietiekami, un daudzviet ar grūtībām nodrošina tikai obligāto minimālo uzdevumu veikšanu, bet resursu sociālā darba attīstībai un prevencei nepietiek.

Sociālo dienestu cilvēkresursu pieejamības problēmu atzīst kā pašvaldību vadītāji, tā sociālo dienestu sadarbības partneri. Pašvaldību vadītāji to apzinās kā ļoti nopietnu problēmu, kas turpmākajos gados vēl tikai pastiprināsies, jo aizvien samazinās speciālistu skaits, kas gatavi strādāt sociālā darba specialitātēs ar pašvaldību piedāvāto atalgojumu. Vienlaikus pieaug neaizpildīto vakanču skaits, un nepieciešamība pieaugošo darba slodzi pārdalīt esošajam personālam. Tā rezultātā darba slodze un izdegšanas sindroms sociālā darba speciālistu vidū tikai paaugstinās. Intervijās iegūtā informācija rāda, ka jau tagad lielākajā daļā pašvaldību sociālā darba speciālistu skaits ir nepietiekams. Galvenie iemesli tam ir zemais atalgojums nozarē, pašvaldības finanšu resursu ierobežojumi, augstas kvalifikācijas prasības, konkrētu speciālistu trūkums, emocionāli grūts darbs. Pašvaldību vadītāji atzīst, ka pats galvenais viņiem šobrīd ir noturēt darbā esošos darbiniekus, jo atrast jaunus darbiniekus ir grūti.

Pašvaldību vadītāju izpratnē dominējošā pieeja sociālo darbinieku slodzes noteikšanai ir iedzīvotāju un klientu lietu skaits uz vienu sociālā darba speciālistu. Darbinieku atalgojuma apmēra noteikšanas galvenais kritērijs ir mēnešalgu grupu likmes, ievērojot likuma normas atalgojuma noteikšanā un salāgojot tās ar pašvaldību saistošajos noteikumos noteikto regulējumu un ietvertajiem atalgojuma principiem, kā arī pašvaldības budžeta iespējām.

Apzinoties cilvēkresursu problēmas aktualitāti sociālajā jomā, pašvaldību vadītāji arī stāsta par veidiem, kā viņi kā darba devēji cenšas atbalstīt vai motivēt sociālā darba speciālistus. Pirmkārt, daudzās pašvaldībās sociālajos dienestos ir piesaistīts atbalsta personāls, kas nav sociālā darba speciālisti, bet ļauj samazināt darba slodzi, atslogojot sociālā darba speciālistus no tiem darba aspektiem, kurus var veikt arī nespeciālisti. Tāda stratēģija daudzās pašvaldībās bija krīzes situāciju risināšanai, kad īsā laika periodā bija jāpieņem un jāizskata daudz iesniegumu (Ukrainas civiliedzīvotāju uzņemšanas nodrošināšanai; apkures pabalstu iesniegumu pieņemšanai u.c.). Tie ir arī ikdienas darbi, kas saistīti ar lietvedību, administratīvo darbu vai klientu pieņemšanu, bet nav sociālais darbs ar gadījumu vai gadījuma vadīšana.

Rezumējot galvenās pašvaldību vadītāju atziņas par sociālo dienestu darbinieku profesionālajām kompetencēm, jānorāda, ka tās tiek vērtētas pozitīvi, vienlaikus pašvaldību vadītājiem ir grūtības par to detalizēti izteikties. Pašvaldību vadītāji atzīst, ka sociālā dienesta darbiniekiem ir nepieciešama profesionālā pilnveide un metodiskais atbalsts, jo tas stiprina viņu motivāciju strādāt un pilnveido viņu spējas sasniegt noteiktus rezultātus. Savukārt sociālo dienestu sadarbības partneri ir samērā labi informēti par LM īstenotā ESF projekta “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” ietvaros sniegto mācību un metodisko atbalstu. Vienlaikus viņi izteica bažas par atsevišķu projekta ietvaros izstrādāto metodiku atbilstību Latvijas tiesiskajā regulējumā noteiktajam, Latvijas sociālā darba realitātei un veidam, kā sociālie darbinieki ir interpretējuši jaunajās metodikās noteikto. Šīs bažas ir pamats secinājumam, ka pamata informācija (semināru vai īsu apmācību veidā) par sociālajā darbā izstrādātajām jaunajām metodikām būtu jāsniedz arī sociālo dienestu galvenajiem sadarbības partneriem. Runājot par sociālo darbinieku turpmākajām mācību vajadzībām, kā pašvaldību vadītāju, tā sadarbības partneru skatījumā ir nepieciešams uzlabot saskarsmes un komunikācijas prasmes, kā arī turpināt pilnveidot prasmes darbā ar sarežģītām mērķa grupām, piemēram, jauniešiem ar deviantu uzvedību un atkarības problēmām, personām ar GRT.

Faktori, kas pašvaldību vadītāju vērtējumā negatīvi ietekmē sociālo dienestu darbinieku profesionālās kompetences, ir, no vienas puses, augsta speciālistu mainība, jo sociālā darba speciālisti pietiekoši bieži maina savu darbu pašvaldības sociālajā dienestā uz citu darbu gan sociālajā sfērā, gan arī pavisam citā jomā. No otras puses, problēma ir arī sociālā darba speciālistu novecošanās un atsevišķos gadījumos ar to saistītā intereses mazināšanās par darba pienākumiem un uz klientu orientētas darba pieejas nepieņemšana.

# PAŠVALDĪBAS VADĪBAS VIEDOKĻU IZPĒTES REZULTĀTI

Pašvaldības domes vadības izpētes rezultāti sastāv no piecām apakšnodaļām, kurās no pašvaldību vadītāju perspektīvas ir aplūkoti šādi jautājumi: sociālā dienesta darba vērtējums, sociālā dienesta resursu vērtējums, sociālā dienesta darba organizācija un vadības procesi, sociālā darba speciālistu profesionālās kompetences un pašvaldības atbalsts tālākizglītībai, starpprofesionālā un starpinstitucionālā sadarbība.

# SOCIĀLĀ DIENESTA DARBS PAŠVALDĪBĀ

Ņemot vērā to, ka sociālā darba organizācija un nodrošināšana ir viena no pašvaldību autonomajām funkcijām, pašvaldību vadītāji ir tieši iesaistīti nozīmīgu lēmumu, kas attiecas uz sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības nodrošināšanu pašvaldības iedzīvotājiem, pieņemšanā. Šī iemesla dēļ ir svarīgi noskaidrot, kāda ir pašvaldību vadītāju informētība un izpratne par sociālo jomu viņu pašvaldībā kopumā, aktuālajām sociālajām problēmām un sociālā dienesta darbu pašvaldībā. Jāuzsver, ka pašvaldību vadītāju vērtējumā pēdējie trīs gadi sociālajā jomā kopumā ir bijuši diezgan sarežģīti vairāku, savstarpēji pārklājošos notikumu un faktoru dēļ. Sociālās jomas organizācijas principus noteiktu laika periodu būtiski ietekmēja Covid-19 pandēmija un ar to saistītie tikšanās ierobežojumi. Vairāki novadi ATR rezultātā pilnībā pārveidoja savu sociālo dienestu struktūru, jo, novadiem apvienojoties, tika izveidota vienota sociālā atbalsta sistēma, izlīdzinot un vienādojot gan pabalstu un sociālo pakalpojumu veidus un pieejamību, gan sociālā dienesta darbinieku atalgojumu. Būtiski izaicinājumi pašvaldībām un to sociālajiem dienestiem bija saistīti ar Krievijas uzbrukumu Ukrainai, proti, Ukrainas civiliedzīvotāju, kas bēga no kara, uzņemšanu, kā arī kara izraisīto energoresursu cenu pieaugumu un inflāciju Latvijā. Balstoties uz padziļinātajās intervijās iegūtajiem kvalitatīvajiem datiem, šajā apakšnodaļā ir aplūkoti šādi jautājumu bloki: (1) aktuālās sociālās problēmas pašvaldībā; (2) sociālo pakalpojumu attīstība pašvaldībās; (3) novadu apvienošanas ietekme uz sociālo dienestu darbu un sociālo jomu novadā; (4) sociālo dienestu darbs Covid-19 pandēmijas laikā; (5) Ukrainas civiliedzīvotāju uzņemšana un sociālo dienestu loma tās nodrošināšanā; (6) Sociālā dienesta tēls sabiedrībā un attīstības iespējas.

## Sociālo problēmu aktualitāte pašvaldībā

Saskaņā ar pašvaldību domju priekšsēdētāju viedokli galvenās sociālās problēmas pašvaldībās ir, pirmkārt, zemi iedzīvotāju ienākumi, kas saistās ar intervijās plaši apspriestu jautājumu par inflāciju un augstām energoresursu cenām, jo tās visvairāk ietekmē iedzīvotājus ar zemiem vai vidēji zemiem ienākumiem. Otra biežāk minētā problēma ir iedzīvotāju novecošanās un vientuļo senioru īpatsvars, kas pašvaldībām rada izaicinājumus gan saistībā ar pansionātu nodrošināšanu, gan aprūpes mājās pakalpojuma nodrošināšanu. Trešā aktuālākā problēma saistīta ar dažādām atkarībām, kuras īpaši izplatītas īpaši pusaudžu vidū. Sniegtās atbildes parāda, ka, salīdzinot ar 2017. gadu, ir mazinājusies bezdarba problēma vai darba vietu trūkums. Nodarbinātības aspektā dažos novados drīzāk tiek runāts par zemo algu problēmu. Turpinājumā no intervēto pašvaldību vadītāju perspektīvas ir aplūkotas viņu minētās un raksturotās aktuālākās problēmas, kuras viņi saista ar sociālo jomu, kā arī atbilstošās sociālā dienesta klientu grupas.

Inflācija, kas pēdējā gada laikā ir būtiski ietekmējusi plaša patēriņa preču, īpaši pārtikas cenas, kā arī energoresursu augstās cenas, visur Latvijā būtiski ietekmē iedzīvotājus ar zemiem vai vidēji zemiem ienākumiem, viņi visvairāk izjūt to, ka ar savu algu var atļauties nopirkt mazāk. Piemēram, Centrālās statistikas pārvaldes Inflācijas kalkulators[[2]](#footnote-2) parāda, ka, 2023. gada martā, salīdzinot ar 2019. gada martu patēriņa cenas visām precēm un pakalpojumiem Latvijā ir pieaugušas par 32,9%, un tas nozīmē, ka pirktspēja 2019. gada martā 100,00 eiro apmērā 2023. gada martā atbilst 132,90 eiro. Citiem vārdiem sakot, lai nopirktu preces, ko varēja nopirkt par 100 eiro, tagad nepieciešami 132,90 eiro. Šāda situācija liek pašvaldību vadītājiem pārdomāt, kā turpmāk atbalstīt mazāk turīgos pašvaldības iedzīvotājus. Vairāki pašvaldību vadītāji norāda, ka tam būtu nepieciešams paaugstināt trūcīgās un maznodrošinātās personas ienākuma slieksni, lai paplašinātu cilvēku loku, kas var vērsties pēc palīdzības sociālajā dienestā:

*Pirmais ir dzīves līmeņa dārdzība. Šobrīd sociālie dienesti nosaka atbilstību maznodrošinātā un trūcīgā statusam, bet ir jāsaprot to, ka to nosaka pēc ienākuma līmeņa, nevis izdevumu līmeņa. Šeit varētu būt problēmas, jo ir strauji augoša inflācija un daudzu citu izdevumu pieaugums. Mēs redzam, ka iedzīvotājam atalgojums varbūt sasniedz to, lai viņš nebūtu trūcīgais, bet izdevumu sadaļa parāda, ka viņš ir krietni, krietni trūcīgo līmenī iekšā. Tā ir tā problēma, ko valsts vēl nav tā apzinājusi, jo man liekas, ka bieži vien viņi arī dzīvo tādā eiforijā… Uzdod jautājumu, kā mainās trūcīgo īpatsvars pilsētā pie šādas inflācijas. Un tad es arī atbildēju – atvainojiet, trūcīgos nenosaka no tā, cik ir izdevumi, bet no tā, kādi ir ieņēmumi. Jā ienākumu sadaļa nav mainījusies, tad īsti saņemt nevar, kaut arī izdevumu sadaļa ir pamatīgi mainījusies, un liela daļa ir nokļuvusi līdzekļu nepietiekamības gūstā. Tur būs tā problēma, kas būs jārisina.*

Pašvaldības vadītāji arī norāda, ka energoresursu cenas visticamāk arī turpmāk būs salīdzinoši augstas, turpinot ietekmēt gan maznodrošinātos un trūcīgos, gan ģimenes ar bērniem, kas neatbilst maznodrošinātās mājsaimniecības statusam, jo arī tās saskaras ar grūtībām nomaksāt visus rēķinus. Pašvaldību vadītāji pauž bažas, ka, ja valsts neturpinās kompensēt mājokļa pabalsta izmaksas, tā viņu pašvaldībā būs ļoti problemātiska situācija:

*Šogad un nākamgad energoresursu cenas noteikti sitīs uz visām pusēm, sitīs pa maznodrošinātajiem un trūcīgajiem, faktiski ģimenēm. 2022. gadā mums bija puse no mājokļa pabalsta, ko kompensēja valsts, pārējais pabalsts bija apmēram pusmiljons šogad plānots, un arī izpilde ir ap pusmiljonu, pusi valsts kompensē. 2023. gadā izskatās, ka tikai līdz maijam kompensēs, un tas, manuprāt, nav pareizi. [..] Tas ir numur viens, nodrošināt pamatvajadzības - apkure, enerģētika. Manuprāt, tas ir kaut kas, kas noteikti būs jārisina.*

Vairāki pašvaldību vadītāji šīs problēmas sakni saskata tajā, ka daudziem pašvaldības iedzīvotājiem ir zemas algas, un inflācijas un energoresursu cenu kāpuma dēļ strādājošie cilvēki arī kļūst par pabalstu saņēmējiem:

*Pamatproblēma reģionā ir zemais vidējais atalgojums, kas arī noved pie situācijas, kad pabalstu saņēmēju skaits šobrīd tikai un vienīgi palielinās.*

Otra intervijās ļoti plaši apspriesta problēma ir iedzīvotāju novecošanās un vientuļo senioru īpatsvars. Tas ir aktuāls jautājums visās pašvaldībās, kurās notika intervijas. Tomēr dažādās pašvaldībās aktuālākās vajadzības atšķiras, lai gan var minēt, ka visbiežāk pašvaldību vadītāji runā par pansionātu vai aprūpes mājās pakalpojumu nodrošināšanu. Saistībā ar sociālās aprūpes centriem jeb pansionātiem, pašvaldību vadītāji saskaras ar to, ka inflācijas un energoresursu cenu kāpuma dēļ šis pakalpojums visur ir kļuvis būtiski dārgāks. Vienlaikus pieprasījums pēc šī pakalpojuma iedzīvotāju novecošanās dēļ jūtami pieaug:

*Novecošanās problēma. Ilgstošās [šeit un turpmāk citātos – ilgtermiņa] aprūpes institūcijas, tās būtu vairāk nepieciešamas novada teritorijā, jo mēs pakalpojumu pērkam no citiem novadiem. Jāsaka, ka šobrīd ārkārtīgi cenas ir pieaugušas. Tāpēc tas būtu tas, kas mums būtu jāveicina uz vietas.*

*Novadā ir trīs pansionāti, kas ir pa tiešo domei pakļauti. Un mēs ļoti labi redzam, ka pieprasījums pēc pansionātiem Latgalē ir pieprasīts. Ir pat rindas uz pansionātu.*

*Klientu loks aug, un pieprasījums ir, mums reāli ir rinda.*

*Domājam par kādu iestāžu pielāgošanu veco ļaužu izmitināšanai, šobrīd ir rinda. Man liekas, ka šobrīd ir lielāka rinda uz veco ļaužu pansionātu nekā uz bērnudārzu, lai saprastu to mūsu dinamiku. Rinda tur ir nežēlīga, tikai caur kapiem [vieta pansionātā atbrīvojas, kad kāds no pansionāta iemītniekiem nomirst]. Tā tas ir. Mēs piecos gados gribētu atvērt kādu jaunu iestādi, kas dotu iespēju nestāvēt rindā cilvēkiem, jo veco un vientuļo ļaužu paliek arvien vairāk.*

Vairāki pašvaldību vadītāji norāda, ka šīs problēmas risināšanai pašvaldībā notiek darbs gan pie jaunu pašvaldības pansionātu izveides, gan arī pēdējo piecu gadu laikā ir attīstīts aprūpes mājās pakalpojums. Kā norāda viens no intervētajiem pašvaldību vadītājiem, ir nepieciešams stiprināt tieši aprūpes mājās pakalpojumus, jo tie ļauj gan cilvēkam ilgāk palikt sev pazīstamā vidē mājās, gan arī pašvaldībai ir finansiāli lētāki:

*Mēs redzam, ka pieaug nepieciešamība pēc ilgstošas sociālās aprūpes, jo sabiedrība noveco. Manuprāt, mums svarīgāk ir nodrošināt tādus pakalpojumus, kas ļauj cilvēkam ilgāk funkcionēt savā sociālajā vidē – mājās. Tas nozīmē, ka ir jāstiprina aprūpes mājās pakalpojumi. Tas arī pašvaldībai ir finansiāli lētāk nekā apmaksāt ilgstošās sociālās aprūpes pakalpojumus.*

Pašvaldību vadītāji ir novērojuši, ka aprūpes mājās pakalpojuma pieprasījums aizvien pieaug, īpaši lauku teritorijās, un raksturīgs, ka vajadzība pēc aprūpes mājās pakalpojuma aktualizējas pēc tam, kad viens no senioru pāra nomirst, un palikušais seniors viens pats ar visu vairs netiek galā:

*Mājas aprūpei augoša tendence, it īpaši laukos. [..] Lielākā daļa gadījumu ir tā: kamēr divi pensionāri dzīvo, viņi diezgan labi tiek galā. Kad viens no viņiem aiziet, parasti tas ir vīrs, tad… Lauku māja, uz pansionātu viņi, protams, negrib iet. Tā ir tāda augoša problēma.*

Vienā no pašvaldībām tās vadība norāda, ka nepieciešams uzlabot (un tas arī tiek darīts) brīvā laika pavadīšanas iespējas senioriem, tādēļ ir piešķirtas telpas senioru dienas centram, un šo aktivitāti plāno arī attīstīt:

*Tāpat mums ir jārūpējas arī par senioriem, un tā parūpēšanās ir dažāda. Viņiem ļoti gribas novadā savu dienas centru un telpas, kur viņiem vienkārši pulcēties. Tad to arī mēs šobrīd esam atrisinājuši ar šāda veida telpām.*

Attiecībā uz pansionātu izveidi, pašvaldību vadītāji atklāj konfliktu, kas pastāv starp finansiāli efektīvu pieeju veco ļaužu pansionātu izveidē, un ģimeniskas, mājīgas vides veidošanu pansionātos. Pašvaldībām izdevīgāk ir veidot lielākus pansionātus, kur uz atbilstoši lielāku slodzi var strādāt gan sociālā atbalsta sniedzēji, gan medicīnas personāls, ēdinātāji utt. Mūsdienu pieejas, ko atbalsta LM, savukārt lielāku uzmanību pievērš ģimeniskas un mājīgas vides veidošanai pansionātos ar nelielu iemītnieku skaitu. Pašvaldību vadītāju vidū šis jautājums tiek vērtēts pretrunīgi, norādot, ka valstij tad tam būtu jāparedz papildu finansējums:

*Mums tām iestādēm ir jāaug, jo mums tās iestādes arī ir atkarīgas no personāla, iestādei ir jābūt mūsdienīgai, patīkamai mājas videi. [..] Bet nu arī – ieliekam kaudzi naudas 15 cilvēku aprūpei! Mēs [pašvaldība] tomēr pēc būtības atkal tiecamies uz lielākām iestādēm, bet valsts saka, ka ir jābūvē mazākas, bet maksāt negrib par to mazāko! Mazākajā tāpat to ārstu vajag, to māsiņu vajag, apkuri vajag, visu vajag. Viena cilvēka uzturēšanās līdz ar to maksā kaut kādu naudu vairāk.*

*Saistībā ar senioriem. Tas arī būtu ļoti jauki, ja būtu kāds pakalpojums. Rast ģimenei pietuvinātu sajūtu, ka viņiem ir tādas cienījamas šīs vecumdienas. [..] Ir jādomā par to, lai šis cilvēks ir aprūpēts, un nevis tā, ka viņš tiek aizsūtīts uz pansionātu, kur viņš viens pats dzīvo. Jā, varbūt tas ir pansionāts, bet mēs paši filmās esam redzējuši, kādi ārzemēs reizēm ir tie pansionāti, ka tie ir kā viesnīcas, kur cilvēki paši labprātīgi pārceļas, kad viņiem pienāk kaut kāds vecums, un viņi nevēlas apgrūtināt ģimeni, viņi vienkārši pārceļas tur dzīvot. Noteikti ir dažādi tie risinājumi. Bet tas princips, ka radīt šo ģimenisko vidi, jo droši viens neviens vien ir vientuļš un viņiem vajag šo kopības sajūtu. Bet to var arī savādāk, ne tikai ar ģimeni.*

Vēl viens virziens, kur viena no pašvaldībām plāno turpināt attīstīt savu atbalstu, ir saistīts ar atbalstu senioriem veselības vajadzību nodrošināšanā. Konkrētajā pašvaldībā pabalsts medikamentu iegādei ir trešais finansiāli ietilpīgākais pabalsts (pēc GMI un mājokļa pabalsta):

*Skaidrs, ka ir seniori, kuriem tās pensijas ir mazas, un viņiem ir dažāda veida aprūpe vajadzīga. Tad trešais lielākais pabalsts aiz GMI un mājokļa pabalsta mums ir pabalsts medikamentiem. Noteikti, ka tas ir vēl viens virziens, kur pabalsta apjoms nevar mazināties, jo zāļu cenas nekrītas, un senioru vajadzības nepaliek mazākas, bet pensijas jau īsti līdzi netiek. Kaut ko indeksē, bet tomēr. Es redzu tieši seniorus un viņu veselību, tā varētu būt tāda mērķa grupa.*

Saistībā ar atbalsta sniegšanu senioriem vairāki pašvaldību vadītāji aktualizēja problēmu, ka viņiem bieži vien nākas risināt konfliktus situācijās, kad seniori, kuriem ir bērni, faktiski ir vientuļi, jo viņu pieaugušie bērni par viņiem nerūpējas, kā arī atsakās maksāt līdzmaksājumu par pansionāta pakalpojumiem. Pašvaldību vadītāji te saskata vairākas problēmas. Pirmkārt, problēma ir mazās pensijas, un negatīvi tiek vērtēta situācija, kad seniora ikmēneša pensijas apmērs ir tik mazs, ka nesedz pansionāta ikmēneša izdevumus. Otrkārt, vairāki pašvaldību vadītāji ļoti kritiski vērtē to, ka bērni nerūpējas par saviem vecākiem, kad tie vairs vieni paši nevar iztikt. Treškārt, tiek norādīts, ka pašreizējais regulējums valstī minētās konflikta situācijas nerisina pietiekami veiksmīgi.

*Vēl viena milzīga problēma ir bērnu pienākums maksāt līdzmaksājumu par šiem pakalpojumiem institūcijā vecākiem. Tā ir milzīga problēma! Ar to cīnās daudzas pašvaldības gadu gadiem. Tas nerisinās, un mēs arī esam to uzsvēruši. Es atceros, ka bija ideja veikt papildus sociālās iemaksas no ienākumiem, kas veidotu, ka tev valsts apmaksātu ilgstošos aprūpes pakalpojumus. [..] Manuprāt, tas ir ļoti, ļoti netaisnīgi, ka cilvēki, kas visu mūžu ir strādājuši, ar savu pensiju nevar nomaksāt izdevumus par aprūpes pakalpojumiem institūcijā. Tas ir tā ļoti skumīgi, un tā ir milzīga problēma, kas droši vien arī nākamos piecus gadus ir jārisina.*

Vairākās intervijās kā viena no aktuālākajām problēmām pašvaldībā īpaši tika izcelta narkotiku atkarība jauniešu vidū. Uzskatot, ka narkomānija ir gan šobrīd, gan nākotnē aktuāla problēma, viens no intervētajiem pašvaldības vadītājiem uzskata, ka izglītības iestāžu darbiniekiem un citiem speciālistiem būtu labāk jāprot atpazīt narkotiku lietošanas pazīmes, kā arī šajā jomā nepieciešams veikt preventīvo darbu ar skolēniem:

*Aizvien vairāk izjūtam to pašu, ko pilsētā, kas ir narkomānijas attīstība. Skolas dienaskārtībā aizvien biežāk parādās šis jautājums. [..] Manā skatījumā, tā ir šodienas un rītdienas problēma.*

*Svarīgās sociālās problēmas, kas ir jārisina, ir atkarību problēmas gan skolas vecuma bērniem, gan pilngadīgām personām.*

Savukārt alkoholisma problēma biežāk aktuāla ir vidēja vai vecāka gada gājuma cilvēku vidū. Piemēram, intervijā pašvaldības vadītājs apraksta tipisku situāciju, ar kuru saskaras sociālais dienests un pašvaldības vadība, kad persona ar alkohola atkarību nonāk sociālā dienesta uzmanības lokā tādēļ, ka šīs personas galvenais apgādnieks – mamma – ir nomirusi.

*Mēs redzam, ka tā tendence ir, ka mums aug to cilvēku skaits, kuri atkarību dēļ nonāk mūsu, pašvaldības, aprūpē. Nevis tāpēc, ka to cilvēku kļūst vairāk, tā gluži nav, drīzāk viņu kļūst mazāk, bet nomirst viņu mammas. Tā ir citreiz pat traģikomiska situācija, kad pie manis kabinetā atnāk 55 gadus vecs dēls, kuru visu mūžu ir uzturējusi mamma, bet mamma tagad ir nomirusi, un viņš vispār nezina, ko dzīvē darīt. Tad viņiem tiek kārtoti kaut kādi papīri, strādāt viņš nekad nav strādājis, tikai varbūt kaut kādu malku viņš ir skaldījis. Bieži vien viņi nonāk aprūpes iestādē, kur faktiski visus izdevumus sedz pašvaldība, jo viņam jau nekā nav. Pensija vēl tālu, uz ielas mums viņu likt negribas.*

Ar atkarībām saistīta problēma, kas minēta vairākās pašvaldību vadītāju intervijās, ir grūtības risināt situācijas ar agresīviem pusaudžiem, kuriem visbiežāk ir daudz un dažādas problēmas (skolas neapmeklēšana, agresīva uzvedība, atkarības problēmas pašiem, atkarības problēmas un vardarbība ģimenē). Tiek norādīts, ka šī brīža pieeja, kurā uzsvars ir likts uz iekļaujošu izglītību, noved pie tā, ka viens agresīvs bērns terorizē gan citus bērnus, gan skolotājus, un neviens tur neko nevar izdarīt. Pašvaldību vadītāji norāda, ka šobrīd visas iesaistītās institūcijas – policija, sociālais dienests un izglītības iestādes lielā mērā atzīst savu bezspēcību:

*Mums ir izsludināta iekļaujoša sabiedrība. Dzīvē, uz vietas tas realizējas diezgan grūti. Mums ir virkne gadījumu, it sevišķi ar agresīviem bērniem, ka institūcijas vāji sadarbojas. Ir situācijas, kad visas instances plāta rokas, bet gala rezultātā Liepājā bērns nodur skolotāju, tā ir realitāte. Varbūt mums nav tik traki kā gadījums Liepājā, bet mums tāpat ir gadījumi, kad sadur, sakož, piekauj gan pedagogus, gan klases biedrus.[..] Vecāki tiem, kuri mācās šajā klasē, sēžot pie manis, prasa: kādi ir risinājumi? Mums ir 25 bērni, viens terorizē visus, ko Jūs iesakiet, lai tie 24 aiziet prom no skolas, ko darīt? Ko var izdarīt institūcijas, ko mēs varam izdarīt? Kamēr cilvēkam neesot 16 gadi, viņš varot darīt, ko grib, bet, kad to skolotāju nogalinās, tad jūs varēsiet kaut ko darīt.[..] Apbrīnojami laiki mums ir.*

Aktuāla mērķa grupa, ar ko strādāt un kam sniegt atbalstu, pašvaldību vadītāju vērtējumā ir ģimenes ar bērniem. Īpaši tiek uzsvērta nepieciešamība sniegt atbalstu jaunajām ģimenēm visdažādākajos veidos. Lielāks pašvaldību atbalsts ir daudzbērnu ģimenēm, bet arī citas ģimenes ar bērniem pašvaldības, kurām ir tādas iespējas, cenšas atbalstīt, nodrošinot pirmskolas izglītības iespējas, bezmaksas ēdināšanu, dažādās brīvā laika pavadīšanas iespējas, bezmaksas pulciņus. Atbalsts jaunajām ģimenēm pašvaldībām ir svarīgs arī, lai mazinātu “demogrāfisko bedri” un cilvēku aizplūšanu no pašvaldības. Tas ir “burkāns”, ar ko pašvaldības savā starpā sacenšas, lai noturētu jaunus cilvēkus savā pašvaldībā:

*Jaunās ģimenes un atbalsts jaunajām ģimenēm. Ja mēs runājam par reģionu pašvaldībām, tad pāri visam problēma numur viens ir demogrāfija un iedzīvotāju skaits, kas nemitīgi mazinās, un viss no tā izrietošais. Mēģināt to kaut kādā veidā ar mums iespējamiem līdzekļiem risināt, tad ir šī ģimenes politika ar bezmaksas izglītību, bezmaksas bērnudārzu, bezmaksas pulciņiem, reālu atbalstu ģimenei. Jo vairāk tev ir bērnu, jo proporcionāli tu saņem to atbalstu lielāku. Tas ir veids, kā mēs mēģinām rādīt ģimenēm, ka domājam par tām, mums ir svarīgi, lai jums ir bērni, mēs jūs gaidām mūsu novadā, un mēs atbalstīsim jūs, cik vien mums būs spēka. Tas tāds tīri politisks, bet finansiāli ietilpīgs stāsts. Šobrīd tas mums vēl izdodas, es zinu, ka ģimenes to novērtē. Te būtu jāturpina strādāt. Vai budžets to ļaus, skatīsimies.*

Saistībā ar atbalstu ģimenēm ar bērniem pašvaldību vadītāji kā galveno uzdevumu sociālajiem dienestiem tuvākajiem pieciem gadiem saskata preventīvo darbu un atbalsta sniegšanu ģimenēm, kurās saskatāmas pazīmes, ka vecāki neprot veikt bērnu aprūpes pienākumus. Šeit arī pašvaldību vadītāji piekrīt, ka nepieciešams jau laicīgi palīdzēt gan konsultējot, gan izmantojot ģimenes asistenta pakalpojumu, tādējādi mazinot problēmu attīstību vēlāk, un potenciāli novēršot kompleksās problēmas bērniem pusaudžu vecumā:

*Es piekrītu tam, ko sociālais dienests ir izvirzījis kā tuvāko gadu prioritāro virzienu, tas ir darbs ģimenēm ar bērniem, un ne tikai ar sekām, bet jau tāds preventīvais darbs, jo arī tagad mēs redzam, ka ar sarunu vienu, divām nepietiek. Ir vecāki, kuriem nav prasmju būt par vecāku. Ļoti bieži tas bērns nekur pat nav vainīgs pie savām uzvedībām vai nespējām, un arī vecāks nav vainīgs, viņš vienkārši neprot. [..] Tātad ir nepieciešams strādāt ar ģimenēm ar bērniem, un tur varētu ieviest šos sociālos pakalpojumus. Piemēram, ģimenes asistentu, grupu nodarbības, individuālās konsultācijas, ģimeņu sapulces un terapijas. Vienkārši vairāk preventīvi, jo tagad mēs jau vairāk tomēr cīnāmies ar tām sekām. Diemžēl tāda ir tā realitāte.*

Joprojām par aktuālu mērķa grupu, ar kuru jāturpina strādāt, pašvaldību vadītāji uzskata arī personas ar garīga rakstura traucējumiem. Daudzās pašvaldībās ir izveidoti dienas centri, bet tajos nepieciešams izvērst dažādas atbalsta aktivitātes:

*Ļoti labi, ko mēs esam darījuši, mēs esam strādājuši pie dažādām sabiedrības grupām, tai skaitā pie bērniem, jauniešiem ar garīga, fiziska rakstura traucējumiem, veidojot dienas centru. Manuprāt, pārāk maz tika veltīts šai kategorijai, bet ir pietiekami daudz šādu bērnu un ar viņiem ir jāstrādā. Nākamnedēļ mēs atveram dienas centru šādiem bērniem, tas, manuprāt, bija ļoti gaidīts un ilgs pasākums.*

Vairākus pašvaldību vadītājus līdzīgi kā 2017. gada ex-ante pētījumā satrauc pašvaldības iedzīvotāju grupa, ko viņi sauc par “pabalstu izmantotājiem”. Viņi norāda, ka nesaprot, kāpēc bezdarbnieki situācijā, kad ir darba roku trūkums, joprojām nevar vai negrib atrast darbu, lai gan ir izgājuši daudzas un dažādas apmācības, ko organizē NVA, specialitātēs, kas ir darba tirgū pieprasītas. Šie pašvaldību vadītāji uzskata, ka tā ir konkrēto personu izvēle nestrādāt un saņemt vai nu bezdarbnieka statusu vai trūcīgās personas statusu, un viņi uzskata, ka šī iedzīvotāju grupa valsts un pašvaldības sniegto atbalstu izmanto ļaunprātīgi. Jāatzīmē, ka pašvaldību vadītāji vēlētos, lai pašvaldībai būtu tiesības šīs personas vairāk iesaistīt sabiedriskajos darbos pilsētu vai novadu teritorijas uzkopšanā:

*Par bezdarba līmeni es teiktu tā, mēs paši esam izaudzinājuši tādu iedzīvotāju kategoriju, kurus jau vairāk kā 30 gadus mācām, bet nevaram nekā iemācīt. Tur ir kaut kāda man nesaprotama situācija. Mēs mācām, mācām, bet cilvēks kā nevar, tā nevar atrast darbu, vai viņš negrib atrast darbu. Vieglāk ir saņemt trūcīgās personas statusu un pabalstu.*

*Mums ir ļoti daudzi, kas parazitē un izmanto. Viņi pat netaisās domāt par strādāšanu un visu pārējo, jo demokrātiska, liberāla valsts pieļaus, ka pārējie samaksās par to, ka jūs esat šādā stāvoklī. Man tas īsti nepatīk, es gribu teikt, ka tā nav pareizā pieeja. Es domāju, ka šādiem pabalstu saņēmējiem būtu jādod iespēja atstrādāt šos pabalstus, vai tas ir slaukot ielu vai vēl kaut kā… Bet līdzdalības pasākumiem ir jābūt krietni spēcīgākiem, nekā tie ir šobrīd. Es esmu pret šādu sociālo paaudzi, kuri tiek uzturēti tikai tāpēc, ka viņiem nav. Mums ir darbinieku trūkums, mums uzņēmumos ir vajadzīgi daudz un dažāda līmeņa darbinieki. Bet šie cilvēki pat neiet un nemeklē. Viņiem nav jēgas, jo viņi nopelnītu to pašu, ko nestrādājot. Tas ir absurds. Tāpat arī pārtikas pakas, kas pēc tam tiek tirgotas, vai pat izmestas laukā. Tas ir tāds absolūts murgs. Bet diemžēl sistēma tāda ir uztaisīta.*

Apkopojot padziļināto interviju ar pašvaldību vadītājiem rezultātus jautājumā par aktuālākajām sociālajām problēmām pašvaldībā, redzams, ka līdzīgi kā 2017. gadā aktuālākās sociālās problēmas pašvaldību vadītāju vērtējumā ir saistītas ar plašākiem ekonomiskiem procesiem un no tiem izrietošajām sekām. Tikai atšķirībā no 2017. gada, kad kā galvenās problēmas tika identificēts bezdarbs, darba vietu trūkums, zemi iedzīvotāju ienākumi, zema iedzīvotāju līdzdarbības motivācija un otrās paaudzes pašvaldības sociālo pabalstu saņēmēju grupas palielināšanās, 2023. gada sākumā aktuālākās problēmas ir inflācija, energoresursu cenas, zemas algas un pensijas, iedzīvotāju novecošanās un atkarības problēmas. Vienlaikus galvenās sociālo dienestu klientu grupas pašvaldību vadītāju vērtējumā saglabājas tās pašas un ir: maznodrošinātie un trūcīgie iedzīvotāji, ģimenes ar bērniem un seniori. Mērķa grupas, ar kurām būtu jāturpina un jāplašina darbs, pašvaldību vadītāju vērtējumā ir jaunieši ar dažādām problēmām, kā arī personas ar GRT.

## Sociālo pakalpojumu attīstība pašvaldībās

Raksturojot izmaiņas sociālo dienestu darbā pēdējo piecu gadu laikā, pašvaldību vadītāji uzsver sociālo pakalpojumu attīstību, īpaši izceļot DI projekta ietekmi. Salīdzinot ar 2017. gada ex-ante izvērtējumā iegūtajiem datiem, redzams, ka pašvaldību vadītāju vidū ir būtiski pieaugusi izpratne par sociālo pakalpojumu jomu. Ja 2017. gadā pašvaldību vadītāji saistībā ar sociālā dienesta darbu runāja galvenokārt par pabalstiem un materiālo palīdzību iedzīvotājiem, kas nonākuši grūtībās, tad šajā izvērtējumā pašvaldību vadītāju intervijās viena no galvenajām tēmām, par ko viņi izteicās, bija sociālo pakalpojumu attīstība pašvaldībās:

*Ļoti interesanti, ka šis pētījums ir piecu gadu tvērumā, jo mūsu novads ir piedzīvojis ļoti būtiskas pārmaiņas. Es teiktu, ka ar tendenci uz izaugsmi, tieši pakalpojumu attīstībā. Mēs esam piedalījušies DI projektā, projekta gaitā esam paplašinājuši pakalpojumu apjomu, mums ir gan pieaugušo, gan bērnu centrs uz vietas novadā.*

*Es uzskatu, ka mūsu novada pašvaldība sociālajā jomā pēdējo piecu gadu laikā ir attīstījusies, jo ir veidoti jauni pakalpojumi, tai skaitā, DI ar dažāda veida pakalpojumiem, ir funkciju deleģējums biedrībām, dienas centra izveide.*

Ņemot vērā to, ka DI[[3]](#footnote-3) ir jānovērš situācija, ka personai ir jāpārceļas uz dzīvi ilgtermiņa sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijā, jo tai nav pieejams nepieciešamais atbalsts dzīvesvietā jeb sabiedrībā balstīti sociālie pakalpojumi, pašvaldības vadītāji raksturo tos sociālos pakalpojumus, kas ir ieviesti viņu pašvaldībā:

*Mums ļoti aktīvi un sekmīgi darbojas dienas centrs cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem. [..] Ir mums arī grupu dzīvokļi, kur tiešām ne tikai no mūsu novada ir cilvēki, bet arī no kaimiņu novadiem. [..] Tad mums ir arī ģimeniskai videi pietuvināta māja bērniem. [..] Par šīm visām trīs vietām man arī prieks.*

Pašvaldību vadītāji atzīst, ka DI projektā izstrādātie sociālie pakalpojumi pozitīvi ietekmē to saņēmējus, un rada iedzīvotājiem, kam šādi pakalpojumi nepieciešami, labāku dzīves situāciju: *“Cilvēki ir ļoti priecīgi saņemt pakalpojumu tuvāk mājām.”*

Vienlaicīgi pašvaldību vadītāji intervijās daudz runā par grūtībām, ar kurām saskārušies projekta īstenošanas gaitā, kā arī par grūtībām, kuras aktualizējušās šobrīd vai arī tiek sagaidītas nākotnē. Attiecībā uz projekta īstenošanas grūtībām pašvaldību vadītāji norāda gan uz grūtībām, kas attiecas uz finanšu plūsmas nodrošināšanu, gan arī uz grūtībām, kas attiecas uz projekta īstenošanas sadārdzināšanos. Piemēram, vienā no intervijām ar pašvaldības vadītājiem tiek runāts par to, ka DI īstenošanas gaitā pašvaldībai bija jāparedz ievērojami lielāks līdzfinansējums, nekā tā bija plānojusi:

*Iezīmētais finansējums bija pie visas mainīgās situācijas daudz par maz. Līdz ar to, mēs kā pašvaldība nerēķinājāmies, ka būs jālīdzfinansē tik daudz pati infrastruktūra.*

*Eiropas līdzekļi ir nepietiekami. Arī tur pašvaldībai ir nepieciešams aizņemties līdzekļus, lai šo projektu pabeigtu un būvētu.*

Vairākas pašvaldības DI realizācijas gaitā saskārās ar grūtībām, kas saistītas ar iepirkumiem un iespējām atrast labus izpildītājus. Daudz laika aizņēma projekta plānošana, atbilstošo MK noteikumu sagatavošana, un, realitātē projektu īstenojot, izrādījās, ka īstenošanas izmaksas inflācijas rezultātā būtiski pieauga. Grūtības radīja arī tas, ka 2021. gadā ATR rezultātā notika novadu apvienošana, un izrādījās, ka jaunizveidotajam novadam ir sarežģīti pārņemt uzsāktās ieceres:

*Ļoti grūti gāja notenderēt un grūti realizēt. [..] Ja man ir jāpieskaras šī projekta valstiskai sadaļai, tad uz priekšu tas būtu jāorganizē pārdomātāk, un jārēķinās ar reālo situāciju.[..] To arī parādīja projekts, jo ļoti daudzas pašvaldības atteicās no projekta realizācijas. Un arī mēs bijām spiesti, apvienojoties diviem pagastiem [..], atteikties no grupu dzīvokļu realizācijas.*

Cita problēma, kas vairākās pašvaldībās aktualizējās DI projekta īstenošanas rezultātā, bija ierobežotie cilvēkresursi jeb speciālistu skaits. Pašvaldību vadītāji uzskata, ka, attīstot jaunus sociālos pakalpojumus gan pašvaldību, gan privātajā sektorā, pieaug konkurence par esošo darbaspēku. Subjektīvā līmenī pašvaldību vadītāji norāda, ka pakalpojumu attīstība nepalielina sociālā darba speciālistu skaitu, bet gan rada darbinieku kustību iestāžu un organizāciju starpā – esošie speciālisti pāriet darbā pie tiem darba devējiem, kas piedāvā labākus nosacījumus. Tā rezultātā pašvaldības sacenšas ar citām pašvaldībām, privātajiem sociālo pakalpojumu sniedzējiem, kā arī viena pašvaldības iestāde ar citu par ierobežotu skaitu speciālistu. Pašvaldību vadītāji uzskata, ka atbilstošu augstskolu un profesionālo iestāžu absolventu skaits nespēj kompensēt darbaspēka pieprasījuma pieaugumu, jo tas pieprasītajās specialitātēs sarūk.

*Kamēr mēs neatvērām dienas centru, iespējams, to tik spilgti neizjutām. Sociālās jomas darbinieku trūkums visā Latvijā ir ļoti, ļoti jūtams. Attīstoties privātām infrastruktūrām, pansionātiem, pakalpojumiem, šobrīd ir ļoti nosvārstījusies darbinieku migrācija. Ir ļoti labi, ka mums ir privātie pakalpojumu nodrošinātāji, piemēram, pansionāti vai atbalsta grupu dzīvokļi, tomēr tur ir daudz fleksiblāka iespēja, kā to pakalpojumu sniegt pretstatā pašvaldībai. [..] Tas ar ko mēs šodien saskaramies, atverot jaunu centru, mums ļoti grūti nācās komplektēt štatu, jo mums viņš pieauga. Un šo jūtīgo kategoriju klienti, kas mums ir DI projekta ietvaros, viņi prasa vēl specifiskākas kompetences, vēl specifiskākas prasmes, šos speciālistus ir aizvien grūtāk un grūtāk darba tirgū atrast.*

Atbilstošu speciālistu trūkums ir arī viens no galvenajiem izaicinājumiem, uz ko norāda pašvaldību vadītāji, lai izveidotos sociālos pakalpojumus saglabātu un turpinātu attīstīt:

*Viena lieta ir atrast finansējumu un izbūvēt telpas, bet vai mēs varam pēc tam atrast speciālistu, kurš pēc tam var nodrošināt šo pakalpojumu. [..] Mēs to saskatām kā būtiski izaicinājumu. Arī lai uz priekšu nodrošinātu vai paplašinātu pakalpojumu, jo mums ir iecere paplašināt pakalpojumu dienas centra klientiem.*

Gandrīz visi intervētie pašvaldību vadītāji (izņēmums ir atsevišķas valstspilsētas un Pierīgas pašvaldības) pauž bažas, vai viņu pašvaldībā izdosies saglabāt un nodrošināt visus izveidotos pakalpojumus to izmaksu dēļ. Šajā aspektā pašvaldību vadītāji sadarbībā ar Latvijas pašvaldību savienību īsteno sarunas ar LM, lai meklētu risinājumus, kā ilgtermiņā saglabāt jau izveidotos pakalpojumus:

*Mums būs infrastruktūra, bet tie pakalpojumi maksā to, ko viņi maksā. Personāla resursi ir jāatalgo cilvēka cienīgi, gan arī energo resursi prasa… Faktiski nākamajos piecos gados lielākais izaicinājums būs nodrošināt pakalpojumus kvalitātē, pilnā apjomā mūs infrastruktūrā. Tā infrastruktūra būs skaista, mēs viņu noteikti pabeigsim, bet, lai tur nebūtu tā, ka tur sēž viens dežūrpersonāls un mēs vairāk nevaram atļauties. Tas būtu tas sliktākais scenārijs. Labākais, ka mēs gribam attīstīt dažādas terapijas. Lai būtu aktīva dzīve, pulciņi, nodarbības… Lai tas viss būtu, un šajā sakarā tieši personām ar GRT… Mēs ar LM ļoti ceram uz atbalstu, LPS un visiem kopā… Gan arī no valsts budžeta palīdzēt šajā pozīcijā, nodrošinot šo pakalpojumu uzturēšanu. Ar struktūru mēs galā tiksim. Lai tas saturs nepazūd šajos grūtajos laikos.*

*Mums ir bažas par to, vai mēs spēsim bez Eiropas un valsts atbalsta noturēt šo pakalpojumu tādā līmenī, kāds tas ir pašlaik. Šo jautājumu arī mēs faktiski tagad ceļam sarunās ar valdību.*

*Redzot mūsu nākamā gada budžeta reālās iespējas pie visu izmaksu kāpuma, man ir bažas, vai mēs varēsim noturēt to līmeni. Attiecībā uz dienas centru un grupu dzīvokļiem: vai tik intensīvas un kvalitatīvas nodarbības mēs paši spēsim nofinansēt, jo tomēr nodarbību cena ir augsta. Kā tu pēc tam piespiedīsi par vienu nodarbību tos 200 EUR nepaprasīt, un to speciālistu ir maz. Uz mūsu visu atalgojuma fona citos projektos tas ir kosmoss, kas tagad ir izveidojies cenu līmeņa ziņā. Skaidrs, ka mēs noteikti nevarēsim tādas cenas maksāt, bet, vai būs, kas ir gatavi to darīt par mūsu cenām, tā man ir baža.*

*Bet tā ilgtspēja. Tagad pašvaldībai būs iegādātas tehnikas, viss ir iegādāts, bet pašai būs jāgādā par uzturēšanu, par visu jāmaksā – tas varbūt ir ne tik labi, pozitīvi, ka pašvaldībai tagad pašai būs jāmeklē speciālisti, no sava budžeta būs jāmaksā. [..] Sanāk, ka tagad pašvaldībai vien pašiem būs tas pakalpojums jāuztur, jāturpina, jo nomest malā nedrīkst. Tagad būtu labi no valsts puses, no Labklājības ministrijas kāds atbalsts.*

*Tuvāko piecu gadu laikā beidzas DI projekts, un visi pakalpojumi paliek uz pašvaldības pleciem – grupu dzīvoklis, atelpas brīdis bērniem, kuriem ir īpaša kopšana, tāpat arī citi sociālās rehabilitācijas un sociālās aprūpes pakalpojumi bērniem. Mēs izveidojām DI, bet pēc projekta beigām tas paliek uz pašvaldības pleciem. Tātad budžetā izlietojums būs lielāks šajā jomā.*

*Mēs veidojam cilvēkiem ar GRT mājokli un darbnīcas, kuras nākotnē finansiāli būs pietiekoši liels slogs, jo tā jau nav tikai telpu uzturēšana, tur būs arī pietiekoši liels speciālistu loks, kas būs jānodrošina, lai šis pakalpojums būtu pēc būtības nevis tikai ķeksītim.*

Vairāki intervētie pašvaldību vadītāji atzīst, ka izvērtējot atsevišķu DI projekta pakalpojumu augstās izmaksas ilgtermiņā, viņu pašvaldības ir pieņēmušas lēmumus no kaut kādiem pakalpojumiem atteikties. Vienā no piemēriem pašvaldība ir atteikusies no grupu dzīvokļu pakalpojumu izveides, jo DI projekts tikai daļēji sedz infrastruktūras izmaksas, bet pakalpojuma uzturēšana, kas pašvaldības vērtējumā ir ļoti dārga, pilnībā būtu jānodrošina pašvaldībai, ko tā uzskata par pārāk augstām izmaksām:

*Te ir tas stāsts ilgtspējā… Tas bija arī iemesls, kāpēc mēs atteicāmies, un tas nebija viegls lēmums atteikties no grupu dzīvokļiem. Mēs sapratām, ka pakalpojuma īstenošanas izdevumus mēs vispār vairs nesaņemsim no fondiem, bet tā mazā daļa infrastruktūrā bija nesamērīgi maza. Savādāk risinot šo jautājumu, mēs kā pašvaldība varam būt saimnieciskāka un efektīvāka. Kaut kur fondi nospēlē labi, lai to pakalpojumu vispār uzsāktu, bet ilgtermiņā… Tas ir tas iemesls, kādēļ daudzi tomēr atteica.*

Intervijas atklāj, ka pašvaldībās DI projekta pakalpojumi attīstās atšķirīgi. Ja dažās pašvaldībās ir būtiski pieaudzis pakalpojumu saņēmēju skaits, un tas konkrētajai pašvaldībai rada izaicinājumu nodrošināt visus, kam ir šāda vajadzība, tad ir arī pašvaldības, kurās, salīdzinot ar 2016. gadu, kad tika veikts DI ieviešanas prognozējošais izvērtējums, potenciālo pakalpojumu saņēmēju skaits ir samazinājies, un tieši šis samazinājums, kā arī pakalpojuma izmaksas un speciālistu trūkums, liek izvērtēt, vai šos pakalpojumus pašvaldībā vēl attīstīt:

*DI projekts mums arī nesa līdzi pietiekoši lielas problēmas, jo šobrīd ir pilnīgi cita situācija, salīdzinot ar to, kāda tā bija 2016. gadā, kad tas tika izvērtēts. Ir cita situācija gan ar pakalpojumu ņēmējiem, gan ar pakalpojuma sniedzējiem. Ja mēs redzam, ka Pierīga izmanto nevalstisko sektoru, lai nodrošinātu šos pakalpojumus, tad mums tas viss gulstas uz sociālo darbinieku pleciem, kas nozīmē jaunas štata vietas un jaunus izdevumus. Tie ir diezgan nopietni izdevumi, un tai pat laikā īsti jau nav pakalpojuma ņēmēja. Bet, lai noreģistrētu šajās vietās pakalpojuma saņemšanu, mums ir jābūt visam štatam. Mēs domājam vai vispār no tā nevajadzētu atteikties.*

Neskatoties uz negatīvajiem aspektiem, vairāki pašvaldību vadītāji izceļ DI projekta pozitīvo ietekmi ilgtermiņā, kas vērojama gan attiecībā uz sabiedrības tolerances līmeņa paaugstināšanos un izglītošanos par iekļaujošas sabiedrības veidošanu, gan arī pozitīvās atsauksmēs, kas saņemtas iedzīvotāju aptaujās, kur pašvaldības iedzīvotāji pozitīvi novērtē sociālos pakalpojumus personām ar garīga rakstura traucējumiem, lai gan tā ir neliela sabiedrības daļa:

*It kā nelielas sabiedrības daļas pakalpojumu radīšana, tiešām ļoti šauram lokam, ir radījusi ļoti pozitīvu atgriezenisku saiti. Tas arī veicina to, ka pie mums šobrīd sāk koncentrēties speciālisti. Un tas iespējams veicina viņu nolīgšanu un integrēšanu citās iestādēs. Piemēram, bērnudārzos, kas arī nodrošina iekļaujošās programmas. Tas ir ļoti vērtīgi, ka šāds pakalpojums attīstās, sabiedrības tolerance, izglītības līmenis pieaug, un mums ir vieglāk šo visu iedzīvināt iestādēs, kas arī nav viegli.*

Pašvaldību vadītāji arī pozitīvi novērtē to, ka šī konkrētā iedzīvotāju grupa – personas, kas līdz šim bijušas lielā mērā ieslodzītas institūcijās, tagad tiek “izvesti ārā sabiedrībā”, un lielākā mērā piedalās sabiedrības dzīvē un kļūst par sabiedrības daļu. Vienas pašvaldības vadītājs arī seko līdzi tam, lai iespēju robežās personas ar GRT tiek nodarbinātas pašvaldības struktūras, biežāk tas notiek uz nepilnu slodzi, teritorijas uzkopšanas darbos:

*Es teiktu, ka par to projektu man ir vislielākais gandarījums, jo tur ir tādi cilvēki, kas līdz tam vispār no dzīvokļa nebija bijuši ārā vai arī tiešām bija bijuši institūcijā, kur arī viņu dzīve bija ļoti reglamentēta. Tagad viņi beidzot jūtas kā pilnvērtīgi sabiedrības locekļi. Mēs vairākiem esam domes struktūrās iedevuši darbu, ko nekad dzīvē nebija neviens viņiem ko tādu piedāvājis. Ļoti cītīgi viņi to darbu arī veic, parasti tā ir nepilna slodze vairāk uz teritorijas apkopšanu. Tādi praktiski darbi, jo mēs pietiekami daudz esam redzējuši arī ārzemēs, ka tāds nomērāms darbs, ko viņš saprot, ka to viņš ir izdarījis, viņam sagādā vislielāko prieku un gandarījumu. Arī sabiedrība ne vienmēr ir gatava, ka viņš ļoti lēnā garā tur kaut ko dara, varbūt ne vienmēr tik labi, kā gribētos, bet mēs cenšamies skaidrot, es arī pats personīgi esmu gan presē, gan video licis, ka esam ne tikai iecietīgi, bet arī saprotoši.*

Vairāki intervētie pašvaldību vadības pārstāvji atzīst, ka viņu pašvaldībā sociālos pakalpojumus personām ar garīga rakstura traucējumiem nepieciešams arī turpināt attīstīt. Redzot cilvēku skaitu, kas kvalificējušies saņemt pakalpojumus DI projektā, viena novada pašvaldības vadība saprot, ka nepieciešams attīstīt gan dienas centra pakalpojumus, gan specializētās darbnīcas, jo esošais pakalpojumu piedāvājums nenosedz pieprasījumu, tāpat ir nepieciešams arī attīstīt atelpas brīža pakalpojums ģimenēm, kuras aprūpē bērnus vai pieaugušas personas ar invaliditāti:

*Mums ir ļoti liels pieprasījums cilvēkiem, kas ir DI projektā, kā saka, kvalificējušies saņemt pakalpojumus. Ļoti, ļoti vēl ir vajadzīgi dienas centri un specializētās darbnīcas.*

Vēl viens virziens, kur ir notikusi attīstība un uz ko norāda pašvaldību vadītāji, ir audžuģimeņu kustība. Tas ir bijis vērsts uz to, lai samazinātu bērnu skaitu, kas ir spiesti atrasties institūcijās, un veicināt ģimenei pietuvinātas vides veidošanu. Pašvaldību pieredze šajā aspektā ir atšķirīga. Ja vienā no pašvaldībām ir izdevies būtiski palielināt audžuģimeņu skaitu, samazinot institūcijās esošo bērnu skaitu, tad citā pašvaldībā apzinās audžuģimeņu kustības veicināšanas nepieciešamību, atzīstot, ka novadā nav pietiekošs skaits audžuģimeņu.

*Pirms pieciem gadiem mums aizsākās doma par to, kā mazināt bērnu skaitu institūcijās, un mēs aizsākām iedīgļus audžuģimeņu kustībai. Un bija arī apstiprināts plāns par to, kā pašvaldība mērķtiecīgi rīkosies, lai palielinātu audžuģimeņu skaitu. Un jāsaka, ka mums tas arī tā veiksmīgi izdevās kopā ar Sociālā atbalsta un izglītības fondu. Viņu aktīvās darbības rezultātā audžuģimeņu skaits ir pieaudzis, kas ciparos arī parādās, ka samazinās institūcijās esošo bērnu skaits.*

Sociālo pakalpojumu attīstība pašvaldībās ir tieši saistīta arī ar jau iepriekš aplūkoto sociālo problēmu aktualitāti. Ņemot vērā to, ka viens no aktuālajiem jautājumiem visās pašvaldībās ir iedzīvotāju novecošanās, līdz ar to arī pieaug nepieciešamība pēc pansionātiem vientuļajiem senioriem. Pašvaldību vadītāju stāstītais liecina, ka visās pašvaldībās jau notiek aktīvs darbs pie šo pakalpojumu nodrošināšanas, bet iezīmējas arī daudz darāmā turpmāk, jo ne visas pansionātu ēkas ir atbilstošā stāvoklī, nepieciešami ieguldījumi infrastruktūrā, turklāt, pašvaldību vadītāji aizvien vairāk apzinās, ka senioriem nepieciešams nodrošināt gan privāto telpu (ne tikai gultu un skapīti), gan arī uzlabot brīvā laika pavadīšanas iespējas:

*[Par pansionātiem novadā] Ja pirmajām minētajām iestādēm mēs esam sakārtojuši infrastruktūru tādā veidā, ka no piecām ballēm ir stabils 3,5, un darbinieku darba apstākļi un klientu dzīves apstākļi, lai arī pieticīgi, bet ir pietiekoši labā komforta līmenī, tad [vietas nosaukums] šis darbs mums ir vēl priekšā. Attiecībā uz ilglaicīgās aprūpes iestādēm vislielākā problēma ir klientu skaits telpā, kas mums ir. Šobrīd nav normāli. Tātad mēs ejam uz to, lai pienācīgi, attiecīgi prasībām veidotu privāto telpu, gan arī telpu brīvā laika pavadīšanai, gan iekštelpās, gan ārtelpās. Iepriekšējā gadā mēs veicām lielu pārorganizēšanu ārtelpai [vietas nosaukums]. Veidojam brīvo dārzu, kur šie cilvēki var lietderīgi pavadīt laiku, pēc pašu vēlmēm.*

Runājot par jauniem sociālajiem pakalpojumiem, kas izveidoti pašvaldībā pēdējo piecu gadu laikā, tiek minēti arī aprūpes mājās pakalpojumi un mobilā brigāde. Tie ir sociālie pakalpojumi, ko pašvaldības plāno arī turpmāk attīstīt:

*Viens no jauniem pakalpojumiem, ko mēs esam ieviesuši pēdējo gadu laikā, tā ir mobilā brigāde. Un redzam, ka šīs pakalpojuma attīstība nākotnē ir viens no virzieniem, kas skars arī sociālā dienesta darbinieku skaitu. Šobrīd šāda ir tikai viena brigāde.*

Tāpat vairāki pašvaldību vadītāji apzinās nepieciešamību attīstīt sociālos pakalpojumus jauniešu mērķa grupai, un vēlētos, lai pašvaldībā būtu vairāk dažādu grupu nodarbību jauniešiem vai tiktu izveidots mentora pakalpojums jauniešiem:

*Ja mēs skatāmies uz nākotni, tad noteikti ir jāturpina darbs ar jauniešiem. Šobrīd jau tas kurss ir uzsākts. [..] Protams, dienests, strādā ar ģimenēm, ja strādā ar ģimeni, tas nozīmē, kas strādā ar visiem ģimenes locekļiem. Ja tur ir jaunieši, tad pamana šīs problēmas. Bet lielajās pilsētās tā problēma ir tāda, ka ne visus var pamanīt. Un, ja nenāk signāli no izglītības iestādēm… Jā, tā ir jūtīga tēma. Šobrīd noteikti ir jāturpina darbs ar jauniešiem, iestrādes ir, un diezgan veiksmīgas.*

Apkopojot padziļināto interviju ar pašvaldību vadītājiem rezultātus jautājumā par sociālajā jomā veiktajiem uzlabojumiem konkrētajā pašvaldībā, redzams, ka pašvaldību vadītāji pozitīvi novērtē sociālo pakalpojumu attīstību pašvaldībās. Salīdzinot ar 2017. gadā veiktajām pašvaldību vadītāju intervijām, var secināt, ka pašvaldību vadītāju vidū ir būtiski pieaugusi izpratne par sociālo pakalpojumu jomu. Pašvaldību vadītāji arī atzīst, ka sociālie pakalpojumi pašvaldībās paliek kvalitatīvāki, pārdomātāki un mērķtiecīgāki. Galvenie sociālie pakalpojumi, ko pašvaldību vadītāji izceļ, ir sociālie pakalpojumi personām ar GRT, pieejamas audžuģimenes, ģimenei pietuvinātu pakalpojumu izveide, mobilo brigāžu izveide, kā arī mentora pakalpojums jauniešiem. Vienlaikus pašvaldību vadītāji norāda arī uz problēmām, ar ko viņi saskaras sociālo pakalpojumu ieviešanā, konkrēti DI projektā. Lielākais izaicinājums pašvaldību vadītāju vērtējumā ir pašvaldību iespējas nodrošināt šos pakalpojumus ilgtermiņā pēc tam, kad beigsies ES fondu finansējums.

## Novadu apvienošanas ietekme uz sociālo dienestu darbu un sociālo situāciju novadā

Novadu apvienošanas pieredze intervēto pašvaldību vidū atšķiras. Ir pašvaldību vadītāji, kas ļoti kritiski vērtē apvienošanos un tās rezultātus, un uzskata, ka, salīdzinot ar 2009. gada reformu, šī reforma ir ar mīnus zīmi. Galvenā kritika ir saistīta ar to, ka palielinājās pašvaldību funkciju apjoms, bet tam nesekoja atbilstošs finansējums. Lai arī kopumā pašvaldību finansējums lielākoties pēdējos gados palielinās, šis palielinājums nekompensē inflācijas radīto izmaksu pieaugumu un pakalpojumu sadārdzinājumu:

*Es 2009. gada reformā iepriekš arī strādāju pašvaldībā, tur ļoti ātrā veidā ienāca dažāda veida finansējumi, un pašvaldības varēja parādīt ar darbiem, ka reforma ir pluss. Šajā gadījumā mūs tikai faktiski dzen, prasa funkcijas un izdarīt neiespējamo, bet ienākumi pret pirktspēju iet uz leju, bet. Man ir ļoti lielas mieles pret to reformu.*

*Mēs īstenībā tagad ļoti labi redzam, ka nekas īstenībā nenostrādāja. Varbūt dažos novados bija kaut kas labāks, atšķirīgāks… ATR bija jābūt, bet tai bija jābūt savādākā formā. Notika kartes pārzīmēšana, un nekas vairāk. Ne finansiāli ir labāk, ne arī pakalpojumi.*

Vairāki pašvaldību vadītāji atzīst, ka apvienošanās nav nesusi gaidītos ieguvumus, jo dažādie konflikti politiskajā vadībā pēc apvienošanas nav sekmējuši strukturālas reformas apvienotajā novadā. Vienlaikus vairākās intervijās tiek norādīts, ka sociālā atbalsta un sociālo pakalpojumu jomā noteiktu faktoru dēļ apvienošana ir notikusi salīdzinoši vieglāk:

*Tā politiskā nestabilitāte mums ir devusi neskaitāmus zaudējumus, un ieguvumu ļoti maz, un šīs nestabilitātes rezultātā es domāju, ka mēs arī iekšēji strukturālas reformas praktiski neesam veikuši. [..] Sociālajā jomā gāja vieglāk. [..] Diezgan organiski, mierīgi gāja šis te apvienošanās process labklājības jomā.*

Piemēram, viens no pašvaldību vadītājiem, kas kopumā ļoti kritiski vērtē ATR, uzskata, ka apsolījums, ka lielu, stipru novadu izveide visiem būs ieguvums, nav attaisnojies, jo novada budžets nekādā veidā nav palielinājies. Vienlaicīgi pašvaldības vadītājs uzskata, ka labklājības jomā novadu apvienošanas rezultātā iedzīvotāji kopumā ir ieguvēji, jo pievienotajiem mazākajiem novadiem tiek nodrošināts tas pats pakalpojumu spektrs, kas centrālajām novadam, un tie ir gan augstāki pabalsti, gan bezmaksas ēdināšana skolās un pirmskolās, gan sociālo pakalpojumu piedāvājums, piemēram, aprūpe mājās:

*Novadu reforma ir bijis grūts stāsts, jo bija politiskais uzstādījums, ka mēs tagad dzīvosim lielos, stipros novados, bet tam līdzi nav nācis neviens eiro. [..] Bet sociālā joma mūsu gadījumā ir tā joma, kur cilvēki ir ieguvēji visā teritorijā. Mums tā sociālā paka ir tīri laba, kaut vai bezmaksas ēdināšana skolās un bērnudārzos visiem, kas nebija novados, kas pievienojās, precīzāk, šur tur bija, bet šur tur nebija. Tāpat arī dažāda veida pabalstu apjomi. Vecajā novadā, ja tā var teikt, tie bija lielāki un daudzveidīgāki, tagad pielīdzinot ieguvēji ir visi novadi. Tāpat arī aprūpe mājās, piemēram, manuprāt, ļoti kvalitatīvs deleģējums ir samariešiem, ko šobrīd jau izmanto viss lielais novads. Es uzskatu, ka tieši sociālā joma ir tā, kur iedzīvotāji vietām juta, ka ir atnākusi jauna pašvaldība un kopējais atbalsts ir lielāks.*

Tajā pašā laikā ir arī pašvaldību vadītāji, kas norāda uz apvienošanās ieguvumiem, īpaši uzsverot ieguvumus sociālajā jomā, kur novadu saistošajos noteikumos paredzētie atbalsta veidi ir vienādoti un pielīdzināti augstākajam līmenim, paplašinot visiem novada iedzīvotājiem arī pieejamo sociālo pakalpojumu klāstu:

*Mēs mantojumā saņēmām vairāk nekā 56 saistošos noteikumus par sociālo palīdzību novada teritorijā. Ja es nemaldos, tad mēs esam palikuši pie četriem, kas ir gan obligātie, gan arī brīvprātīgie. Jāsaka, ka pieeja bija ļoti dažāda. Sākot no tā, ka katram pensionāram paciņa divas reizes gadā, neskatoties uz to, vai vajag vai nevajag. Tās pašas brīvpusdienas, kurām arī bija ļoti dažāda pieeja. [..] Visām sociālajām gripām, ko mēs vērtējām un redzam, ka ir šī palīdzība nepieciešama, tur es domāju, ka visā novada teritorijā klienti ir ieguvēji, jo tur šīs summas un atbalsta mehānismi palielinājās. Bet mēs ļoti ierobežojām brīvprātīgos atbalstus.*

Vairāki no pozitīvās pieredzes piemēriem atklāj gadījumus, kad pašvaldības vadība apvienošanas procesā ir izvēlējusies pieejamo atbalstu paplašināt un centusies stiprināt atbalstu sociālo dienestu klientiem. Rezultātā tika paplašināta gan sociālā atbalsta pieejamība, gan klientu grupas, kas saņem atbalstu, gan paaugstināti dažādi pieejamie pabalsti.

*Nevar teikt par visām jomām novadā, ka tas bija vienlīdz ar tik pozitīvu dinamiku. Bet patiešām sociālais bloks, sociālo pakalpojumu grozs – mums no visiem pakalpojumiem, kur bija kādas atšķirības starp pagastiem, tika izvēlēts labākais. Attiecīgi tās kategorijas, kurām iepriekš tas nebija pieejams, tagad to var saņemt. Arī pabalstu apmēri tika pielīdzināti augstākajam. Patiesībā katrai pusei bija kādas ieceres uz ko tikties, tās tad arī tika ieintegrētas. [..] Te viennozīmīgi gāja uz augšu virkne obligāto funkciju un brīvprātīgās. [..] Esam ļoti, ļoti stiprinājuši pakalpojuma grozu. Jāsaka, ka pie apvienošanās tā mums arī bija vienīgā sadaļa, par ko deputāti ātri un bez nosacījumiem vienojās. Tieši šīs mazāk aizsargātās grupas mēs noteikti vēlamies pēc maksimuma stiprināt. Mums pēc apvienošanās tiešām radās lielāks pakalpojumu grozs, mēs visus sociālos pakalpojumus pacēlām maksimālā līmenī. Pacēlām gan groza finanšu apmēru, gan arī pašus pakalpojumus, radījām jaunus un izveidojām iespējami daudz. Mums ir izpratne, ka tā ir tā lieta, kurai mums ir jāpalīdz. Visai sabiedrībai solidāri ir jāpalīdz tiem, kam vajag.*

*ATR mums noritēja gana veiksmīgi. Pamatā jau mēs palikām tie paši, [..] tāda mūsu vēsturiskā teritorija. Es domāju, ka sociālajā jomā vispār nebija nekādas problēmas. [..] Pakalpojumi proporcionāli palielinājās.*

*Mēs darbojāmies pēc labās prakses piemēra. Mēs mēģinājām nepasliktināt pabalstu saņēmēju iespējas arī pēc ATR.*

Ne visi intervētie pašvaldību vadītāji novadu apvienošanas rezultātā ir apmierināti ar panākto izlīdzinājumu starp novadiem, jo ir arī gadījumi, kad pirms apvienošanas turīgākie novadi sociālā atbalsta apjomu labākajā gadījumā ir saglabājuši iepriekšējā līmenī, tādēļ ieguvēji vairāk ir tie novadi, kur pirms apvienošanas bija zemāks atbalsta līmenis. Kā raksturots arī citātos iepriekš, vairākos apvienotajos novados tika samazināta brīvprātīgās iniciatīvas pabalstu daudzveidība:

*Man par [apdzīvotās vietas iedzīvotāji] ir mazliet tāda bēda, jo mums tas līmenis bija daudz augstāks. Šobrīd nācās cīnīties, lai to nesamazinātu. Tātad viņiem palika esošais līmenis, bet [apdzīvotā vieta] finansējuma ziņā mēs pievilkām klāt.*

Pašvaldību vadītāji uzsver, ka novadu apvienošana radīja diezgan lielu administratīvo slogu, īpaši sociālo dienestu vadītājiem un pašvaldības administrācijai, jo visi pašvaldību saistošie noteikumi bija jāvienādo, un sociālajā jomā saistošo noteikumu bija diezgan daudz. Apvienojot daudzus novadus ar ļoti atšķirīgām pieejām, bija faktiski jāveido jauna sociālās palīdzības un pakalpojumu sistēma, bet tas samazināja iespējas strādāt pie jaunām iniciatīvām un sociālajiem pakalpojumiem:

*Sociālajā jomā bija jāpārraksta 46 saistošie noteikumi. [..] Mums bija diezgan dinamisks darbs pie šī komandā, lielāko daļu saistošos noteikumus mēs paspējām pārizdot līdz 2022. gada 1. janvārim. [..] Tā sistēma bija faktiski jāveido no jauna visās jomās, jo tika apvienoti četri novadi. Pakalpojumi un palīdzība – ļoti dažādi. Un arī ļoti dažādās mērķa grupas, gan pilsētnieki, gan arī ļoti tāli lauki. Un bija ļoti, ļoti grūti izveidot vienlīdzīgu sistēmu, kādam kaut ko neatņemt, jo nauda ir tik, cik ir. [..] Nākošais solis, kā mēs vienojāmies ar kolēģiem, ir iet uz augšu, attīstīties un skatīties, kā mums darbojas šī jaunizveidotā sistēma, kas nav aktuāls un kas varbūt ir ļoti pieprasīts, un attiecīgi kaut ko pamainīt.*

Daļa pašvaldību vadītāju uzskata, ka novadu apvienošanās rezultātā sociālajā jomā pašvaldību iedzīvotāji ir ieguvēji, jo pašvaldības lielākoties centās pielāgot maznodrošinātas un trūcīgas personas minimālo ienākumu slieksni augstākajam ienākumu slieksnim no apvienotajām pašvaldībām, kā arī centās pēc iespējas nodrošināt visos novados vienādu atbalsta līmeni, to būtiski nemazinot tur, kur tas bija augstāks. Vienlaikus bija arī kādi, pašvaldību vadītāju vērtējumā “ekskluzīvi” pakalpojumi, no kuriem apvienošanās rezultātā pašvaldība atteicās. Nosacīti ekskluzīvie atbalsta veidi biežāk bija sastopami mazos novados, kur, ņemot vērā nelielo iedzīvotāju skaitu, pašvaldība atsevišķas grupas varēja atbalstīt vairāk, jo tam nebija tik liela ietekme uz pašvaldības budžetu:

*Piemēram, [apdzīvota vieta] visiem bērniem līdz 18 gadu vecumam bija bezmaksas fizioterapija, logopēds utt., arī no maksātspējīgām ģimenēm. Protams, ka mēs šādu pakalpojumu nevaram atļauties nodrošināt visiem 65,5 tūkstošiem novada iedzīvotājiem.*

Dažādu atbalsta veidu vienādošana, tajā skaitā brīvprātīgo iniciatīvu vienādošana un atteikšanās no dažam iniciatīvām apvienotās pašvaldības iedzīvotāju vidū tiek atšķirīgi vērtētas. Kā norāda viens no pašvaldību vadītājiem, viņa kolēģu iniciatīva atteikties no Ziemassvētku saldumu paciņām saņēmusi daudz kritikas, vienlaikus viņš uzskata, ka tas ir pareizs ceļš, un šādas Ziemassvētku paciņas par pašvaldības sociālā budžeta līdzekļiem nav jānodrošina:

*Par brīvprātīgajām iniciatīvām. Šie pabalsti, tas bija pirmais darbs, kā jau visā Latvijā, ko mums vajadzēja vienādot. Tas bija viens no pirmajiem lēmumiem, ko mēs pēc jūlija pieņēmām, lai būtu šis pamats sociālajam atbalstam vienāds visā novadā. Protams, mēs vēl cīnāmies ar brīvprātīgajiem atbalstiem. Katrs pa šiem 12 gadiem bija uzaudzējis savu uzpirkšanas politiku. [..] Piemēram, mēs esam viena no sliktajām pašvaldībām, kas neatbalsta Ziemassvētku paciņas. Mēs uzskatījām, ka tas nav jādara, ka tas ir nepareizi. [..] Kādi tik mēs nebijām sociālajos tīklos! Bet tik un tā mēs neesam piekāpušies, jo mazliet ir jāmaina arī domāšana atbalsta sistēmā.*

Jānorāda, ka apvienotās pašvaldības sociālā atbalsta un pakalpojumu klāstā no dažiem pakalpojumiem atteicās nevis finansējuma trūkuma dēļ, bet gan pieprasījuma trūkuma dēļ vai arī pakalpojuma specifiskuma dēļ, ko nav iespējams centralizēti nodrošināt:

*Bija daļa pakalpojumu, kurus mēs diemžēl izsvītrojām, bet tas nebija tāpēc, ka mums nebūtu naudas. Šie pakalpojumu veidi nebija pārskatīti ļoti daudzus gadus, un mēs, konsultējoties ar sociālā dienesta kolēģiem, nācām pie secinājuma, ka šis pakalpojums nav populārs, vai arī tas ir bijis izveidots kādiem izņēmuma gadījumiem, kuri varbūt tik tiešām nav aktuāli.*

Viens no pašvaldību vadības pārstāvjiem intervijā norādīja arī uz to, ka novadu apvienošanas rezultātā visiem sociālā dienesta darbiniekiem ir mazliet pieaudzis atalgojums. Tas tika skaidrots ar to, ka dažādos novados atalgojuma likmes bija dažādas, un, lai nevienam netiktu nodarīts pāri, veidojot vienotu atalgojumu sistēmu, visiem sociālā dienesta darbiniekiem atalgojums tika nedaudz paaugstināts:

*Apvienojoties visam lielajam novadam, mazie novadi, kas sanāca kopā lielajā, sociālajam dienestam atalgojums viennozīmīgi kāpa visās jomās. Katrs bija maksājis citādāk, bet izlīdzinot sanāca, ka visiem kļuva mazliet labāk, lielāks atalgojums.*

Novados, kur apvienošanās neveicās tik viegli, jo pirms apvienošanas bija dažādas pieejas sociālā atbalsta sniegšanā, sociālo dienestu vadība gan centās atrast kompromisus un izvēlēties labākos risinājumus no dažādo pieeju klāsta, gan arī organizēja dienesta darbinieku saliedēšanas pasākumus, lai sapazīšanās un neformālo kontaktu izveide veicinātu atvērtību profesionālo jautājumu risināšanā:

*Sākums bija pagrūts, jo katra pašvaldība jau strādāja pa savam, [..] katram bija savas īpatnības. Pirmie mēneši bija grūti, kamēr viens ar otru aprod, sapazīstas, kuras īpatnības vajadzētu pielāgot, kuras vajadzētu turpināt, kam ir ļoti labas iestrādnes. Nu jau pusotru gadu mēs sākam lēnām iet uz labo pusi, un sociālā dienesta darbinieki, pateicoties vadītājai, ir jau sadraudzējušies, notiek kopēji saliedēšanās pasākumi. Tas, man liekas, ir ļoti svarīgi tādai nodaļai, kur reāli dienas laikā cilvēks uz sitiena var izdegt. Es domāju, ka iet uz labo pusi, jau ir labi, ir sastrādājušies. Vienīgais varbūt tas attālums, ka no viena stūra uz otru stūri vairāk nekā 120 kilometri sanāk. Attālums ir liels, bet tās reizes, kad saliedējas, tad visi sabrauc vienuviet, atkal parunā par interesējošiem jautājumiem.*

Interesanti, ka saskaņā ar pašvaldību vadītāja sniegto informāciju vienā no apvienotajiem novadiem sociālo dienestu apvienošanā izvēlējās nevis centralizētu pieeju, ka visos apvienotajos novados pakalpojumus novienādo, bet gan sociālo dienestu specializāciju: katrā no apvienotajiem novadiem sniedz pamatpakalpojumus, bet konkrētajam sociālajam dienestam ir arī sava sociālā atbalsta specializācija, kas tiek saglabāta. Vienlaikus jāprecizē, ka pabalstu ziņā vienādota pieeja tika nodrošināta:

*Tie visi seši bijušo novadu sociālo dienestu vadītāji, viņi bija priekšnieki, un tādi viņi arī gribēja palikt. Un tad viņiem bija tā izdomāts, ka viņi turpinās specializēties katrs vienā jomā, bet uz visu lielo novadu. Un tādējādi viņi tā kā paliek savā amatā. Tā viņi bija tā kā izdomājuši. Protams, lokāli viņiem pamatpakalpojumi arī jāsniedz.*

Kopumā padziļināto interviju ar pašvaldību vadītājiem intervijas ļauj secināt, ka ATR un novadu apvienošanas pieredze intervēto pašvaldību vidū tiek vērtēta atšķirīgi. Vienlaikus lielākā daļa intervēto pašvaldību vadītāju uzskata, ka sociālajā jomā novadu apvienošanas rezultātā pašvaldības iedzīvotāji kopumā ir ieguvēji, jo ar atsevišķiem izņēmumiem lielākoties novadi, kuros sociālā atbalsta līmenis iepriekš tika nodrošināts mazākā apmērā, tagad ir pielīdzināts tiem novadiem, kur šis atbalsts ir plašāks, paplašinot visiem novada iedzīvotājiem arī pieejamo sociālo pakalpojumu klāstu. Pašvaldības lielākoties arī centās pielāgot maznodrošinātas un trūcīgas personas minimālo ienākumu slieksni augstākajam ienākumu slieksnim no apvienotajām pašvaldībām, kā arī centās pēc iespējas nodrošināt visos novados vienādu atbalsta līmeni, to būtiski nemazinot tur, kur tas bija augstāks.

Attiecībā uz novada sociālā dienesta organizatorisko struktūru, novadu apvienošana lielākoties nozīmēja to, ka jaunizveidotajā apvienotajā pašvaldībā jāveido jauna sociālās palīdzības un pakalpojumu sistēma. Tas savukārt radīja diezgan lielu administratīvo slogu, īpaši sociālo dienestu vadītājiem un pašvaldības administrācijai, jo bija jāvienādo pašvaldību saistošie noteikumi. Pozitīvi jāvērtē tas, ka pašvaldību un sociālo dienestu vadība lielākoties sociālā atbalsta sniegšanā centās atrast kompromisus un izvēlēties labākos risinājumus no dažādo pieeju klāsta, kā arī tika minēts, ka novadu apvienošanas un atalgojumu vienādošanas rezultātā daļai sociālā dienesta darbinieku ir mazliet pieaudzis atalgojums.

## Sociālo dienestu darbs Covid-19 pandēmijas laikā

Covid-19 pandēmijas laika situācija un ar to saistītie ierobežojumi būtiski ietekmēja sociālā atbalsta sniegšanu novados tieši Covid-19 pandēmijas laikā, un mazāk nozīmīga pašvaldību vadītāju vērtējumā tā ir ilgtermiņā. Sociālā atbalsta sniegšana tika pielāgota noteiktajiem tikšanās ierobežojumiem, tika meklētas dažādas pieejas un risinājumi iesniegt dokumentus vai apmainīties dokumentiem neklātienē, atbalsta sniegšanu ietekmēja arī sociālā darba speciālistu slimošana un prasības vakcinēties. Pašvaldību vadītāji sociālā dienesta darba izaicinājumu risināšanā Covid-19 pandēmijas laikā tika iesaistīti tajos gadījums, kad risinājumi bija nepieciešami telpu pielāgošanai un darba organizēšanai ierobežojumu laikā:

*Te ir atkal stāsts par telpām, jo bija skaidrs, ka bija iespēja tikties tikai viens pret viens. Tā bija arī tāda laika plānošana un cilvēkresursu plānošana, jo visas iepriekšējās aktivitātes, ko varēja organizēt grupās, vairs nevarēja organizēt grupās. Tas nozīmēja pielāgošanos, mainīt paradumu.[..] Visu laiku tās radošās idejas un pielāgošanās apstākļi notika ik uz soļa.*

Nepieciešamība mainīt iepriekšējās prakses un algoritmus, kā tika sniegts atbalsts pašvaldības iedzīvotājiem, sociālā dienesta darbinieku vidū radīja pārslodzes gan attiecībā uz darba organizāciju un saturu, gan arī emocionāli. Klientiem bija telefoniski vai rakstiski jāskaidro izmaiņas atbalsta saņemšanā, nenotika grupu nodarbības, stresu radīja gan iespēja saslimt ar Covid-19 un aplipināt citus, tajā skaitā, sociālā dienesta klientus, gan arī vakcinācijas prasības un neviennozīmīgā attieksme pret vakcināciju sabiedrībā.

*[Sociālā dienesta klienti] nav kategorijas, ar kurām var tā noturēt zoom sesijas, kas arī veicināja darbinieku slodzes palielināšanos.*

Viens no pašvaldību vadītājiem norāda, ka viņu un sociālā darba speciālistus noteiktos gadījumos sarūgtināja tas, ka sociālie pakalpojumi, kas bija plānoti ESF finansētajos projektos un paredzēja grupu nodarbības, bieži vien tika vienkārši pārtraukti, nemeklējot risinājumus un iespējas piedāvāt pakalpojumu individuāli:

*Bija daudzas programmas vai nodarbības, kur sagaidījām, ka kursu organizatori būtu iejūtīgāki, jo nodarbības grupās noturēt nevarēja. [..] Es atceros, ka bija tāds brīdis, kad mēs meklējām to balansu, jo ļoti gribējās turpināt pakalpojuma sniegšanu programmās, kas pat ir LM programmas, fondu programmas, lai realizētu. Tā fleksibilitāte no programmu turētāja negāja līdzi reālajai situācijai. Mēs gribējām sniegt to pakalpojumu, bet tas nevarēja sasniegt tik lielu mērķa auditoriju. Nevarēja tieši grupu seansus noturēt. Es ļoti priecājos, ka darbinieki tur meklēja un lavierēja, un tiem, kam tas bija visvajadzīgākais, tiem arī šos pakalpojumus nodrošināja. Tā kā pilnīga pārtrauktība pakalpojumos nenotika. Bet tā bija būtiska pārslēgšanās.*

Kā atzīmē pašvaldību vadītāji, vairāk no tikšanās ierobežojumiem cieta atsevišķas klientu grupas, piemēram, personas ar garīga rakstura traucējumiem, jo izveidotie dienas centri, grupu nodarbības vai specializētās darbnīcas nedarbojās:

*Daudzas lietas nevarēja notikt klātienē, tādēļ tīri saturiski tā ietekme uz kaut kādām iedzīvotāju grupām atstāja negatīvu iespaidu. Teiksim, cilvēks netika uz kādu dienas centru, jo tas vienkārši nedarbojās. Cilvēki ar GRT nevarēja tikt uz specializētajām darbnīcām, jo , jo tas viss bija ciet. Tāpat arī vingrošanas, grupu nodarbības. Cilvēkam tas bija sāpīgi.*

Vairāku pašvaldību vadītāji ļoti lepojas ar to, ka konkrētās pašvaldības sociālais dienests pandēmijas laikā turpināja strādāt, un pretstatā valsts iestādēm bija vieta, kur pašvaldības iedzīvotāji var atnākt pēc palīdzības, šim nolūkam atsevišķos gadījumos pašvaldības sociālā dienesta klientiem pat nodrošināja transportu:

*Un mēs nepārtraucām nevienu pakalpojumu, izņemot šo pieņemšanu. No pašvaldības bija sarunāts atsevišķs transports, klientiem, lai nokļūtu uz pakalpojumu saņemšanu. Lai šie cilvēki neizmantotu sabiedrisko transportu.*

*Varu pateikt, ka sociālais dienests tiešām strādāja, neskatoties uz pandēmiju. Likuma ietvaros, speciālisti gāja un apzināja, interese nekad nezuda par saviem klientiem. Otrs, veselības aprūpe, kāda bija, tāda bija. Bet sociālais dienests tiešām strādāja, neskatoties uz pandēmiju, lai arī bija saslimšanas pašiem darbiniekiem. Tas jautājums tika pieskatīts un darīts.*

*Mēs absolūti nevienu dienu neesam aiztaisījuši ciet savas durvis, pie mums vienmēr bija iespēja pieteikties uz pieņemšanu. Mēs darbiniekiem un klientiem nodrošinājām visus nepieciešamos aizsarglīdzekļus, un tās tikšanās bija pieklājīgi īsas, bet mēs arī redzējām, ka tajā brīdī tas ir ļoti nepieciešams.*

Pašvaldību vadītāji, kas izvēlējās pieeju, ka pašvaldību sociālais dienests Covid-19 pandēmijas laikā ir atvērts, uzsvēra, ka tas bija nepieciešams tieši to klientu dēļ, kam digitālā vide nav pieejama, un kas neprot sagatavot elektroniskus iesniegumus. Situācijā, kad lielākā daļa valsts iestāžu pārgāja uz attālinātu pieņemšanu, pašvaldību sociālais dienests bija gandrīz vienīgā vieta, kur lūgt palīdzību, kas ir atvērta:

*Lielākā daļa, kas prot strādāt ar datoru, viņi uz pašvaldību nenāk, jo viņi visu izdara elektroniski. Bet tie, kas nāk uz pašvaldību, kas ir ar podziņu telefonu un ar datoru ir uz “jūs”, mēs sapratām, ka tieši šie cilvēki Covid-19 laikā ir pamesti. Ja mēs aiztaisām ciet pašvaldību, tad viņiem nav kur iet vispār.*

*Kā jau es minēju, valsts iestādes viena pēc otras aiztaisīja ciet durvis, un arī mums viens blakus novads aiztaisīja ciet durvis, tā visa plūsma pavērās uz pašvaldību. Jāsaka, ka lielākā daļa bija šie sociālie klienti, kas meklēja jebkāda veida palīdzību. Es domāju, ka šajā ziņā mums sociālais dienests ļoti labi nostrādāja, kaut emocionāli tas nebija vienkārši.*

Vienlaikus pašvaldību vadītāji arī norāda uz dažiem Covid-19 laika ieguvumiem, kas ir saglabājušies un izrādījušies noderīgi joprojām. Covid-19 pandēmijas ilgtermiņa ietekme ir saistīta ar uzlabotām prasmēm izmantot tiešsaistes rīkus dažādām sapulcēm un semināriem, kas ļauj ietaupīt gan laiku, gan degvielu, kā arī intensīvāku e-paraksta lietošanu:

*[Digitalizācija] - viennozīmīgi tas ir ieguvums. Mēs šobrīd arī šādā veidā spējam ietaupīt uz degvielu un visu pārējo, jo mēs varam attālināti sazināties. Šo digitalizāciju es vērtēju kā ļoti pozitīvu kovida blakni.*

*Kas tiešām ir mainījies, ir kaut vai šī saruna [kas notiek attālināti]. Mums ir arī attālinātais darbs, un tas īstenībā ir ļoti liela resursu ekonomija. Mēs vairs nebraucam uz tikšanām, un arī dienests tikšanās rīko attālināti. Tas ietaupa gan laiku, gan transporta resursus – tas gan ir palicis. Tas, es uzskatu, ir labi.*

Vienā no intervijām pašvaldību vadības pārstāve īpaši uzsver, ka viņi bija patīkami pārsteigti, cik veiksmīgi viņu pašvaldībā izdevās nodrošināt tehniskos risinājumus sociālā dienesta darbinieku darbam attālināti. Šie risinājumi aptvēra gan IT un portatīvo datoru nodrošinājumu, gan darba organizācijas maiņu, gan nepieciešamās infrastruktūras nodrošinājumu, piemēram, telpu izmantojuma pārplānošanu, pastkastīšu iesniegumiem izvietošanu, gan arī transporta vajadzību nodrošināšanu, tajā skaitā, atvedot atbilstošajam darbiniekam iesniegtos dokumentus:

*Attiecībā uz sociālo palīdzību, mēs paši esam ļoti priecīgi un pat pārsteigti par to, cik labi mums izdevās strādāt attālināti. Te mēs sakām paldies mūs pašvaldības Informācijas un tehnoloģiju pārvaldei, jo darbiniekiem paņemt uz mājām datorus un pieslēgties zoom sistēmai, pieslēgties doclogic sistēmai, tas izrādījās vienkārši. Faktiski tas bija pat neticami, mēs katrs sēdējām savā mājā, bet faktiski bijām kopā. Mums bija sapulces, mums bija iesniegumu izskatīšanas, mēs noorganizējām pasta kastīti. Protams, iestādē palika dežūrējošais sociālais darbinieks. Palika arī administratīvais dežurants. Visi iesniegumi no kastītes tika apkopoti un izvadāti pa mājām, mēs strādājām, un cilvēki saņēma savus GMI un visu palīdzību. Tā kā mēs paši bijām priecīgi, ka mums tas izdevās. Jāsaka, ka pandēmijas laikā mums neviens darbinieks neaizgāja, mēs visi strādājām. Un daži pat saka, cik tas bija labi, vai nevar vēl tā turpināt. Bet šobrīd mūsu pozīcija ir tāda, ka mēs šobrīd esam visi šeit. Mēs attālināti nevaram strādāt. Bet es domāju, ka pienāks laiks un tas aizies. Tos pabalstus rēķināt un būt sistēmā, to var no mājas, jo īpaši mūsu kolektīvā. Mums pamatā ir sieviešu kolektīvs, un ir mazi bērniņi. Es domāju, ka tāds laiks pienāks, pandēmija to spēcīgi parādīja. Arī mēs citā gadījumā būtu braukuši uz Rīgu vai Jūs uz šejieni. Bet šobrīd mēs varam tikties, netērējot ne vienu minūti ceļam.*

Saistībā ar to, ka Covid-19 laikā sociālajiem darbiniekiem būtiski palielinājās darba apjoms, pašvaldību vadītāji uzsver, ka sociālajiem darbiniekiem pamatoti tika nodrošinātas valsts piemaksas. No otras puses, pēc Covid-19 pandēmijas, kad valsts piemaksas vairs netika maksātas, sociālie darbinieki pamanīja, ka viņu atalgojums ir samazinājies, vai arī nepieaug, lai gan pašvaldības paaugstināja sociālo darbinieku atalgojumu:

*Saistībā ar Covid-19 ļoti būtiski palielinājās darba apjoms, it sevišķi sākumā, kad cilvēki palika bez darba, jo daudzās nozarēs darbs principā apstājās. Tad, kad sāka maksāt šos pabalstus, tad atklājās, ka ļoti daudzi cilvēki nestrādā oficiāli. Un lielākoties viņi visi vērsās pēc palīdzības. Palielinājās darba apjoms, ne velti tad bija šis valsts atbalsts. Bija šis piemaksas, jo cilvēki arī strādāja daudz vairāk un citā intensitātē.*

Vienlaikus pašvaldību vadītāji atzīst, ka, salīdzinot ar karu Ukrainā un izaicinājumiem, kas ar to saistīti, Covid-19 pandēmija nebija nekas tik traks un kopumā ar visu varēja tikt galā, un tagad, atskatoties uz tām problēmām, situācija kara laikā, kas iestājās pēc 2022. gada 24. februāra, ir ievērojami sarežģītāka:

*Izaicinājumi bija lieli, visiem likās, ka pandēmija ir kaut kas nenormāls un nepārvarams. 2020., 2021. gadā bija daudz diskusiju ar pašvaldību vadītājiem par šo tēmu, bija diskusija – kas vispār vēl ļaunāks var būt, kā tas, kas notika pandēmijā? Pēc 24. februāra situācija ar pandēmiju liekas, ka tur īsti nekas daudz nebija, visu to varam pārvarēt. Lieku reizi testu uztaisīsim, lieku reizi masku pavalkāsim, bet, protams, tas, ko ir atnesis karš, ir 3x, 5x, 7x sarežģītāks nekā tas, ko atnesa Covid-19.*

*Es domāju, ka pandēmija bija laba mācība, es tur neesmu izjutis tādu lielu zaudējumu, bet vairāk kā mācību. Es domāju, ka karš mums daudz lielāku postu ir nodarījis un nodara vēl šodien, jo tas pašvaldībai izmaksā ļoti, ļoti dārgi.*

Padziļināto interviju ar pašvaldību vadītājiem dati ļauj secināt, ka Covid-19 pandēmija un ar to saistītie ierobežojumi atstāja gan īstermiņa, gan ilgtermiņa ietekmi. Īstermiņā pašvaldību vadītāji pozitīvi vērtē sociālā dienesta darbinieku elastīgumu, pielāgojoties noteiktajiem tikšanās ierobežojumiem, kā arī radošumu, meklējot dažādas pieejas un risinājumus iesniegt dokumentus vai apmainīties dokumentiem neklātienē. Pašvaldību vadītāji atzīst, ka diemžēl atsevišķas sociālo dienestu klientu grupas, piemēram, personas ar GRT, Covid-19 laikā tika vairāk pakļautas negatīvai ietekmei, jo nebija iespējams organizēt grupu nodarbības. Šī situācija radīja papildu darba apjomu sociālo dienestu darbiniekiem un paaugstināja izdegšanas risku, kā arī pretošanās vakcinācijai un ar to saistītās negācijas radīja papildu stresu. Situāciju ietekmēja arī sociālā darba speciālistu slimošana un prasības vakcinēties. Savukārt, Covid-19 pandēmijas ilgtermiņa ietekme ir saistīta ar uzlabotām prasmēm izmantot tiešsaistes rīkus dažādām sapulcēm un semināriem, intensīvāku e-paraksta lietošanu, kā arī atsevišķu jaunievedumu saglabāšanos arī pēc Covid-19 pandēmijas beigām.

## Kara Ukrainā seku izraisīto problēmu risināšana, Ukrainas civiliedzīvotāju uzņemšana un sociālo dienestu loma tās nodrošināšanā

Karš Ukrainā un Ukrainas civiliedzīvotāju uzņemšana pēc 2022. gada 24. februāra radīja pašvaldībām vairākus izaicinājumus, un atkal prasīja jaunus risinājumus, kā ar šiem jautājumiem tikt galā. Pirmkārt, daļā pašvaldību vadība ir aktīvi iesaistīta atbalsta sniegšanā Ukrainai, vācot ziedojumus, piedaloties to nogādāšanā uz Ukrainu un sniedzot gan materiālu, gan morālu atbalstu. Vairākas pašvaldības jau pirms kara aktīvās fāzes sadarbojās ar kādām Ukrainas pašvaldībām vai pilsētām, un tagad turpina ar tām sadarboties ziedojumu nogādāšanā. Otrkārt, 2022. gada martā sākās Ukrainas civiliedzīvotāju uzņemšana pašvaldībās, kas tika īstenota ciešā sadarbībā ar sociālā dienesta darbiniekiem. Treškārt, kara izsauktā energoresursu sadārdzināšanās pašvaldībām prasīja mobilizēt savus organizatoriskos resursus mājokļa pabalsta un citu atbalsta veidu sniegšanā pašvaldības mazāk turīgajiem iedzīvotājiem.

Attiecībā uz mājokļa izdevumu, apkures kompensācijām pašvaldībām bija dažādas darba organizācijas pieejas. Bija pašvaldības, kurās mājokļa vai apkures pabalstu pamatā aprēķināja un visu lietvedības darbu paveica sociālais dienests, vienlaikus daudzās pašvaldībās vadība centās sociālajam dienestam piesaistīt papildu cilvēkresursus tieši dokumentācijas sagatavošanai:

*Mūsu novadā tieši sociālais dienests iznesa šo darba apjomu, apkures kompensācijas un visu. Tur ir ļoti daudz dokumentu, lietvedības darba. Tad mēs stiprinājām, lai ir brīvākas rokas speciālistiem, kas strādā tieši ar klientiem. Mēs viņus stiprinājām vismaz ar to administratīvo pusi, lai tie speciālisti, kas ir, var sniegt pakalpojumu savās kompetencēs.*

Vairākās no intervētajām pašvaldībām sociālie dienesti vispār netika iesaistīti apkures kompensāciju iesniegumu izskatīšanā un izmaksāšanā, un šo pienākumu veica lietvedes, kā arī speciāli piesaistīti speciālisti. Šāda darba organizācija tika veikta ar mērķi nepārslogot sociālos dienestus, apzinoties, ka sociālie dienesti jau tāpat ir ļoti noslogoti:

*Mēs to neuzlikām uz sociālajiem dienestiem vispār. To mums dara lietvedes pagastos un centrālajā administrācijā divi vai trīs speciālisti, kas šķiro iesniegumus, izvērtē un piešķir. Dienesti tur vispār nav iesaistīti. Mēs tādā veidā taupījām viņu resursus, zinot, ka viņiem tā jau viegli neklājas.*

*Mēs nācām kopā centrālajā administrācijā, un runājām, kā mēs šo procesu veidosim, jo darbam ir vajadzīgi kvalificēti cilvēki, kas prot strādāt ar informācijas datu bāzēm, sistēmām un saprot, kas ir administratīvais akts, ko nozīmē šī atbildība un prot viņu pieņemt. Un tādus cilvēkus atrast uz laiku nav iespējams. Mēs sapratām, ka tiem ir jābūt mūsu pašvaldības darbiniekiem. Un mēs izveidojām sistēmu, kā tas viss būs. [..] Tie, kuri vēlējās, tie arī pieteicās papildus darbam. Tur bija dažādi speciālisti, tur bija gan nodokļu nodaļas juristi, gan arī administratīvi juridiskās pārvaldes apkalpošanas speciālisti. Faktiski šie cilvēki pieteicās izskatīt iesniegumus, pieņēma lēmumus, bija otrais līmenis, kas pārskatīja. Tas arī bija no administratīvi juridiskās pārvaldes, viņi pārskatīja visus šos lēmumus.*

Jāatzīmē, ka arī Ukrainas civiliedzīvotāju uzņemšanas kontekstā pašvaldību vadītāju vidū izskanēja kritiskas piezīmes par to, kā valsts organizēja šo uzņemšanu, jo daži no viņiem uzskata, ka valsts pārstāvji nepietiekami ieklausījās pašvaldībās, izvērtējot pašvaldību iespējas uzņemt Ukrainas civiliedzīvotājus. Tā rezultātā bija vietas, kur galveno atbalstu ar izmitināšanu sniedza brīvprātīgie pašvaldību iedzīvotāji. Vietējās sabiedrības, pašvaldības iedzīvotāju iesaiste uzņemšanā bija ļoti nozīmīga:

*Atgriežoties pie tā, kā tas notika, te gribas teikt, ka valstij bija vairākas jāsadarbojas ar pašvaldībām. Protams, mēs visi bijām pirmo reizi šajā situācijā, un tomēr tas tilts pazuda, un katrs mēģināja savu labāko, ko spēja. [..] Atšķiras ministriju redzējums no tā, ko spēj, var un dara pašvaldības. [..] Es ļoti, ļoti lepojos ar pašvaldības iedzīvotājiem, jo mums nebija viesnīcu, mums kā pašvaldībai arī nav nekādas infrastruktūras, kur varētu uzņemt kaut vienu bēgli. Mums ir tiešām liels deficīts ar pašvaldības dzīvokļiem, platībām, kas mums pēc likuma ir nepieciešamas. Vasaras mēnešos tie bija ap 200 bēgļiem, un viņus visus izmitināja privātie.*

No otras puses, vairāki pašvaldību vadītāji tieši otrādi pozitīvi novērtēja valsts atbalstu gan Ukrainas civiliedzīvotāju uzņemšanas ziņā, gan saistībā ar atbalstu energoresursu cenu kāpuma risināšanā iedzīvotājiem:

*Šajā jomā jāuzteic valsts, jo dažus jautājumus valsts mēģināja palīdzēt risināt. Piemēram, bēgļu izmitināšanas jautājumos, jo jau 28. februārī pirmie bēgļi bija pie mums. Tas viss ir izmaksājis gana daudz, paldies valstij, ka to ir nosegusi. [..] Otrkārt, arī šobrīd ļoti labi, par ko Labklājības ministriju var uzteikt, ka visos šajos apkures veidos tomēr visiem cilvēkiem ir sniegts atbalsts tieši apkures sezonas jautājumu risināšanā.*

*Ar ukraiņu bēgļiem mēs tikām galā labi, sākumā bija tāds haoss, kur, kā liks.* ***Labi, ka arī valsts iedeva līdzfinansējumu, atbalstu****. Tagad tas atbalsts ir mazāks. Tie kultūras nami mums ir pielāgoti, turpina izmitināt, strādājam arī ar privātajiem uzņēmējiem, kam ir viesu mājas. Ziemas laikā, kad nav noslodzes, viņi arī pieņem.*

Vairāku pašvaldību gadījumā sociālie dienesti ir arī tie, kas aktīvi iesaistās gan pašvaldības iedzīvotāju, gan iebraukušo ukraiņu organizēšanā un ukraiņu integrēšanā vietējā kopienā. Piemēram, dažādu svētku tirdziņu laikā tiek gatavots borščs, Ukrainas civiliedzīvotāji tirgo rokdarbus, tiek organizēti dažādu nepieciešamo preču nodošanas punkti utt.:

*Mums arī bija gadatirgi, kur Ukrainas sievietes gatavoja boršču, tirgoja dažādus rokdarbus, lai būtu papildus naudiņa. Tāpat arī tika ziedotas pirmās nepieciešamības preces, kuras varēja atstāt sociālajā dienestā.*

Sabiedrības iesaistes ukraiņu uzņemšanas rezultātā ir vērojams pozitīvs rezultāts attiecībā uz sociālā dienesta tēlu un izpratni par sociālā dienesta darbu. Tie, kas uzņēma pie sevis ukraiņus kā privātpersonas, palīdzēja uzņemtajiem ukraiņiem sadarboties ar sociālo dienestu dažādu dokumentu un atbalsta kārtošanā, līdz ar to iepazinās ar sociālā dienesta darbiniekiem un pieejamo atbalstu, kā arī ieraudzīja sociālo dienestu jaunā gaismā – kā iespējamo palīgu un sabiedroto. Savukārt, sociālā dienesta darbiniekiem tas atklāja, ka atbalsts noteiktās situācijās nepieciešams arī tiem pašvaldības iedzīvotājiem, kas parasti ir ārpus sociālā dienesta klientu loka:

*Visas tās atbalsta personas, ģimenes un cilvēki, kas pie sevis uzņēma ukraiņus, viņi daļēji ir kļuvuši par sociālā dienesta darbiniekiem. Iespējams, viņi iepriekš nekad nav saskārušies ar sociālā dienesta pakalpojumu, tad tieši caur šiem ukraiņu cilvēkiem, ģimenēm un bērniem viņi šobrīd arī ir sociālā dienesta redzeslokā. Un arī viņiem dažreiz ir nepieciešams atbalsts, kas ir pilnīgi savādāks kā klasiskam sociālā dienesta klientam. Tā kā šis karš parādīja vektoru, kuru iespējams līdz šim nemaz tik ļoti nedarbināja. [..] Tas parādīja, ka sociālais dienests ir sabiedrotais dažādās situācijās. Manuprāt, tas bija ļoti labs moments, kā komunicēt ar sabiedrību, un iedzīvotājiem ieraudzīt sociālo dienestu.* *[..] Tā rezonanse un atgriezeniskā saite no iedzīvotājiem nāca par to, ka mums ir brīnišķīgi speciālisti.*

Bez jau minētajiem izaicinājumiem, pašvaldību vadītāji norāda, ka energoresursu cenu kāpums būtiski ietekmēja ne tikai sociālā dienesta darbu, izmaksājot pabalstus, bet arī pašvaldību budžetu. Kā norāda viens no pašvaldību vadītājiem, energoresursu izdevumi budžetā ir palielinājušies divas reizes, un tas savukārt pašvaldībām liedz iespēju šos līdzekļus izmantot citām vajadzībām:

*Par energoresursiem. Budžetā energoresursiem bija plānoti trīs miljoni, tai skaitā, degviela, elektrība, apkure. Tagad redzam, ka gada izpilde ir ap seši miljoni. Tātad faktiski reiz divi, ko mums budžetos neviens nav kompensējis. Mēs mēģinām kaut kā no iekšējām rezervēm pārkārtot finansējumus, nofinansēt šīs lietas. Tā ietekme ir milzīga, jautājums ir, kāda tā būs uz priekšdienām. Mēs plānojam nākamā gada budžetā aptuveni to pašu cenu apjomu, kas ir šobrīd, paredzēt ir grūti, bet ietekme liela.*

Vairāki pašvaldību vadītāji pozitīvi vērtē valdības atbalstu iedzīvotājiem apkures izdevumu kompensēšanai:

*Valdības atbalsts, kur pusi no cenas virs 68 EUR par megavatu kompensē valsts, mums tas nozīmē, ka cilvēki šajā ziemā, šobrīd maksā par 20% vairāk, nekā viņi maksāja iepriekšējā apkures sezonā, kas nav dramatiski un ir paceļami. Tādā ziņā ir labi.*

Lai gan ir pašvaldību vadītāji, kas pozitīvi vērtē valsts malkas pabalstu iedzīvotājiem 60 EUR apmērā, daudzi par to izsakās ļoti kritiski. Tajā gadījumā, kad pašvaldības vadītājs vērtē šo atbalstu pozitīvi, viņš iziet no iedzīvotāju, kas apkurina savus mājokļus ar malku, interesēm, un uzsver, ka sniegtais atbalsts kompensē inflācijas rezultātā pieaugušās malkas cenas:

*Iedzīvotājiem ir šis atbalsts kurināmā izmaksu iegādei, kas ir ļoti labi. Cilvēki pamatā izmanto 60 EUR pabalstus bez maksājumu dokumentiem. Ja viens kubikmetrs malkas pagājušajā ziemā maksāja 20 EUR, bet šajā ziemā maksā 80 EUR, tad 60 EUR pabalsts neko tev īsti nerisina, bet, nu, vismaz mazliet palīdz.*

Tie, kas izsaka kritisku vērtējumu par īstenoto valdības politiku mājokļu apkures sadārdzināšanās situācijā, norāda, ka viņi neatbalsta šo valdības izvēlēto pieeju, jo, pirmkārt, tā veicina ēnu ekonomiku (gan pārdevēji, gan pircēji var izvairīties no nodokļu nomaksas), otrkārt, bija cilvēki, kas šo atbalstu izmantoja ļaunprātīgi, vai bija gadījumi, kad uz pabalstu pieteicās tie, kam tas tik ļoti nav nepieciešams; treškārt, vismaz sākotnēji pieeja nebija taisnīga pret cita apkures veida izmantotājiem:

*Man absolūti nepatika, kā tas tika veikts [par apkures pabalstiem]. Ja pāri pa 90% ir tikai malkas pabalsti, kas ir bez čekiem! Tā ir absolūta muļķība, jo cilvēki izmanto gan briketes, gan granulas un daudzas citas lietas. Es domāju, ka tā bija pilnīga naudas izmešana, kas nesasniedza mērķi. Katrs, kurš gribēja, varēja uzrakstīt iesniegumu un saņemt šo pabalstu. Tas bija tikai paskatoties, vai mājās ir krāsns, tikai pēc kaut kādiem dokumentiem, kas ir pieejami. Es uzskatu, ka tā bija absolūta kļūda, ka šāda nauda bija jānodrošina pakalpojuma sniedzējam vai konkrētam energo resursam, piemēram, “Latvenergo”, lai elektrība tajā brīdī neceltos augšā. Lai tas kurināmā atbalsts būtu pieejams kaut kā citādāk. Tas bija jādomā savādāk, es uzskatu, ka tas nesasniedza mērķi. Līdz ar to es neatbalstu šādu pasākumu.*

*Tagad bija šis apkures pabalsts, kur mums bija ļoti liels apjoms jāapstrādā pāris mēnešu laikā. Tur mēs redzam, ka tas mehānisms, šie 60 eiro, tas bija pilnīgi nepareizs, jo ņemot vērā, kas nāca pēc pabalstiem… Varbūt tie cilvēki, kuriem bija lielāka nepieciešamība, viņi dabūja tikai tos 60 eiro, bet daudzi tos paņēma, jo deva visiem. Bet varbūt viņiem pat īsti nebija tās vajadzības.*

*Es uzskatu, ka bez čeka malku nevajadzēja dot. Tā tomēr ir valsts naudas izsaimniekošana. Pēc būtības tad mēs atzīstam, ka valstī ir milzīga ēnu ekonomika. Ja skatāmies mūsu novada statistiku, 95% no visiem, kas atnākuši kaut kam pakaļ, ir nākuši pēc bez čeku malkas. Es vienkārši neticu, ka cilvēki tik masveidīgi kurina malku un neņem čekus. Ja viņš paņem čekus, tad pēc būtības viņš var katru mēnesi nākt pakaļ, bet, ja ņem vienreizējo pabalstu bez čeka, tad tas nozīmē, ka cilvēki ļaunprātīgi izmanto šo doto pakalpojumu.*

Viens no pašvaldības vadītājiem uzskata, ka malkas nodrošinājuma jautājums bija jārisina nevis ar pabalstu iedzīvotājiem, bet gan regulējot malkas cenas:

*Šeit es teiktu, ka bija jābūt citai valsts politikai: nevis nedarīt neko, lai noregulētu cenas, bet pēc tam iedot mazu pabalstu, pasakot, ka mēs par Jums domājam, nu, tas īsti nerisina. Es domāju, ka varēja preventīvi strādāt pie koksnes cenām kā tādām. Ja tur būtu kādi risinājumi, tad viss pārējais tirgus būtu stabils.*

Saistībā ar apkures pabalstu aprēķināšanu un nodrošināšanu, jānorāda, ka šie pabalstu iesniegumi un lēmumi par pabalsta piešķiršanu bija jāpieņem diezgan intensīvi dažu mēnešu laikā. Tādēļ operatīvi bija nepieciešams piesaistīt uz neilgu periodu jaunus darbiniekus. Vairākās pašvaldībās iesniegumu pieņemšana bija organizatoriski nodalīta no lēmumu pieņemšanas, pieņemot papildu darbiniekus gan vienas, gan otrs funkcijas veikšanai:

*Mēs bijām sadalījuši divos posmos. Viena lieta ir elementāra iesnieguma pieņemšana, jo ne jau visi varēja strādāt elektroniskā vidē. Mēs noteicām, ka katrā apvienībā ir darbinieku loks, kas šos iesniegumus var pieņemt, apstrādāt un nodot tālāk lēmuma pieņēmējam. Un lēmumu pieņēmēji mums bija pieņemti atsevišķi, uz atsevišķa līguma. Protams, funkcionāli saistīti ar sociālo dienestu, bet mēs esošajiem darbiniekiem neuzgrūdām papildu pienākumu. Un kopumā mēs esam apstrādājuši gandrīz 12 000 iesniegumu, un no tiem vairāk nekā 90% tika apstrādāti pirmajos divos mēnešos.*

Pašvaldību vadītāji atzīst, ka gan Ukrainas civiliedzīvotāju sociālā atbalsta nodrošināšana, gan apkures pabalstu iesniegumu izskatīšana kopumā sociālajam dienestam bija liela papildu slodze, jo šajā pašā laikā pieauga arī darba apjoms saistībā ar trūcīgas un maznodrošinātas personas vai mājsaimniecības iesniegumu izskatīšanu (mazinoties Covid-19 pandēmijai tās vairs netika pagarinātas automātiski, bet bija jāizskata pēc būtības):

*Jāsaka, ka dienestam tik tiešām bija ļoti liela noslodze, jo beidzās kovids un cilvēkiem arī beidzās trūcīgas un maznodrošinātas mājsaimniecības izziņas. Covid-19 laikā tās tika automātiski pagarinātas, bet tad visi cilvēki vienlaicīgi nāca un pagarināja. Viņi no jauna gribēja noteikt atbilstību kādam no statusiem. Un paralēli Ukrainas iedzīvotāji bija jāapkalpo, nu tas laiks nebija viegls. Tas bija izaicinājumiem pilns. Daļu darba ņēma arī pašvaldības administrācijas darbinieki, visas reģistrācijas un tādas lietas. Mazliet pa struktūrām pašvaldībā sadalījām šos darbus, lai nebūtu tā, ka vienam ir viss.*

Viens no pašvaldību vadītājiem arī pieļauj, ka lielās darba slodzes dēļ un arī emocionāli smagās situācijas dēļ, iespējams, mazinājās sociālā dienesta speciālistu kapacitāte sniegt atbalstu sociālā dienesta parastajiem klientiem:

*Tas bija emocionāli smagi. [..] Tas paņēma ļoti daudz laika un nervus. Varētu teikt tā, ka tas tajā brīdī samazināja to [sociālā dienesta] kapacitāti [sniegt atbalstu pašvaldības iedzīvotājiem]. Es domāju, ka kāds no mūsu klientiem tajā brīdī cieta. Varbūt viņš savlaicīgi netika pie kāda speciālista. Situācija ir tāda, kāda tā ir. Pie tā, ka mēs papildus meklējām un likām kaut ko klāt, tā kapacitāte nebija pietiekoša. To es atzīstu, bet tur nebija nekādu risinājumu, jo speciālisti ir tik, cik ir.*

Kā pozitīvu piemēru ukraiņu uzņemšanā var norādīt viena pašvaldības vadītāja stāstīto, ka viņu pašvaldībā joprojām sociālajā dienestā strādā divas ukraiņu sievietes, kas tieši strādā ar ukraiņu bēgļiem un ir ļoti noderīgs resurss šajā darbā, jo zina ukraiņu valodu un labāk spēj paskaidrot dažus ar sociālo palīdzību saistītus jautājumus:

*Mēs arī pieņēmām uz vietas divas ukraiņu sievietes, kuras strādāja ar šiem ukraiņu bēgļiem. Viņas bija no pašas pirmās dienas šeit, mēs uztaisījām speciālu mehānismu, kā strādāt. Šīm sievietēm bija vieglāk strādāt ar bēgļiem, valodas dēļ, un visu pārējo skaidrojot.*

Pašvaldību vadītāju vidū izskan arī kritisks vērtējums par to, ka viņu pašvaldībā nav pietiekami liels darbs ieguldīts ukraiņu integrācijai vietējā kopienā, kas ir rezultējies tajā, ka lielākā daļa uzņemto un izmitināto ukraiņu šobrīd ir aizbraukuši kaut kur citur:

*Mūsu gadījumā mēs varbūt esam pārāk mazu uzsvaru likuši tālākai integrācijai. Mēs esam parūpējušies par pamatvajadzībām un naktsmītnēm, ēdiens skolai, internets un tādas lietas, bet ar socializācijas, komunikācijas pasākumiem tur mēs neesam pirmajās rindās, tur mums noteikti būtu jāpiestrādā, bet to pamatu mēs esam izdarījuši.*

Īpaši tiek uzsvērts, ka ļoti būtiski, ka Ukrainas civiliedzīvotāju izmitināšana tiek kompensēta no valsts budžeta līdzekļiem, norādot, ka ir citas funkcijas, kuras valsts uzliek pašvaldībām kā pienākumu, bet nenodrošina atbilstošu finansējumu šīs funkcijas veikšanai:

*Labi, ka valsts šeit arī kompensē, bet bija liela epopeja cik, ko, kāpēc. Pašiem nebija skaidrs, bet principā kompensē. Šis ir tas gadījums, kad pašvaldībai uzliek funkciju un arī iedod naudu pretēji biežiem gadījumiem, kad neiedod līdzekļus. Šajā gadījumā tas ir kompensēts, vismaz līdz šim. Mums ir tikai jādara, un tas ir okey.*

Kopumā pašvaldību vadītāji atzinīgi novērtē gan sociālo dienestu darbinieku, gan pašvaldības administrācijas darbinieku iesaisti ukraiņu civiliedzīvotāju uzņemšanā un energoresursu pabalstu pašvaldības iedzīvotājiem nodrošināšanā. Lai atslogotu sociālā darba speciālistu darbu, lielākā daļa intervēto pašvaldību vadītāju gan piesaistīja papildu jaunus darbiniekus sociālajam dienestam, gan arī intensīvi iesaistīja centrālās administrācijas darbiniekus. Pašvaldību vadītāji uzskata, ka kopīgiem spēkiem pašvaldības, iesaistot arī sociālos dienestus, ar visiem uzdevumiem šīs krīzes risināšanā tika galā. Vienlaicīgi tika atzīts, ka visiem iesaistītajiem darbiniekiem bija ļoti liela darba slodze, kā arī īpaši augsta emocionālā slodze, saskaroties ar Ukrainas civiliedzīvotājiem, kas bēg no kara. Vairāki pašvaldību vadītāji negatīvi izteicās par valdības piedāvāto risinājumu iedzīvotājiem izsniegt malkas pabalstu 60 EUR apmērā bez čeka.

## Sociālā dienesta tēls sabiedrībā un attīstības iespējas

Šajā sadaļā ir aplūkoti jautājumi, kas raksturo intervēto pašvaldību vadītāju viedokli par sociālo dienestu tēlu sabiedrībā un sociālo dienestu darbu ar plašāku sabiedrību, lai uzlabotu sabiedrības priekšstatus par sociālo dienestu, sociālā dienesta klientiem, kā arī veicinātu iekļaujošas sabiedrības attīstību.

Kopumā pašvaldību vadītāji par sociālo dienestu tēlu sabiedrībā runāja salīdzinoši maz. Atbildes uz jautājumu par sociālā dienesta darba rezultātiem (sk. izvērstāk nodaļā “Sociālā dienesta darba rezultatīvie rādītāji”) iezīmē tendenci, ka pašvaldības iedzīvotāju viedoklis par sociālo dienestu darbu pēdējo piecu gadu laikā ir uzlabojies. Vienā no pašvaldību vadītāju intervijām tika aktualizēta tāda tēma kā sociālā dienesta klienta tēls, kas ietekmē arī sociālā dienesta kopējo tēlu. Intervijā tika norādīts, ka īpaši Covid-19 pandēmija parādīja, ka par sociālā dienesta klientu var pēkšņi kļūt jebkurš pašvaldības iedzīvotājs, tādēļ nepieciešams mazināt negatīvos stereotipus par sociālo dienestu klientiem.

*Es arī nesen publicēju tādu nelielu rakstiņu par to, ka tas nav kauns vai negods nonākt sociālā dienesta klienta statusā uz laiku, vai ja ir tāda vajadzība. Diemžēl mūsu sabiedrībā ir šie stereotipi, ka tas kaut kādā veidā iezīmē šo cilvēku, [..] kuru dēļ viņš izvēlas nevērsties pēc palīdzības kādā kritiskā brīdī. Un tā ir tā situācija, kuru mums ir laicīgi jāspēj sajust un proaktīvi reaģēt. [..] Tā ienākšana [sociālajā dienestā] cilvēkiem ir grūta.*

Viens no veidiem kā konkrētais pašvaldību vadītājs saredz iespēju mazināt negatīvos stereotipus par sociālā dienesta klientiem ir saistīts arī ar atbilstošas sociālā dienesta infrastruktūras nodrošināšanu. Pašvaldības vadītāja ieskatā sociālā dienesta telpām ir jābūt patīkamām, drošām un tādām, kas iedrošina jebkuru pašvaldības iedzīvotāju ienākt, saņemt informāciju un būt pārliecinātam par to, ka tiks ievērotas visas konfidencialitātes prasības.

*Arī no klientu perspektīvas tas ir būtiski, lai būtu ievērota klientu konfidencialitāte. [..] Tai ir jābūt ļoti privātai situācijai. [..] Lai viņam ir droša vide, uz kuru nākt un pieteikties. [..] Tas mums bija tāds būtisks mērķis – kā cilvēkiem nodrošināt maksimāli drošu vidi. Lai viņi var atnākt, ja tāda nepieciešamība ir radusies. Arī justies droši, bez nosodījuma un tiešām konfidenciāli. Tā pieredze rādīja, ka mums ir kaut kur jāpielāgojas, ka tā vairs nebija ierasto klientu apkalpošana. Pielāgojām telpas un arī infrastruktūru.*

Viens no sociālā dienesta attīstības virzieniem viena pašvaldības vadītāja vērtējumā ir sabiedrības izglītošanas darbs, veidojot iekļaujošu un draudzīgu sabiedrību. Šis jautājums pašvaldībās īpaši aktualizējās DI projekta īstenošanas laikā. Vairākās pašvaldībās vadība saskārās ar to, ka pašvaldības iedzīvotāji vēlētos, lai dienas centri vai grupu dzīvokļi personām ar GRT tiktu veidoti kaut kur pilsētas nomalē vai pat mežā. Tādēļ tika veikts izglītošanas darbs, lai skaidrotu, kādēļ ir svarīgi dienas centram atrasties centrā, kādēļ ir svarīgi veidot iekļaujošu sabiedrību:

*Un ļoti liels ir arī sabiedrības izglītošanas darbs. Piecu, sešu gadu laikā kopš dienas centra izveides uzsākšanas, mums novadā ir notikusi sabiedrības izglītošana par šo nozari, par šiem cilvēkiem, kategorijām, par tādu iekļaujošas sabiedrības audzināšanu. [..] Tad, kad ir jābūvē dienas centrs, sabiedrība saka – jā, mežā, tā ir īstā vieta. [..] Mums patiešām gāja karsti un skaļi, pretstatā tam kā šodien pašvaldības aptaujā ļoti augsti vērtē to, ka mums ir šis dienas centrs. Tādā nelielā kopienā var ļoti labi redzēt kā ir nomainījies kopējais sabiedrības redzējums.*

*Ir būtiski, ka sabiedrība saprot, ka mēs solidāri kādai nelielai grupai palīdzam, jo viņiem ir jāpalīdz.*

Būtiski uzsvērt, ka pašvaldību vadītāji arī vēlētos, lai pašvaldības sociālais dienests strādā vairāk preventīvi, nevis tikai “dzēš ugunsgrēku”, piemēram, kad ģimenē iestājas kaut kāda veida krīze. Vienlaikus pašvaldību vadītāji arī apzinās, ka sociālajam dienestam preventīvajam darbam trūkst kapacitātes, tāpēc ir mazticams, ka tuvākā gada laikā preventīvais darbs tiks uzlabots, jo trūkst cilvēkresursu:

*Es domāju, ka tā situācija vēl projām vairāk ir tāda, ka dienesti strādā ar sekām un dzēš ugunsgrēku. Būtu perfekti, ja mēs varētu strādāt preventīvi daudz vairāk. Tas ir kaut kas tāds, uz ko būtu jāiet ilgtermiņā. [..] Ir svarīgi, ka var jau laicīgi un preventīvi pastrādāt [..], nevis tikai gaida viņus kabinetā pēc pabalstiem, drukā papīrus un mēģina tikt ar to visu galā. Tīri preventīvi pastrādāt, man liekas, tas ir tāds, ko vajadzētu, bet pie esošā resursa es neredzu, ka tas varētu notikt tuvākajā laikā, bet uz to būtu jāiet.*

Šajā kontekstā pašvaldību vadītāji pozitīvi vērtēja gan sociālā dienesta darbu, gan sabiedrības atsaucību un brīvprātīgo darbu, ko daudzi pašvaldības iedzīvotāji demonstrēja, organizējot atbalstu Ukrainas civiliedzīvotājiem Latvijā, kā arī vācot ziedojumus Ukrainai:

*Un arī Ukrainas stāsts parādīja, ka tas mūsu dienests ir ļoti labs tādā sabiedrības sagatavošanā, izglītošanā, jo caur to sabiedrība parādīja, kā tā varēs pieņemt ukraiņus… Bērniem skolā nav nekādu problēmu iekļauties, integrēties. Sabiedrība tik tiešām sadevās rokās.*

Pašvaldību vadītāju vidū kopumā ir pozitīvs viedoklis par sociālo dienestu tēlu, kas balstīts gan sociālo dienestu darbības kvalitātes uzlabojumā, gan aptaujās iegūtajos datos par apmierinātību ar sociālo dienestu darbu (skatīt arī nodaļā “Sociālā dienesta darba rezultatīvie rādītāji”). Vienlaikus tiek norādīts, ka joprojām pastāv negatīvi stereotipi par sociālo dienestu klientiem. Šādi negatīvi stereotipi mazina iedzīvotāju vēlmi krīzes situācijā vērsties pēc palīdzības sociālajā dienestā. Viens no virzieniem, kā mazināt šādus negatīvos stereotipus, ir uzlabot infrastruktūru un vidi, kurā sociālie dienesti sniedz savus pakalpojumus, ko arī pašvaldību vadītāji pēdējo piecu gadu laikā ir atbalstījuši un plāno atbalstu turpināt. Lai gan vairāki pašvaldību vadītāji pozitīvi vērtēja sabiedrības atvērtību un atsaucību Ukrainas civiliedzīvotāju uzņemšanā Latvijā un ziedojumu vākšanā Ukrainai, viņi arī atzīst, ka joprojām nepieciešams darbs pie iekļaujošas sabiedrības veidošanas, domājot par tādu mērķa grupu kā personas ar GRT, jo dažās pašvaldībās iedzīvotāji pauda neizpratni un neapmierinātību, piemēram, par dienas centru personām ar GRT izvietošanu pilsētas centrā.

# SOCIĀLO DIENESTU RESURSU VĒRTĒJUMS

Šajā apakšnodaļā ir apkopotas un analizētas pašvaldību vadītāju sniegtās atbildes par sociālajam dienestam un sociālajam darbam pieejamajiem resursiem, izdalot šādas resursu grupas: (1) finanšu resursi kopumā; (2) cilvēkresursi; (3) infrastruktūras resursi. Atbilstoši šīm resursu grupām ir arī strukturēts tālākais pētījuma rezultātu izklāsts šajā apakšnodaļā.

## Finanšu resursi

Gandrīz visām intervētajām pašvaldībām finanšu resursi sociālajai jomai pēdējos gados ir pieauguši, īpaši tas attiecas uz plānoto pašvaldības budžetu 2023. gadam, bet arī uz iepriekšējiem gadiem. Finanšu apjoma pieaugums ir saistīts ar jaunu sociālo pakalpojumu izveidi pašvaldībās, īpaši DI projekta kontekstā. Kā intervijā norāda vienas pašvaldības vadības pārstāvis, 2022. gadā pašvaldības budžets ir pieaudzis par 94%, salīdzinot ar 2021. gadu, bet 40% pieauguma ir saistīti ar DI projektu, kura ietvaros tiek būvēti grupu dzīvokļi, dienas centrs un specializētās darbnīcas.

Neskatoties uz būtisko finanšu resursu pieaugumu sociālajai jomai, vairāki intervētie pašvaldību vadītāji atzīst, ka tas joprojām ir nepietiekams, un būtu nepieciešami lielāki finanšu resursi, bet tie nav pieejami:

*Par finansējumu kopumā es pagājušā gadā diezgan lielījos, lai gan, protams, tas vēl joprojām ir nepietiekami.*

*Īsā atbilde ir tāda, ka faktiski visās domes struktūrās pieejamais resurss ir nepietiekams, tostarp, sociālajā dienestā, sociālajā sfērā. No otras puses, ir acīmredzami gan beidzamajos piecos gados, gan iepriekš katru gadu, ka pieejamais resurss mērķtiecīgi ir ticis palielināts. Nevienā no šīm jomām, ja arī mēs skatāmies atsevišķi atbildības jomas tieši sociālajā darbā, tad mēs redzam, ka katru gadu ir uzlabojumi, īpaši arī izmantojot šos te DI projekta līdzekļus, ir radīti jauni, ļoti labi pakalpojumi.*

Vairāki pašvaldību vadītāji norāda, ka finansējuma pieaugums sociālajai jomai loģiski izriet gan no tā, ka valsts līmenī ir palielināti noteiktie pabalstu apmēri neaizsargātākajām iedzīvotāju grupām, gan arī no tā, ka palielinās sniegto sociālo pakalpojumu apjoms. Piemēram, tā iemesla dēļ, ka vērojama sabiedrības novecošanās, bet senioriem, kas saņem salīdzinoši zemas pensijas, ir sarežģīti finansiāli nodrošināt pašiem sev aprūpi, aizvien pieaug pieprasījums pēc aprūpes mājās un ilgtermiņa sociālās aprūpes pakalpojumiem. Visi minētie faktori palielina pašvaldības izdevumus sociālajai jomai:

*Protams, lauvas daļu budžetā paņem pabalstu izmaksa. Un tas ir tīri objektīvi, jo ārējie normatīvi nosaka obligāto programmu, kuru mēs nevaram ignorēt.*

*Finansiāli viennozīmīgi pabalstu apjoms ir gājis uz augšu. Varbūt politiski ir bijis tāds deputātu uzstādījums, arī dzīve mums ir likusi to darīt saistībā ar ekonomisko krīzi, Covid-19, šobrīd arī kara situāciju, mums tā sociālā paka ir palikusi lielāka, uz priekšdienām arī redzam to lielāku.*

*Protams, finansējums sociālajai jomai pieaug, un pieaug arī valsts garantētie maksājumi sociāli neaizsargātām kategorijām. Līdz ar to arī pieaug mūsu budžeta izdevumi. Tas ir gan mājokļa pabalsts, gan GMI, un daudzas citas lietas, kur valsts uzliek savu latiņu, taču īsti nesteidzas ar finansēšanu. Uzliek to kā pašvaldības finansējumu. Protams, GMI šobrīd ir sadalīts daļēji, jo daļu sedz valsts un daļu sedz pašvaldība. Bet tik un tā šis pieaugums atsitas arī uz pašvaldības budžetu. Protams, arī daudzi citi pabalsti, kas ir ietverti mūsu saistošajos noteikumos. [..] Protams, pabalsti aug un es neredzu iespēju, lai viņi nākotnē neaugtu, jo ir sabiedrības novecošanās, sasniedzot pensijas vecumu, cilvēki nokļūst sociāli neaizsargātajā zonā. Tās problēmas pieaug.*

*Ir skaidrs, ka šie finanšu resursi ik gadu palielinās, jo, pirmkārt, valstī ceļas visi noteiktie līmeņi, gan arī pakalpojumi paliek vairāk.*

Pašvaldību vadītāju intervijās teikto atspoguļo arī izdevumu sociālajai aizsardzībai salīdzinājums 2020. un 2021. gadā. Kā redzams 1. tabulā, 14 no 15 aplūkotajām pašvaldībām faktiskie pašvaldību izdevumi sociālajai aizsardzībai 2021. gadā, salīdzinot ar 2020. gadu, ir pieauguši. Pieaugums lielākoties turpinājās arī 2022. gadā.

**1. tabula. Faktiskie pašvaldību izdevumi atbilstoši funkcionālajām kategorijām 2021. gadā, EUR**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nr.** | **Pašvaldība** | **Kopā** | **Izglītībai** | **Pašvald-ības teritoriju un mājokļu apsaim-niekoša-nai** | **Atpūtai, kultūrai un sportam** | **Sociālajai aizsar-dzībai** | **Cits** | **Izdevumi sociālajai aizsar-dzībai 2020. gadā** | **Tendence2021. gadā sociālajai jomai, pret 2020. gadu** |
| 1. | Jūrmala | 103 570 456 | 34 857 153 | 6 482 258 | 16 721 563 | 8 320 208 | 37 189 274 | 6 743 046 | ▲ |
| 2. | Valmiera [kopā ar novada teritoriju] | 90 673 741 | 39 300 000 | 12 800 000 | 14 500 000 | 7 690 000 | 16 383 741 | Nav datu | Nav datu |
| 3. | Liepāja | 109 286 108 | 41 198 617 | 3 446 218 | 12 142 344 | 9 338 854 | 43 160 075 | 8 496 600 | ▲ |
| 4. | Jēkabpils [kopā ar novada teritoriju] | 75 197 929 | 26 877 648 | 14 599 888 | 5 811 127 | 9 036 163 | 18 873 103 | 7 497 974 | ▲ |
| 5. | Daugavpils | 123 264 344 | 50 874 462 | 12 028 059 | 13 587 477 | 16 401 311 | 30 373 035 | 13 596 804 | ▲ |
| 6. | Ādažu novads | 42 974 574 | 20 688 003 | 10 015 643 | 1 970 272 | 2 331 872 | 7 968 784 | 1 247 936 | ▲ |
| 7. | Ogres novads | 97 665 775 | 44 480 552 | 11 836 080 | 7 032 357 | 6 030 142 | 28 286 644 | 5 482 541 | ▲ |
| 8. | Madonas novads | 60 381 258 | 25 203 659 | 12 894 074 | 4 820 159 | 6 666 709 | 10 796 657 | 4 945 200 | ▲ |
| 9. | Valkas novads | 13 573 317 | 4 087 624 | 3 787 855 | 1 107 704 | 812 895 | 3 777 239 | 700 851 | ▲ |
| 10. | Kuldīgas novads | 44 126 427 | 21 806 959 | 9 671 225 | 4 375 929 | 3 893 195 | 4 389 834 | 2 492 940 | ▲ |
| 11. | Dienvid-kurzemes novads | 53 130 154 | 22 143 740 | 9 013 083 | 4 160 000 | 3 987 690 | 13 825 641 | 3 520 673 | ▲ |
| 12. | Jelgavas novads | 52 504 134 | 24 152 521 | 7 998 871 | 5 006 251 | 6 400 365 | 8 946 126 | 7 312 253 | ▼ |
| 13. | Aizkraukles novads | 49 687 377 | 21 406 112 | 6 431 768 | 4 255 531 | 5 574 970 | 12 018 996 | 5 315 670 | ▲ |
| 14. | Rēzeknes novads | 39 908 157 | 16 931 729 | 3 754 437 | 2 564 625 | 4 662 096 | 11 995 270 | 4 147 760 | ▲ |
| 15. | Krāslavas novads | 31 041 010 | 13 589 370 | 3 319 256 | 2 314 132 | 3 666 345 | 8 151 907 | 2 616 198 | ▲ |

Avots: Valsts kase. Pašvaldību mēneša un gada pārskati. Pašvaldību 2021.gada budžeta izpildes skaidrojumi. Pieejams: <https://www.kase.gov.lv/parskati/pasvaldibu-menesa-un-gada-parskati>

Aplūkojot izdevumu sociālajai aizsardzībai procentuālo attiecību pret citiem pašvaldības izdevumiem, 2. tabulā redzams, ka pašvaldību budžetā izdevumi sociālajai aizsardzībai ir robežās no 5,4% (Ādažu novadā) līdz 13,3% (Daugavpilī). Vidējā aritmētiskā vērtība izdevumiem sociālajai aizsardzībai aplūkoto pašvaldību budžetos ir 9,5%. Lielākā izdevumu sadaļa pašvaldību budžetos ir izglītībai (vidēji 41,6%), savukārt pašvaldības teritoriju un mājokļu apsaimniekošanai vidēji tiek tērēti 15%, bet atpūtai, kultūrai un sportam – vidēji līdzīga summa kā izdevumiem sociālajai aizsardzībai – 9,3%.

**2. tabula. Faktiskie pašvaldību izdevumi atbilstoši funkcionālajām kategorijām 2021. gadā, %**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nr.** |  | **Kopā** | **Izglītībai** | **Teritoriju un mājokļu apsaimnie-košanai** | **Atpūtai, kultūrai un sportam** | **Sociālajai aizsardzībai** | **Cits** |
| 1. | Jūrmala | 100 | 33,7 | 6,3 | 16,1 | 8,0 | 35,9 |
| 2. | Valmiera [kopā ar novada teritoriju] | 100 | 43,3 | 14,1 | 16,0 | 8,5 | 18,1 |
| 3. | Liepāja | 100 | 37,7 | 3,2 | 11,1 | 8,5 | 39,5 |
| 4. | Jēkabpils [kopā ar novada teritoriju] | 100 | 35,7 | 19,4 | 7,7 | 12,0 | 25,1 |
| 5. | Daugavpils | 100 | 41,3 | 9,8 | 11,0 | 13,3 | 24,6 |
| 6. | Ādažu novads | 100 | 48,1 | 23,3 | 4,6 | 5,4 | 18,5 |
| 7. | Ogres novads | 100 | 45,5 | 12,1 | 7,2 | 6,2 | 29,0 |
| 8. | Madonas novads | 100 | 41,7 | 21,4 | 8,0 | 11,0 | 17,9 |
| 9. | Valkas novads | 100 | 30,1 | 27,9 | 8,2 | 6,0 | 27,8 |
| 10. | Kuldīgas novads | 100 | 49,4 | 21,9 | 9,9 | 8,8 | 9,9 |
| 11. | Dienvidkurzemes novads | 100 | 41,7 | 17,0 | 7,8 | 7,5 | 26,0 |
| 12. | Jelgavas novads | 100 | 46,0 | 15,2 | 9,5 | 12,2 | 17,0 |
| 13. | Aizkraukles novads | 100 | 43,1 | 12,9 | 8,6 | 11,2 | 24,2 |
| 14. | Rēzeknes novads | 100 | 42,4 | 9,4 | 6,4 | 11,7 | 30,1 |
| 15. | Krāslavas novads | 100 | 43,8 | 10,7 | 7,5 | 11,8 | 26,3 |

Avots: Valsts kase. Pašvaldību mēneša un gada pārskati. Pašvaldību 2021.gada budžeta izpildes skaidrojumi. Pieejams: <https://www.kase.gov.lv/parskati/pasvaldibu-menesa-un-gada-parskati>. BISS aprēķini.

Sociālās jomas budžetu pašvaldībās paaugstina arī algu celšana sociālā dienesta darbiniekiem un citiem sociālajā jomā strādājošajiem:

*Kopējais budžets sociālajam atbalstam pēdējos gados. Tas, kas attiecas uz sociālajiem pabalstiem un sociālajiem pakalpojumiem, tas nav bijis mainīgs. Vienīgais, kas ir nācis klāt, tas ir bijis uz atlīdzību palielināšanu darbiniekiem. Un tas pieaugums iepriekšējos gados ir likts 10% apmērā. [..] No 2018. gada pilnīgi noteikti bija 10% pieaugums atlīdzības budžetam. Un tad iestādes vadītājs lemj kāds pieaugums kuram amatam šo 10% ietvaros ir pieliekams. Protams, galvenais nosacījums ir šo atlīdzību palielināt tieši sociālā darba speciālistiem.*

Pašvaldību vadītāji arī norāda, ka, kopumā palielinot sociālās jomas budžetu, nevar nepieminēt arī to jomu, kurai budžeta izdevumi samazinās, un tā ir attīstība:

*Mums ir jāpalīdz cilvēkiem, viņiem ir nepieciešama palīdzība, un labi, ka tas viss ir. Bet tas arī parāda negatīvo pusi, jo vairāk mēs izmaksājam sociālos pabalstus, jo vairāk mēs atņemam attīstībai.*

Finanšu resursu kontekstā pašvaldību vadītāji iezīmē viņu skatījumā problemātisku tendenci, ka aizvien pieaug pašvaldību funkcijas, aizvien vairāk valsts pārliek noteiktu funkciju veikšanu no savas atbildības uz pašvaldību atbildību (piemēram, DI projekta gadījumā), bet finanšu resursi pašvaldībām nepieaug, un tas nozīmē, kas pašvaldībām ir jāsamazina izdevumu daļa, kas plānota attīstībai.

*Mums valstī ministrijām ir ļoti moderni atteikties no savām funkcijām, pārlikt šo slogu uz pašvaldībām, un, protams, neiedot tam līdzi finansējum. Mēs uz saviem pleciem paņemam jau tā diezgan lielas lietas, kaut vai šī pati DI… Jā, no valsts ir bijusi palīdzība, bet uz ļoti mazu, īsu brīdi, bet fundamentā šis pakalpojums pilnībā tiek atdots pašvaldībām. Tad paņemiet kaut ko no mums prom, jo pašvaldībās arī neģenerējas jauni ienākumi! Un te es gribu redzēt solidaritāti starp valsti, ministrijām un pašvaldībām. Jā, no klienta ērtības viedokļa ļoti labi ir saņemt pakalpojumu uz vietas, bet tad, lūdzu, ja atdod mums tās funkcijas, dodiet mums arī budžeta līdzekļus, par ko tās funkcijas tālāk turpināt. Lai būti ērtāk klientam, mēs to noteikti būsim gatavi organizēt uz vietas, bet būtu ļoti solidāri to arī finansēt.*

*Šobrīd vispār ir tendence, ka, valstij optimizējot savu struktūru, daudzas lietas atdod pašvaldībai. Bet tā mūžīgā cīņa starp pašvaldību un valsti ir… ka viss maksā naudu. Mēs esam gatavi jebkādas funkcijas pieņemt, darīt jebko, tikai kaut drusciņ iedodiet mums arī naudiņu līdzi.*

Ja 2017. gada pētījumā kopumā novērtējot sociālajam dienestam pieejamos resursus, pašvaldību vadītāji tos atzina par drīzāk pietiekamiem, protams, piebilstot, ka vienmēr var vēlēties lielākus visa veida resursus, tad 2022. gada izvērtējumā veiktās intervijas parāda, ka pašvaldību vadītāji drīzāk uzskata sociālajai jomai pieejamo budžetu par nepietiekamu, īpaši sadaļā “cilvēkresursu atalgojums”:

*Sociālajā jomā mēs esam diezgan kreisi orientēta pašvaldība, mēs nežēlojam naudu, un finanšu resursi ir pieaugoši.[..] Bet, protams, ka tie naudas resursi nav pietiekami, cik gribētos visiem sociālajiem dienestiem un visiem cilvēkiem, kas cieš no sociālās nevienlīdzības, tāpēc līdzekļi, es domāju, ir augoši, bet nepietiekoši.*

*Protams, ka par maz gan finanšu resursu, gan infrastruktūras.*

Jāpiebilst, ka pašvaldību vadība dažkārt nebūt nav pārāk droša un pārliecināta par tai plānojamo finanšu resursu pieejamību, jo budžeta jautājumā jūtas atkarīga no valdības lēmumiem gan par pašvaldību budžeta apjomu, gan par pašvaldību finanšu izlīdzināšanas fonda līdzekļu sadali, gan par ES fondu ietvaros pieejamajiem līdzekļiem:

*2023. gadā, protams, skatīsimies, kāds būs pašvaldību budžets, jo pie jaunās valdības mums nav ne jausmas, mēs nezinām, bet mēs mēģināsim arī sociālajā jomā atalgojumus kāpināt, nevaru pateikt ciparu, bet mēs noteikti mēģināsim to darīt.*

*Šo sinerģiju starp valsti un pašvaldību varētu vēlēties labāku, jo vēl projām dialogs starp valsti un pašvaldību nav kā līdzvērtīgiem partneriem. To izjūt gan sociālajā jomā, gan arī visās citās jomās. Tur var minēt to pašu piemēru par ugunsdzēsības depo – par to, ka to slēgs, es uzzināju no televīzijas, vakar ieslēdzot ziņas. Par to, ka to slēgs, tikai nākamās dienas pēcpusdienā man atnāca e-pasts – no pirmdienas brīvi, dariet ko gribiet.*

Viens no pašvaldību vadītājiem norāda, ka, plānojot sociālās jomas budžetu, viņu pašvaldībā vienmēr tiek plānota rezerve, lai varētu pielāgoties un nodrošināt finansējumu situācijās, kad valdība kādām iedzīvotāju grupām maina kādus atbalsta piešķiršanas nosacījumus, kā arī pielāgoties kādiem citiem ārējās vides faktoriem, piemēram, energoresursu cenu kāpumam:

*Ja mēs runājam par konkrētiem skaitļiem, tad sociālais budžets sastāda apmēram 8-10% no kopējiem budžeta izdevumiem. Kāpēc es saku 8-10%, jo tas cipars ir mainīgs. Vienmēr cenšamies turēt kaut kādu rezervi šai jomai, jo gan valsts maina savus nosacījumus kādām iedzīvotāju grupām, kādā apmērā šī palīdzība ir jāsniedz, gan mainās arī situācijas. Piemēram, straujš komunālo maksājumu cenu kāpums, to nevar precīzi nekad izrēķināt, cik naudas vajadzīgs.*

Šādi neplānoti izdevumi un vajadzības parādījās arī pēc 2022. gada 24. februāra, kad Ukrainas civiliedzīvotāju uzņemšanai bija jāparedz papildu finanšu resursi, kā arī jāpieņem darbā papildu darbinieki, lai šo atbalstu administrētu, bet tādi izdevumi, protams, iepriekš pašvaldības budžetā netika plānoti:

*Piemēram, ukraiņu sadaļa. Tā, protams, vispār nebija plānota, bet mums nācās pieņemt darbinieku, kas tieši darbojas ar šīm lietām. Tur būtiski palielinājās slodze, sākot no bāriņtiesas un beidzot ar sociālā dienesta darbiniekiem, jo mums procentuāli daudz no bēgļiem ir jauni cilvēki, kuriem ir aizbildņi vajadzīgi un tā tālāk un tā joprojām.*

Jautājums par sociālās jomas budžeta sadalījumu pabalstiem un sociālajiem pakalpojumiem, līdzīgi kā ex-ante izvērtējumā, aktualizēja GMI pabalsta tēmu. Jāatzīmē, ka GMI pabalsts arī lielākoties veido vienu no lielākajām pabalstu grupām finanšu apjoma ziņā. Daži no pašvaldību vadītājiem uzskata, ka ir tādi GMI pabalsta saņēmēji, kas ļaunprātīgi izmanto izveidoto sociālā atbalsta sistēmu. Piemēram, viens no pašvaldību vadītājiem norāda, ka tajā laikā, kad GMI pabalsts bija ļoti zems, tā saņēmēju loks samazinājās un bijušie GMI pabalsta saņēmēji iesaistījās darba tirgū. Savukārt, paaugstinoties GMI pabalsta līmenim, šī cilvēku grupa izvēlas nestrādāt, bet saņemt pabalstu. Vienlaikus konkrētais pašvaldības vadītājs neuzskata, ka GMI pabalstu nevajadzētu maksāt vispār, bet būtu nepieciešams GMI pabalsta saņēmējus vairāk iesaistīt dažādās līdzdarbības aktivitātēs pašvaldības uzkopšanā:

*Viens tāds pabalsts, kas vienmēr pašvaldībās ir tāds diskusiju objekts, ir GMI. Tam atkal ir plānots kāpums. Ir ģimenes, kur ir jēgpilni to darīt. Un ir arī tādi pabalstu saņēmēju kategorija, kur GMI nepilda to funkciju, kam tas ir domāts. Vienu brīdi tad, kad tiešām bija 45 vai 49 EUR, ja es pareizi atceros, tad bija tā, ka būtiski samazinājās saņēmēju loks, jo viņi tiešām sāka strādāt. Tagad mēs redzam, lai arī darba tirgū ir liels darba roku deficīts, notiek atgriešanās pie dzīvošanas uz pabalstiem. Man ir lielas bažas, ka tas cilvēku loks vēl pieaugs. Tas, protams, lokālajā sabiedrībā arī rada tādu spriedzi un neizpratni, tādu negatīvu attieksmi pret sociālo politiku kā tādu, jo beigu beigās dažreiz šīs ģimenes dzīvo labāk nestrādājot nekā tās, kas strādā. Mans personīgais viedoklis ir tāds, atskaitot tos, kuriem ir veselības problēmas, ka viņiem tomēr būtu jālīdzdarbojas mūsu programmās, jālīdzdarbojas aktivitātēs, ko organizē pašvaldība.*

Viens no pašvaldību vadītājiem norāda, ka šajā situācijā, kad pabalstu līmeņi ir paaugstināti, pozitīvi vērtē to, ka attiecībā uz dažiem pabalstiem, kas paaugstināti, valsts nodrošina 50% līdzfinansējuma:

*Valsts tādā ziņā ir nākusi pretī, ka tagad 50% apmērā vairākiem pabalstu veidiem no nākamā gada, arī šogad jau bija daži pabalstu veidi, kur bija 50% atbalsts.*

Aplūkojot pašvaldību sociālo dienestu uzturēšanas izdevumu finansējuma apmēru uz vienu iedzīvotāju 2021. gadā (3. tabula par intervētajām pašvaldībām un 3. pielikumā – par visām Latvijas pašvaldībām), redzams, ka šī rādītāja atšķirību amplitūda[[4]](#footnote-4) aplūkotajās pašvaldībās ir ļoti liela: zemākais rādītājs ir Jūrmalā (15,34 EUR), tam seko Rēzeknes novads (17,46 EUR), un Daugavpils (18,19 EUR); savukārt augstākais rādītājs ir Kuldīgas novadā (94,42 EUR). Ja aplūko visu sociālās jomas finansējumu (ieskaitot pabalstus) pašvaldību līmenī uz vienu iedzīvotāju (EUR) 2021. gadā, tad zemākais rādītājs ir Ādažu novadā (45,96 EUR), bet augstākais – Madonas novadā (175,12 EUR). Jāuzsver, ka amplitūdas atšķirības daļēji iespējams skaidrot gan ar pabalsta saņēmēju īpatsvara atšķirībām, gan sociālā atbalsta organizācijas un uzskaites atšķirībām, bet tās būtu nepieciešams fiksēt citā pētījumā. Pieejamā informācija šobrīd neļauj skaidrot šo amplitūdu cēloņu atšķirības. Pilna informācija par visu pašvaldību sociālo dienestu uzturēšanas izdevumu finansējuma apmēru uz vienu iedzīvotāju 2021. gadā pieejama 3. pielikumā.

**3. tabula. Pašvaldību sociālo dienestu rīcībā esošā finansējuma apmēra uz vienu iedzīvotāju (EUR) atšķirību amplitūda aplūkotajās pašvaldībās 2021. gadā**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Pašvaldība | Pašvaldības budžeta izdevumi sociālā atbalsta pasākumiem (t.sk. pabalsti) | Pašvaldības sociālā dienesta uzturēšanas izdevumi | Pašvaldības nodrošināto sociālo pakalpojumu sniedzēju institūciju uzturēšanas izdevumi | Kopā | Iedzīvotāju skaits 2021. gada sākumā | Pašvaldību sociālās jomas finansējuma apmērs uz vienu iedzīvotāju (EUR)\* | Pašvaldības sociālā dienesta uzturēšanas izdevumu apmērs uz vienu iedzīvotāju (EUR)\* |
|
| EUR | EUR | EUR | EUR |  | EUR | EUR |
| Daugavpils | 7243540 | 1466761 | 3535850 | 12246151 | 80627 | 151,89 | 18,19 |
| Jūrmala | 2982253 | 770781 | 3104508 | 6857542 | 50248 | 136,47 | 15,34 |
| Liepāja | 2535995 | 1406092 | 2600566 | 6542652 | 67964 | 96,27 | 20,69 |
| Ādažu novads | 463907 | 507388 | 0 | 971295 | 21134 | 45,96 | 24,01 |
| Aizkraukles novads | 1104268 | 1014803 | 320246 | 2439317 | 29367 | 83,06 | 34,56 |
| Dienvidkurzemes novads | 1826352 | 1014582 | 434329 | 3275263 | 33364 | 98,17 | 30,41 |
| Jēkabpils novads | 2306668 | 933939 | 1157471 | 4398078 | 40576 | 108,39 | 23,02 |
| Jelgavas novads | 744447 | 1139900 | 752083 | 2636430 | 31969 | 82,47 | 35,66 |
| Krāslavas novads | 703917 | 646723 | 663103 | 2013743 | 21459 | 93,84 | 30,14 |
| Kuldīgas novads | 1715907 | 2618828 | 0 | 4334735 | 27736 | 156,29 | 94,42 |
| Madonas novads | 1420056 | 870572 | 2733855 | 5024484 | 28692 | 175,12 | 30,34 |
| Ogres novads | 1959367 | 1347063 | 429171 | 3735601 | 57617 | 64,84 | 23,38 |
| Rēzeknes novads | 1591184 | 517680 | 1458474 | 3567338 | 29643 | 120,34 | 17,46 |
| Valkas novads | 496101 | 187151 | 27316 | 710567 | 7596 | 93,54 | 24,64 |
| Valmieras novads | 4300102 | 950360 | 1808273 | 7058735 | 51370 | 137,41 | 18,50 |

Avots: CSP, LM, Oficiālā statistika sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības jomā (2021).  Pašvaldības budžeta izdevumi sociālā atbalsta pasākumiem.

\*BISS aprēķini.

Kopumā apkopojot pašvaldību vadītāju vērtējumus par sociālās aizsardzības jomai atvēlēto pašvaldības budžetu, var izdarīt šādus secinājumus. Pirmkārt, lai gan kopumā finanšu resursi sociālajai jomai pēdējos gados ir būtiski palielinājušies, tie joprojām nav pietiekami, un daudzviet ar grūtībām nodrošina tikai obligāto minimālo uzdevumu veikšanu, bet resursu sociālā darba attīstībai un profilakses veikšanai nepietiek. Otrkārt, sociālajai aizsardzībai atvēlētie finanšu resursi pašvaldību vadītāju vērtējuma tiek tērēti, stingri ievērojot ārējos un iekšējos normatīvajos aktos definētos nosacījumus attiecībā uz sociālās palīdzības un sociālo pakalpojumu sniegšanu.

## Cilvēkresursi

Gandrīz visi intervētie pašvaldību vadības pārstāvji atzīst, ka šobrīd visaktuālākais ir tieši sociālo dienestu vai plašāk – sociālā atbalsta sektora cilvēkresursu jautājums. Pašvaldību vadītāji izprot, ka pēdējo gadu krīzes (Covid-19 pandēmija, Ukrainas civiliedzīvotāju uzņemšana Latvijas pašvaldībās, energoresursu sadārdzinājums), kā arī novadu apvienošana ir lielā mērā bijis papildu darba slogs sociālo dienestu darbiniekiem. Tas ir izraisījis gan pārslodzes, gan arī emocionālo izdegšanu, jo gan smagie finansiālie, gan smagie emocionālie jautājumi, ar ko saskārās sociālo dienestu klienti, prasīja īpašu emocionālo toleranci un noturību arī sociālajiem darbiniekiem. Tā rezultātā daudzi pašvaldību sociālā darba speciālisti ir pieņēmuši lēmumu mainīt darba vietu, un pašvaldības saskaras ar grūtībām atrast jaunus darbiniekus.

*Šobrīd mēs esam nonākuši pie tā, ka mums pats svarīgākais dienestā ir cilvēkresursi. Ja nebūs, kas nodrošina atbalstu, tad tā būs milzīgākā problēma mums visiem kopumā. Pārējais ir sīkumi pēc būtības.*

*Par cilvēkresursiem, droši vien, ka tā ir vislielākā problēma, jo ir vakances, ir grūti atrast speciālistus. Kā jau visā Latvijā, trūkst sociālās jomas darba speciālistu.*

*Pēdējie gadi ir bijuši ļoti grūti, sarežģīti, jo īpaši šīs jomas darbiniekiem. [..] Mēs pēdējos gados globāli esam piedzīvojuši ļoti lielus satricinājumus. Tas ir atstājis iespaidu uz darbiniekiem, jo ne visi šo emocionālo, sociālo krīzi ir spējuši pārvarēt. Tas ir arī rezultējies darbinieku maiņā.*

*Cilvēkresursi, tā ir vislielākā problēma. [..] Mums arī ir cilvēki aizgājuši, jo nevar izturēt emocionālo slodzi.*

Vairākās intervijās izskan viedoklis, ka tieši cilvēkresursu ziņā pēdējo piecu gadu laikā situācija ir pasliktinājusies, un speciālistus ir ļoti grūti atrast un noturēt, pieņemtie speciālisti ilgi nevēlas strādāt, meklē labākas darba vietas:

*Cilvēkresursi, protams, ka tas ir visgrūtākais. Noteikti pa pieciem gadiem ir kļuvis sliktāk. Kadru pieejamība, speciālistu kvalifikācija un atalgojuma līmenis noteikti nesakrīt faktiskā dzīvē, un, protams, ka cilvēki mainās, dodas prom no mūsu kolektīva, dodas uz citiem kolektīviem, varbūt dodas uz citiem darba tirgiem, bet mainība ir pietiekami liela un nokomplektēt, teiksim, darbinieku loku ir gana grūti. Izaicinājums ir tieši vairāk cilvēkresursos, cilvēkresursi ir tas, kas mūs rūp.*

*Ja mēs salīdzinām ar situāciju pirms pieciem gadiem, tad toreiz mums uz sociālā darba speciālista vietu bija konkurss, šobrīd arī ir. Bet, ja toreiz bija iespēja izvēlēties, tad šobrīd nav šādas iespējas. Tā tendence diemžēl ir negatīva, jo cilvēku skaits, kas ir studējuši sociālajā jomā, ir samazinājies. Es teiktu, ka pēdējos divos gados ir ļoti būtiska problēma. Tas ir tieši uz sociālajiem darbiniekiem, kas ir tas fundaments, kas veido dienesta komandu. Tad tie signāli ir gaužām bēdīgi.*

Diemžēl situācijā, kad jau trūkst darbinieku, darba slodze tiek pārdalīta starp esošajiem speciālistiem, tādējādi tos pakļaujot vēl lielākam pārstrādāšanās un izdegšanas riskam, kas savukārt var novest un dažkārt arī noved pie tā, ka vēl kāds darbinieks šo slodzi nevar vairs izturēt un aiziet prom no darba:

*Šobrīd viss tiek pārdalīts starp esošajiem darbiniekiem, un tā noslodze tikai pieaug, izdegšana pieaug… Tā kā problēma ir diezgan nopietna.*

Speciālistu trūkums dažādās pašvaldībās izpaužas atšķirīgi. Dažās pašvaldībās visvairāk trūkst sociālo darbinieku, kas strādātu tieši sociālajā dienestā, citās trūkst psihologu, vēl citās – speciālistu, kas strādātu ilgtermiņa aprūpes iestādēs jeb pansionātos, jo sevišķi lauku teritorijās, jo tad papildu grūtības atrast darbiniekus rada sabiedriskā transporta nepietiekamais nodrošinājums. Nespējot atrast darbiniekus par sākotnēji plānoto atalgojumu, pašvaldība ir cēlusi pansionāta pakalpojuma cenas, lai varētu tā darbiniekiem samaksāt kaut cik konkurētspējīgu atalgojumu:

*Liels, liels izaicinājums, un mums šobrīd ir vairāk jādomā par ilgstošās aprūpes institūciju nodarbinātajiem. [..] Rūpju bērns ir [vietas nosaukums] pansionāts, jo tas atrodas tālāk laukos. Tur ir arī diezgan lielas grūtības ar sabiedrisko transportu, un tur šo cilvēkresursu piesaiste ir sarežģīta. Lai cik tas arī sāpīgi nebūtu klientiem, mēs kā vienīgo iespējamo risinājumu izvēlējāmies celt cenas, lai tās algas plus/ mīnus varētu būt konkurētspējīgas.*

*Resursu pieejamība. Un te ir tā lieta, ka nav darbinieku, kas būtu gatavi strādāt. Un sociālais dienests izjūt diezgan nopietnu kadru trūkumu, it sevišķi tas ir aprūpes sfērā. Mēs visā Latvijā esam iebraukušu tādā dziļā bedrē, jo atalgojums sociālajiem nav diez ko liels, bet vajadzība ir diezgan nopietna.*

*Ir jāpiemin, ka ir liels trūkums darbinieku ar atbilstošu izglītību. Trūkst sociālo darbinieku un psihologu, kuri ir tiesīgi veikt psiholoģiskās izpētes, patreiz sociālajā dienestā ir divas vakances sociālajiem darbiniekiem darbam ar ģimenēm un bērniem, viena vakance darbam ar citām mērķa grupām, kā arī pabalstu nodaļas vadītāja vakance. Atalgojums nav konkurētspējīgs.*

Cilvēkresursu pārvaldības kontekstā izaicinājums vairākām pašvaldībām bija arī administratīvi teritoriālā reforma, jo, apvienojot novadus, tika apvienoti arī sociālie dienesti, un atbilstoši daļa iepriekšējo sociālo dienestu vadītāju zaudēja savu amatu. Vairākās pašvaldībās gan centās iepriekšējos sociālo dienestu vadītājus saglabāt amatā kā sociālā dienesta vadītāja vietniekus, bet bija arī situācijas, kad cilvēki apvienošanas rezultātā no darba sociālajā dienestā aizgāja:

*Arī šī ATR bija izaicinājums. Apvienojot četrus novadus, mēs arī centāmies maksimāli nepazaudēt cilvēkus. [..] Bija, kas aizgāja, bet bija, kas palika, un mēs saglabājām.*

Būtiski uzsvērt, ka problēmas ar cilvēkresursu nodrošinājumu pašvaldību vadītāji saredz gan šobrīd, gan arī ilgtermiņā, un īpaši aktualizē tēmu, ka sagaidāms, ka problēmas ar cilvēkresursiem sociālajā sektorā pašvaldībās vēl tikai pieaugs:

*Problēma viennozīmīgi ir ar cilvēkresursiem. Šobrīd dienestam ir neliels nekomplekts, bet es ļoti baidos, ka tas varētu palikt krietni lielāks gan dienestam pašam, gan iestādēm, tai skaitā, pansionātiem. Piemēram, pansionātu sadaļā jau tagad mediķus atrast ir praktiski neiespējami pie mūsu algu līmeņiem. Aprūpētājiem es varu katru dienu teikt paldies, ka viņi strādā, jo darbs ir ļoti grūts, finansējums ir mazs, būtisku izrāvienu algās pašvaldība paveikt nevar, jo mums budžets neiet līdzi inflācijai ne tuvu.*

Daudzi pašvaldību vadītāji atzīst, ka nepieciešams paaugstināt sociālo darbinieku algas, lai varētu piesaistīt speciālistus un aizpildīt vakances:

*Protams, arī sociālo darbinieku algas. [..] Es citēšu mūsu jauno ministru, mums ir jāparūpējas par tiem, kas rūpējas par citiem. Un tas ir ne tikai valsts pienākums, tas ir arī pašvaldību pienākums. Ja valsts pusē ceļ, tad man šķiet nepieņemami, ka valstij ir jāpiespiež pašvaldības arī celt. Mums jārūpējas par to, lai šie cilvēki saņem vismaz daudz maz konkurētspējīgu atalgojumu, un piesaistīt šai nozarei cilvēkresursus. Mums par šo ir ļoti jādomā.*

Jāatzīmē, ka problēmai atrast sociālā darba speciālistus vairākas pašvaldības ir meklējušas dažādus risinājumus. Viens no pašvaldību izmēģinātajiem instrumentiem ir pašvaldības apmaksātas stipendijas:

*Ja mēs runājam par cilvēkresursiem, tad mēs, protams, darbiniekus atbalstām. Mums ir stipendiju sistēma, ja cilvēks paralēli mācās. Mums ir piemaksas par darba apjomu, par sarežģītību.*

Diemžēl ne vienmēr pašvaldību apmaksātās stipendijas kā instruments sociālā darba speciālistu piesaistīšanai sniedz gaidīto rezultātu. Kā norāda viens no pašvaldību vadītājiem, viņiem vispār nav neviena pozitīva piemēra, kad pašvaldības stipendijas saņēmējs būtu atgriezies pašvaldībā un turpinājis darbu kā sociālā darba speciālists. Šīs pašvaldības pieredzē, stipendiāti pēc mācībām ir atraduši darbu citā jomā, kā arī atdevuši pašvaldībai tās ieguldītos līdzekļus, un rezultātā pašvaldībai sociālā darba speciālistu trūkst:

*Sociālajā jomā mums ir visnegatīvākā pieredze ar pašvaldības stipendijām, jo mēs katru gadu sludinām, ka vajag sociālos darbiniekus, atbalstām, un neviens no tiem stipendiātiem nav atgriezies pašvaldībā. Neviens, jo viņi vispār izvēlas pēc studijām nestrādāt šajā jomā. Parasti tad viņiem ir jāatmaksā šī stipendija. Parādā mums neviens nav palicis, bet jauno darbinieku arī mums nav.*

Citi pašvaldību vadītāji pagaidām vēl tikai apsver iespēju izveidot un ieviest pašvaldības apmaksātu stipendiju sistēmu sociālā darba speciālistiem:

*Ir arī sociālā darba speciālistu trūkums. Pašvaldībai ir ideja, ka varētu sociālajiem darbiniekiem atmaksāt stipendijas nākotnē. Šis jautājums ir darba kārtībā.*

Domājot par risinājumiem sociālā darba speciālistu trūkumam vai grūtībām tos piesaistīt, pašvaldību vadītāji vēlētos arī valsts iesaisti šīs problēmas risināšanā. Pašvaldību vadītāji arī norāda, ka, viņuprāt, ir samazinājies cilvēku skaits, kas studējuši kādā no studiju virziena “Sociālā labklājība” studiju programmām, tādēļ ir valstiski jādomā, kā sekmēt studentu skaitu pieaugumu. Tāpat tika norādīts, ka ir pasliktinājušās iespējas iegūt sociālā darbinieka izglītību, piemēram, tika minēts, ka kādreiz ļoti labus sociālos darbiniekus s sagatavoja privātā Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskola “Attīstība”, bet tagad tai līdzvērtīga augstskolu piedāvājuma nav:

*Tas ir jāskata ļoti kompleksi, būtu jāskatās arī valstiski vai vismaz reģionāli.*

*Ir atsevišķas specialitātes, kur, ja nebūs ļoti mērķtiecīgas valsts politikas izmaiņas, būs milzu problēmas. Te es vairāk tieši domāju psihologus, kas specializētos tiešu uz sociālās jomas mērķauditoriju, ne tikai vardarbība, ne tikai bērni, bet, kas kopumā saprastu un būtu gatavi šajā jomā darboties, arī, kas strādā ar dažādām atkarībām cilvēkiem.*

*Mums kādreiz bija privātā augstskola “Attīstība”, kas radīja ļoti spēcīgus darbiniekus.*

Par cilvēkresursu trūkumu runā gan to pašvaldību vadība, kas nodrošina Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma[[5]](#footnote-5) 10. panta 1. punktā noteikto minimālo sociālā darba speciālistu skaitu, proti, ka pašvaldībā jābūt vismaz vienam sociālā darba speciālistam uz katriem 1000 iedzīvotājiem, gan arī tie pašvaldību vadības pārstāvji, kur vērojamas grūtības šo prasību ievērot. Abos gadījumos pašvaldību vadība atzīst, ka sociālo dienestu darbiniekiem ir ļoti liela darba slodze:

*Cilvēkresursi - tas ir tāds klupšanas akmens. Ir grūti piesaistīt speciālistus. Mums ir aptuveni 33 tūkstoši iedzīvotāju novadā, tad būtu jābūt vismaz 33 sociālajiem darbiniekiem, pēc likuma uz 1 000 viens. Mums kādi seši trūkst, tādēļ kāda daļa ir pārslogoti.*

Pašvaldībās, kur tiek nodrošināts Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 10. panta 1. punktā noteiktais minimālo sociālā darba speciālistu skaits, vadītāji norāda, ka ar šo speciālistu skaitu var izpildīt sociālā atbalsta minimālās prasības, bet cilvēkresursu nepietiek, lai strādātu padziļināti un preventīvi:

*Saistībā ar cilvēkresursiem, ja skatāmies no likumdošanas, viss tiek nodrošināts, viss ir kārtībā. Tātad darbinieku skaits utt., ir atbilstoši likumam. Bet raugoties no tādas kvalitātes un profesionālās pienākumu veikšanas, atbilstoši šīm vajadzībām, protams, būtu nepieciešams daudz vairāk šādu cilvēku. Tā kā tas minimums tiek izpildīts, bet varētu strādāt daudz padziļinātāk, daudz vairāk uz kvalitāti.*

Diemžēl vairākās pašvaldībās atalgojuma likmes sociālā darba speciālistiem tiek paaugstinātas, vairāk skatoties uz Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā noteikto zemāko, minimālo atalgojuma robežu konkrētajā algu saimē, nevis augstāko, pamatojot šo situāciju ar pašvaldības finanšu resursu nepietiekamību:

*Domājot par nākamā gada budžetu, atalgojumu plānojam minimāli celt. Pēc jaunā Atlīdzības likuma mēs jau sociālā dienesta darbiniekiem maksājam vairāk, nekā valsts ir noteikusi to minimumu 2023. gadā, bet tas nekas, mēs vismaz 5-10% liksim klāt. Teorētiski pēc būtības varētu nelikt neko klāt, jo Atlīdzības likums nosaka to, ka jau ir sasniegts tā gada minimums, tādēļ pašvaldība var nelemt par algas pielikumu, bet mēs ar deputātiem pagājušā nedēļā sanācām kopā un vienojāmies, ka liksim klāt visiem. Inflācija šogad ir liela, un tādā ziņā mēs liksim klāt. Protams, vēl būs diskusijas, bet visticamāk tas būs 5-10% robežās tiem, kam jau ir pārsniegts tas minimums.*

*Sakarā ar likumdošanu algas tika arī paaugstinātas. Protams, gribētos vairāk, bet mēs dzīvojam no tā finansējuma, kāds mums ir, kādām prioritātēm mēs viņu sadalām. Bet atalgojums tiešām ir paaugstināts. Gribētos vairāk, bet cik varējām, tik arī paaugstinājām.*

Atalgojuma paaugstināšanas jautājumā pašvaldību vadītāju atbildes var iedalīt divās grupās. Vieni uzskata, ka pašvaldībai nav iespēju būtiski paaugstināt sociālā darba speciālistu atalgojumu, jo tam jābūt samērīgam un salīdzināmam ar citu pašvaldības darbinieku atalgojumu. Vienlaicīgi viņi arī saprot, ka šis atalgojums nav konkurētspējīgs un darbs sociālajā jomā ir ļoti grūts:

*Tas darbs, ko dara, tas būtu labāk atalgojams. Viennozīmīgi. Bet mums jau ir jāskatās kontekstā. Nav tā, ka atalgojums būtu zemāks par citiem līdzvērtīgiem. Pašvaldības līmenī tas ir atbilstoši, bet, ja mēs paskatāmies pēc pienākumiem un kas ir citos novados, tad, protams, gribētos labāk un vairāk.*

Otra pašvaldību vadītāju grupa vairāk runā par nepieciešamību sociālā darba speciālistu atalgojumu paaugstināt, un stāsta par saviem plāniem, kā to tuvākajā laikā vai pēc gada īstenot, un atalgojumu celšanu uzskata par vienu no galvenajām prioritātēm (par atalgojuma jautājumiem skatīt arī nodaļu “Sociālā dienesta darba slodze un atalgojums”):

*Atalgojums noteikti ir par mazu, kā jau visiem pašvaldības darbiniekiem. Mēs šobrīd liekam visus darbiniekus saimēs, kas ne politiski ir viegli, ne arī citādi. Ja viss būs labi, tad mēs visiem atalgojumu celsim aptuveni par 20%. Bet pagaidām darbinieki nav novērtēti, un tā ir mūsu novada nākamā gada budžeta prioritāte, jo citādi mums nebūs darbinieku.*

*Noteikti ir jādomā par pietiekamu finansējumu, lai sasniegto jaunu valsts un pašvaldību likumā noteikto vidusposmu atlīdzībām, kas varētu būt tāds kā motivējošs faktors cilvēkiem palikt šajā sistēmā.*

*Protams, ja algas stāvēs uz vietas, un nebūs nekāda palielinājuma šajā situācijā, cilvēki aizies projām.*

*Jā, īstenībā pie ļoti smaga budžeta mēs 2021. gadā pēc novada reformas atradām veidu, kā algas palielināt. [..] Tur gan jāskata, ka četri novadi apvienojās, tā situācija bija dažāda, bet centāmies tieši sociālo jomu palielināt.*

Kopumā pašvaldību vadītāji jau tagad apzinās, cik svarīgi ir censties saglabāt darba attiecības ar jau esošajiem speciālistiem, jo izglītotus sociālā darba speciālistus ir ļoti grūti atrast. Tāpat pašvaldību vadītāji ir gatavi “pievērt acis” uz atbilstošas izglītības trūkumu, ja vien darbinieks ir pietiekami labs:

*Viens no uzdevumiem ir saglabāt darba attiecības ar jau esošajiem speciālistiem, tas ir diezgan tā izaicinoši, jo atalgojums nav konkurētspējīgs. [..] Un vēl ir šīs izglītības prasības, kas ir loģiskas, bet arī reizēm sagādā izaicinājumus. Ir labs darbinieks, bet viņam nav atbilstošas izglītības. Vai nu mēs mācāmies, studējam un apgūstam, vai nu ir tā, kā ir šobrīd.*

Viens no intervētajiem pašvaldību vadītājiem norāda, ka viņu pašvaldībā pēdējo gadu laikā noticis mērķtiecīgas darbs pie tā, lai sociālā darba speciālistiem ir izglītība atbilstoši prasībām normatīvajā regulējumā, kā arī iespējas profesionāli pilnveidoties un labi darba apstākļi:

*Pēdējā laikā, ņemot vērā normatīvus, kas valstī nosaka prasības par sociālajā jomā strādājošajiem, tad mēs esam panākuši to, ka sociālajā jomā strādā tikai ar attiecīgo izglītību. Un otrs, mēs esam mērķtiecīgi gājuši uz to, lai sociālajā jomā strādājošajiem būtu pietiekoši adekvāta atlīdzība, un lai būtu atbilstoši darba apstākļi. Tātad ir iespēja izglītoties, otrs – strādāt atbilstošos apstākļos.*

Cilvēkresursu kontekstā pašvaldību vadītāji pieskaras arī jautājumam par novecošanās tendenci sociālā darba speciālistu vidū. Pašvaldību vadītāji norāda, ka liela daļa šīs jomas speciālistu ir vecāki par 50 gadiem, un maz ir jaunu cilvēku, kas izvēlas apgūt šīs jomas profesijas. Tas kopumā liek domāt, ka turpmāk, daļai sociālā darba speciālistu pensionējoties, cilvēkresursu problēma pašvaldību sociālajos dienestos var kļūt vēl akūtāka:

*Un vēl viens jautājums, ko mēs redzam novada pašvaldībā, ka 56% no darbiniekiem ir vecumā 55+. Tas ir tāds uzraucošs jautājums.*

*Ja mēs runājam par cilvēkresursiem, tad situācija ir bēdīgāka, it īpaši, ja mēs runājam par cilvēkiem ar īpašām prasmēm, zināšanām un motivāciju. Tā atkal ir kopējā tendence, ka, ja mēs paskatāmies uz mūsu darbinieku vecuma struktūru, redzam, ka ļoti daudz ir 50+. Faktiski varam vilkt kaut kādas paralēles ar situāciju skolās, kur vēl nākamo piecu gadu laikā es nesaredzu, ka tā būtu ļoti liela problēma, bet tā ir problēma ar augošu tendenci. Kas būs pēc gadiem desmit, ja nebūs kaut kāds kardināls pagrieziens, tas man nav skaidrs, un man nav labas atbildes šodien.*

*Ļoti maz jaunu cilvēku izvēlas šīs te profesijas, kuras neapšaubāmi ir ārkārtīgi grūtas un salīdzinoši maz atalgotas.*

Līdzīgas cilvēkresursu problēmas vērojamas ne tikai sociālajā dienestā vai sociālās jomas iestādēs, bet arī pašvaldības policijā, bāriņtiesā un izglītības iestādēs, tādēļ vairāki pašvaldību vadītāji ir samērā pesimistiski noskaņoti un norāda, ka cilvēkresursu problēmai viņi neredz risinājumu:

*Īsti laba risinājuma nav, jo arī mums visu laiku ir kāda vakance, un ir ļoti grūti atrast motivētu darbinieku, nerunājot par to, ka viņam būtu speciālā izglītība. [..] Mums kopumā domes administrācijā ir 11 vakances dažādās jomās, un tā ir augoša problēma ne tikai sociālajā dienestā. Arī pašvaldības policijā, kurai arī, starp citu, ir jāsadarbojas cieši kopā ar sociālo dienestu, viena bāriņtiesā vēl.*

Kopumā cilvēkresursu problēmu pašvaldību vadītāji apzinās kā ļoti nopietnu problēmu, kas turpmākajos gados vēl tikai palielināsies, jo aizvien samazinās speciālistu skaits, kas gatavi strādāt sociālā darba specialitātēs ar pašvaldību piedāvāto atalgojumu. Vienlaikus pieaug neaizpildīto vakanču skaits, un nepieciešamība pieaugošo darba slodzi pārdalīt esošajam personālam. Tā rezultātā darba slodze un izdegšanas sindroms sociālā darba speciālistu vidū tikai paaugstinās. Intervijās iegūtā informācija rāda, ka jau tagad lielākajā daļā pašvaldību sociālā darba speciālistu skaits ir nepietiekams. Galvenie iemesli tam ir zemais atalgojums nozarē, pašvaldības finanšu resursu ierobežojumi, augstas kvalifikācijas prasības, konkrētu speciālistu trūkums, emocionāli grūts darbs. Pašvaldību vadītāji atzīst, ka pats galvenais viņiem šobrīd ir noturēt darbā esošos darbiniekus, jo atrast jaunus darbiniekus ir lielas grūtības.

## Infrastruktūras resursi

Sociālajam dienestam pieejamās infrastruktūras vērtējums intervētajās pašvaldībās atšķiras. Visās pašvaldībās pēdējo piecu gadu laikā ir veikti infrastruktūras uzlabojumi, bet dažās vēl ir daudz darāmo darbu, turpretī citas jau lielāko daļu nepieciešamo sociālās infrastruktūras uzlabojumu ir veikušas. Daudzu pašvaldību vadītāji informē, ka pēdējo piecu gadu laikā ir atjaunotas un modernizētas sociālo dienestu ēkas vai sociālo dienestu filiāles, kurās ir nodrošinātas vides pieejamības prasības un kas piedāvā patīkamu darba vidi sociālā dienesta darbiniekiem:

*Es sākšu ar infrastruktūru, jo tā mums šobrīd ir ļoti labā situācijā. [..] Mums ir ļoti jauna, pilnībā atjaunota sociālā dienesta ēka. [..] Tāds padomju laika objekts, kuru mēs esam pilnībā pārvērtuši. Mēs ar šo objektu lielāmies, lepojamies, vedam kolēģus no citiem Latvijas novadiem un pilsētām, ēka ir pieejama cilvēkiem ar īpašām vajadzībām. Priecājamies, ka mūsu kolēģi strādā jaunās, skaistās telpās. [..] [Par citu novada pilsētu] Tur mums arī ir izbūvēta jauna, skaista ēka, kas kādreiz bija sociālo lietu pārvaldes ēka, bet šobrīd tā ir kā tāda sociālā dienesta filiālīte jeb pakalpojumu sniegšanas vieta. Tur mums arī ir skaists un moderns aprīkojums, tur ir gan fizioterapeiti, gan citi speciālisti. Ar to mēs tiešām lielāmies.*

*No telpu un resursu viedokļa, jāatzīmē, ka dienests ir pārcēlies uz jaunām telpām, divas ēkas ir atvēlētas jauna veida pakalpojumiem, ar telpām ir iets uz priekšu.*

*Saistībā ar infrastruktūru mēs esam pietiekoši labi nodrošināti, jo mums ir gan pansionāti, gan arī jauns sociālā dienesta bloks. Un arī ar DI projektu mums ir daudz un dažādas telpas.*

Katrai pašvaldībai raksturīga sava stratēģija, kādā secībā atjaunot pašvaldības pārziņā esošās ēkas un telpas. Vairākās intervijās izskanēja, ka pašvaldības centrālās pilsētas sociālā dienesta lietošanā esošās ēkas ir atjaunotas un modernizētas, bet nepieciešams uzlabot ēku stāvokli pagastos, pakalpojumu sniegšanas punktos:

*Tā kā mēs esam diezgan liels novads, tad mums katrā pagasta centrā ir pakalpojumu sniegšanas punkti. [..] Es domāju, ka lauku teritorijās visdrīzāk būtu kaut kas jāpilnveido, bet man šķiet, ka pilsētās šī situācija ir ļoti, ļoti laba. Tas ir par infrastruktūru.*

Citā pašvaldībā tieši pretēji tiek norādīts, ka ēkas lauku pagastos ir atjaunotas, bet centrālās administrācijas ēkas, tajā skaitā, sociālo dienestu vēl plāno atjaunot tuvākajos piecos gados:

*Pagastos viss ir ļoti labi. Mēs vispār laukos esam ļoti daudz ieguldījuši, bet pati sociālā dienesta māja, tur noteikti ir darāms [..] Sociālā dienesta māja ir jāsiltina, tur prasās remonts, plānā perspektīvā ir. [..] Pieejamība, tas ir nodrošināts. Tādā ziņā mums nav problēmu, bet pašu ēku mums vajag savest labākā kārtībā. Piecgades plānā tas ir.*

Vairākās pašvaldībās vadības līmenī tiek atzīts, ka sociālā dienesta telpām nepieciešami kādi konceptuāli risinājumi, lai varētu pilnveidot un paplašināt sociālos pakalpojumus, kā arī nodrošinātu gan vides pieejamību, gan telpas konfidenciālām sarunām. Vienā no intervijām tika minēti plāni, ka būtu vēlams rekonstruēt ēku, kur vienā ēkā varētu atrasties gan sociālais dienests, gan bāriņtiesa. Citās divās pašvaldību vadītāju intervijās ir konstatēta problēma, ka sociālā dienesta ēkai ir nepietiekoša kapacitāte sociālo pakalpojumu attīstībai, un ir jāsāk domāt par noteiktiem risinājumiem:

*Varētu sociālā dienesta telpas pilnveidot un labiekārtot, taisīt vienotā ēkā. Ēka teorētiski ir atrasta, kur varētu sociālo dienestu varbūt pat apvienot ar bāriņtiesu, jo viņi tā kā kopā strādā. Tas būtu tāds risinājums.*

*Sociālā dienesta ēkas ir dažāda stāvokļa, tikai daļa ir piemērota sociālo pakalpojumu sniegšanai, jo neatbilst pieejamas vides prasībām. Tātad te ir ko darīt arī nākotnē. [..] Esošā infrastruktūra nedod iespēju attīstīt jaunus pakalpojumus, jo dienesta rīcībā esošās telpas ir sasniegušas maksimālo kapacitāti, lai attīstītu jaunus pakalpojumus.*

*Attiecībā uz infrastruktūru, tad pirmais, kas nāk prātā, esošajam dienestam paliek pa šauru, Līdz ar to nākotnē varētu būt problemātisks telpu jautājums. Tās ir tādas tendences, par ko mēs varētu domāt. Tādas nelielas lietas, kas ir arī jāturpina uzlabot esošajā infrastruktūrā, piemēram, ventilācijas sistēma biroja ēkā.*

Vairāki pašvaldību vadītāji intervijās paši uzsvēra vides pieejamības nodrošinājumu un individuālas, konfidenciālas sarunas iespējas telpu nodrošinājumu kā virzienu, kur vēl neieciešams attīstīties, vai arī jau kā paveikto konkrētās pašvaldības sociālās infrastruktūras nodrošinājuma jomā:

*Pirmais, tagad sociālais dienests ir ar visu vides pieejamību. Ja kādreiz nāca pie sociālā darbinieka, un kabinetā sēdēja vēl trīs darbinieki, tad mēs šobrīd nodrošinām to, lai būtu individuālā telpa. Lai, iesniedzot materiālās palīdzības izvērtējamu, cilvēks var būt viens pret vienu ar speciālistu. Tas ir viens no lielākajiem infrastruktūras sakārtošanas ieguvumiem. Protams, visa vides pieejamība.*

Kopumā salīdzinoši plaši pašvaldību vadītāji intervijās izteicās par DI projektā īstenotajiem infrastruktūras uzlabošanas pasākumiem. Viņi stāsta gan par uzbūvētiem dienas centriem, gan grupu mājām, gan, uzsver ka visās šajās ēkās ir nodrošināta vides pieejamība un izveidotā infrastruktūra ir vērsta uz to, lai nodrošinātu sabiedrībā balstītus sociālos pakalpojumus:

*Saistībā ar infrastruktūru un vides pieejamību, tā tiek regulāri uzlabota. Principā var apgalvot, ka mūsu iedzīvotāji saņem mūsdienīgu apkalpošanu, īstenojot DI projektu. Tātad šobrīd tiek izveidota infrastruktūra, lai nodrošinātu sabiedrībā balstītus pakalpojumus. Šī projekta ietvaros mums tiek būvēta grupu māja [ciema nosaukums], un tapšanas procesā ir arī grupu māja [pilsētas nosaukums}. Tad vēl taps moderns un mūsdienīgs dienas aprūpes centrs personām ar funkcionāliem traucējumiem un GRT. Es gribētu teikt, ka šī infrastruktūra arī visu laiku attīstās un uzlabojas. Sociālais dienests strādā atbilstošās telpās gan pilsētās, gan arī novada pagastos. Principā ir tikai daži kabineti, kur netiek nodrošināts privātums, jo, piemēram, telpā strādā kāds cits speciālists. Kādā pagastiņā vai kā, bet tā nav tāda ikdienas prakse. Bet tad tur arī meklē to variantu. Jā, pārējās visās vietās tiek nodrošinātas tādas lietas.*

Viens no pašvaldību vadītājiem mazliet kritiski arī norādīja, ka DI projektā realizētie infrastruktūras ieguldījumi ir neproporcionāli vērsti tikai uz vienu mērķa grupu un infrastruktūras attīstībā ir “zaudēts līdzsvars”, jo citiem infrastruktūras objektiem vairs nepietiek resursu:

*Par infrastruktūru vēl, mums šobrīd ļoti plaši ir aizgājis DI plāns, tas ir pa visu novadu teritoriju. Mums ir piecas pakalpojumu vietas. Jāsaka, ka infrastruktūrā ir diezgan ievērojami līdzekļi ieguldīti. Es gribētu teikt, ka arī šis projekts ir nedaudz izsitis no līdzsvara. Visu kopējo sociālo palīdzību, jo mēs vienai kategorijai visu esam noservējuši, kā teikt, “all inclusive”, bet šobrīd cieš arī daudzas citas kategorijas.*

Vairāki pašvaldību vadītāji uzmanību pievērš pansionātu infrastruktūras uzlabošanas nepieciešamībai, atzīstot, ka pansionāti pašvaldības teritorijā ir atšķirīgi, un dažiem uzlabojumu veikšanai ir nepieciešami lielāki līdzekļi:

*Mūsu pansionātos mazliet nepieciešama uzlabošana iekšējā. Atpūtas telpas sataisīt, pielāgot tās telpas un ar kosmētisko remontu atdzīvināt, lai pēdējos dzīves gadus pavadītu pienācīgi, jo tie pansionāti ir dažādi – ir smuki un ir ne tik smuki, sakārtoti un ne tik sakārtoti. Tas var būt tas, kas būtu jārisina.*

*Ir jāiegulda līdzekļi infrastruktūrā, lai to veidotu modernu, optimālu. Kā piemērotākais [infrastruktūras uzlabojumu veikšanai] tika izvēlēts sociālās aprūpes centrs, kas atrodas brīnišķīgā vietā ar skaistu skatu. Tur ir paredzēti lieli kapitāla ieguldījumi, jauna būvniecība, kas jau ir procesā. Mēs jau gaidām būvniecības rezultātu.*

Pašvaldību vadītāju intervijas ļauj secināt, ka liela daļa intervēto pašvaldību rūpīgi plāno savus ieguldījumus sociālajā infrastruktūrā un ir izvērtējusi visu pašvaldības ēku stāvokli. Atbilstoši izvērtējumam, aktualitātēm un sastādītajam remontu plānam, pašvaldības katru gadu īsteno kādus remontdarbus:

*Katru gadu ir arī kāda pašvaldības budžeta sadaļa, kas ir ieguldījumiem sociālajā infrastruktūrā.*

*Pašvaldība ir izvērtējusi visu savu pakalpojumu infrastruktūru. [..] Izvērtējot visu sociālo infrastruktūru, pakalpojumu būtību un sniegšanu pašvaldība veica nopietnu darbu. Tika sagatavots ziņojums, kura rezultātā tika pieņemts domes lēmums par sociālo pakalpojumu sniegšanas optimizāciju. Faktiski tika secināts, ka mums šajos sociālajos pakalpojumos ir nepieciešami lieli ieguldījumi, [..] neko nedarīt pašvaldība nevar, jo ēkas ir nolietojušās. [..] Ēku nolietojums ir nopietns, tas prasa kapitāla ieguldījumu. Mēs arī vērtējām pašvaldības izmaksas dažādās pozīcijās.*

Interesanti, ka intervijās izskan arī Latvijas sociālās jomas salīdzinājums ar Ukrainu, un tiek atzīmēts, ka šajā salīdzinājumā Latvijas situācija ir ievērojami labāka, un mūsu sociālo dienestu, kā arī dienas centru vai pansionātu ēkas un iekštelpas ir ievērojami labākā stāvoklī:

*Materiāli tehniskā bāze. Mūsu visi dienesti un iestādes, kas saistītas ar sociālo jomu, kritiski sarežģītas pārbūves vai remonti tām nav nepieciešami. Līdz ar to, es domāju, ka mēs esam kādu apli nogājuši pie šobrīd jau pietiekami labi nodrošinātas vides. Ja aizbrauc pie mūsu partneriem uz Ukrainu, kur viņi vēl 90-tajos gados dzīvo sociālajā jomā, tad mēs esam labā situācijā.*

Kopumā var secināt, ka, lai gan, salīdzinot ar situāciju pirms 5 gadiem, ir veikti lieli ieguldījumi sociālās infrastruktūras uzlabošanā, joprojām līdzīgi kā ex-ante izvērtējumā 2017. gadā, ir pašvaldības, kur sociālās jomas infrastruktūras stāvoklis tikai daļēji atbilst iedzīvotāju vajadzībām un sociālo dienestu pilnvērtīgai un kvalitatīvai uzdevumu izpildei. Vienlaikus ir arī pašvaldības, kurās sociālo dienestu ēkas, kā arī citi pakalpojumu centri ir renovēti un modernizēti. Galvenie veiktie infrastruktūras uzlabojumi ir saistīti, pirmkārt, ar sociālo dienestu telpu paplašināšanu, lai nodrošinātu konfidencialitātes prasības, kā arī vides pieejamības prasību izpildi, otrkārt, ar infrastruktūras ieguldījumiem DI projektā.

# SOCIĀLĀ DIENESTA DARBA ORGANIZĀCIJA UN VADĪBAS PROCESI

Pašvaldības vadītāju padziļināto interviju analīzes rezultātu apakšnodaļā par sociālā dienesta darba organizāciju un vadības procesiem ir aplūkotas šādas tēmas: pirmkārt, sociālo darbinieku darba slodze un atalgojums; otrkārt, sociālo dienestu darba rezultatīvie rādītāji.

## Sociālā dienesta darba slodze un atalgojums

Ņemot vērā to, ka 2017. gada ex-ante pētījums parādīja, ka sociālo dienestu darbinieku slodzi nosaka un uzrauga sociālā dienesta vadība, kas arī ipašvaldības vadībai jautājumu par papildu speciālistu nepieciešamību un sniedz pamatojumu, kādu funkciju vai pienākumu izpildei trūkst darbinieki, pašvaldību domju vadībai šajā pētījumā detalizēti jautājumi par slodzes novērtēšanas kritērijiem netika uzdoti. Vienlaikus pašvaldību domju vadītāji ir informēti, ka sociālā dienesta darbinieki bieži vien izjūt pārslodzi, darbinieku vidū ir vērojams izdegšanas sindroms un emocionāls nogurums no negācijām (sk. arī nodaļā “Cilvēkresursi”):

*Neapšaubāmi izdegšana, emocionāls nogurums, vienkārši pārstrādāšanās ir ikdiena sociālajā dienestā. Diemžēl.*

*Ļoti daudz negatīvā paliek te uz vietas. Jo ja cilvēks atnāk ar savu sāpi, tad viņam jau gribas izbļaut to savu sāpi, un tas rada tādu emocionālu spriedzi.*

Tāpat pašvaldību domju vadītāji zina, ka Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma[[6]](#footnote-6) 10. panta 1. punktā ir noteikts tas, ka pašvaldībā jābūt vismaz vienam sociālā darba speciālistam uz katriem 1000 iedzīvotājiem. Dažiem pašvaldību vadītājiem šī liekas atbilstoša prasība, ko viņi uzskata par pamatotu ievērot, bet ir pašvaldību vadītāji, kas uzskata, ka nepietiek ar vienu sociālo darbinieku uz 1000 iedzīvotājiem un ka viens sociālais darbinieks varētu būt nepieciešams uz apmēram septiņiem simtiem iedzīvotāju:

*Es saprotu, ka mums ir viens sociālais darbinieks uz tūkstoš iedzīvotājiem. Tas ir tā kā par maz. Mūsu iedzīvotāji noveco un ne tikai noveco, kā jau Jūs teicāt, ir problēmas ar to alkoholu un visu pārējo. [..] Es domāju, ka viens sociālais darbinieks varētu būt uz kādiem septiņiem simtiem.*

Pašvaldībās nodarbināto darbinieku atalgojumu nosaka Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums[[7]](#footnote-7), kura 3.pielikums “Mēnešalgu grupas un intervāli” definē konkrētai mēnešalgu grupai piemērojamo koeficientu pret bāzes mēnešalgu. Grozījumi Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā (turpmāk – Grozījumi)[[8]](#footnote-8), kas stājās spēkā 2022. gada 1. jūlijā, precizēja gan mēnešalgu grupas, gan bāzes mēnešalgu, gan piemērojamos koeficientus skalas minimumam, viduspunktam un maksimumam. Kā norādīts Grozījumu anotācijā[[9]](#footnote-9) skalas minimums nozīmē, ka vēlams, lai amatpersonu (darbinieku) atlīdzība nebūtu zemāka par šo līmeni, tomēr tas var nebūt iespējams uzreiz. Ja mēnešalga ir zemāka par šo līmeni, iestādei jāizstrādā plāns mēnešalgu pakāpeniskai iekļaušanai intervāla ietvaros. Skalas minimums ir par 30% zemāks par viduspunktu. Likuma pārejas noteikumi paredz, ka 3. pielikumā noteikto minimumu valsts un pašvaldību institūcijām jāsasniedz līdz 2027. gada 1. janvārim. Skalas viduspunkts ir kopumā vēlamais mēnešalgas līmenis, kas atbilst valsts pārvaldē nodarbināto mērķa mēnešalgas līmenim. Tam vajadzētu arī atbilst ap 80 % (vidēji) no līdzīgas vērtības amatu pamatalgas darba tirgū. Savukārt, skalas maksimums ir maksimālās iespējamās mēnešalgas līmenis, kuru nedrīkst pārsniegt, izņemot gadījumus, kad tiek piemērots tirgus koeficients. Virs viduspunkta, nepārsniedzot maksimumu, būtu jāatrodas augstākās kvalifikācijas speciālistu un vadītāju mēnešalgām, ieteicams – ne vairāk par 15-30% no kopējā nodarbināto skaita iestādē. Šeit jānorāda, ka vecākais sociālais darbinieks atbilst 10. mēnešalgu grupai; 2023. gadā 10. mēnešalgu grupas minimums ir EUR 1399, viduspunkts ir EUR 1999, maksimums – EUR 2499[[10]](#footnote-10). Sociālais darbinieks ir 9. mēnešalgu grupā; 2023. gadā 9. mēnešalgu grupas minimums ir EUR 1157, viduspunkts ir EUR 1653, maksimums – EUR 2067. Jaunākais sociālais darbinieks vai vispārīgās prakses sociālais darbinieks ir 8. mēnešalgu grupā; 2023. gadā 8. mēnešalgu grupas minimums ir EUR 967, viduspunkts ir EUR 1388, maksimums – EUR 1796. Savukārt, sociālās palīdzības organizators, sociālais aprūpētājs, sociālais rehabilitētājs, ģimenes asistents/sociālais mentors ir 6. mēnešalgu grupā; 2023. gadā 6. mēnešalgu grupas minimums ir EUR 758, viduspunkts ir EUR 1081, maksimums – EUR 1406.

Pašvaldību sociālo dienestu darbinieku situācija šīs atalgojumu skalas piemērošanā ir atšķirīga. Daļai speciālistu atalgojuma līmenis vēl nesasniedz minimāli noteikto, citās pašvaldībās tas tiecas uz skalas viduspunktu. Jebkurā gadījumā jaunās atalgojuma noteikšanas skalas pašvaldības kopumā vērtē pozitīvi, jo tās ļauj paaugstināt sociālā dienesta darbinieku atalgojumu un motivēt darbiniekus:

*Mēs šogad arī ieviesām atlīdzību sistēmu atbilstoši šai jaunai sistēmai, ko mums valsts ir radījusi, līdz ar to arī atlīdzības ir paaugstinājušās. Bet pie visas inflācijas un visa pārējā… Mēs vismaz varam cilvēkiem pateikt paldies, ka viņi saņem vairāk, par smago darbu, ko viņi dara. Un es ceru, ka tas kaut cik atrisinās vakanču jautājumu.*

Veiktie grozījumi Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā pašvaldību vadītāju ieskatā uzlabo pašvaldību iespējas speciālistu atalgojumu saskaņot ar darba ieguldījumu un motivēt strādāt pašvaldības sociālajā dienestā vai citās pašvaldības pakļautībā esošajās sociālās jomas iestādēs.

*Valsts un pašvaldību sektorā strādājošajiem ir diezgan strikti noteikti atalgojuma griezti, kas šobrīd ir ar tādu labu tendenci, ka tur būs brīvāka iespēja kaut ko variēt atalgojuma skalā. Bet līdz šim mums bija diezgan skaidri nodefinēti atalgojuma griezti. Privātajā sektorā var daudz brīvāk apvienot kādas nepilnas likmes vai savienot slodzes. Bet pašvaldībā tomēr tas ir noteikts, strikts laiks, kurā ir jāpilda pienākumi. Atalgojuma loma ir diezgan liela. Un te es tiešām saskatu tādas pozitīvas iezīmes ar šo jauno atalgojuma skalu, kurā varētu jau operēt ar atalgojumu.*

*Decembra domes sēdē mēs pieņēmām lēmumu apstiprināt uz nākamo budžetu jaunās amatu saimes. Un mēs esam palielinājuši algas, nepateikšu precīzi procentus, bet vidēji par desmit procentiem. Sociālā dienesta vadītāja ir sagradējusi pēc saviem ieskatiem, kā nodarbinātajiem cilvēkiem šīs algas varētu palielināt. Tā kā ir progress, un ir kur tiekties.*

Kopumā lielākā daļa pašvaldību vadītāju cenšas sociālo dienestu darbinieku atalgojumu palielināt, kaut vai nedaudz, jo apzinās, ka inflācijas rezultātā par esošo atalgojumu var nopirkt mazāk preču un pakalpojumu, un cilvēki zemā atalgojuma dēļ atstāj darbu dienestā. Lielākoties pašvaldību vadītāji plāno 2023. gadā palielināt atalgojumu par 7-10%:

*Mums labāk ir varbūt kādu māju vai ceļu neuzbūvēt nākamgad, bet nevaram cilvēkiem pateikt, ka viņi nesaņems ne kapeiciņu vairāk, jo dzīves līmenis ir strauji gājis uz priekšu, mums jāciena tie cilvēki, kas nāk šeit uz darbu, un atalgojuma pieaugums ir jautājums numur viens.[..] Tāds ir 2023. gada uzstādījums, ka mēs ceram 7-10% robežās pielikt pie algas.*

*Labs darbinieks ir laimīgs darbinieks. Un šoreiz man negribētos sākt runāt par klientiem, bet gan par darbiniekiem. Ir tāds moderns vārds - labbūtība. [..] Tāpēc es tiešām ļoti, ļoti gribētu cieņpilnu atalgojumu sociālās jomas darbiniekiem mūsu novadā.*

Vairāku pašvaldību vadība ļoti slavē un izceļ pašvaldības sociālo dienestu vadītājus, viņu pieredzi un profesionalitāti, un vienā no intervijām tika uzsvērts, ka, novērtējot sociālā dienesta vadītājas darbu un ieguldījumu, pašvaldības vadība ir būtiski palielinājusi arī sociālā dienesta vadītājas atalgojumu:

*Mums ir jādomā, kā stiprināt šīs iestādes [sociālā dienesta] kapacitāti. Es nevaru nepalielīt mūsu sociālā dienesta vadītāju, kas ir arī saņēmusi LM balvu. Viņa ir izaugusi ar sociālo jomu Latvijā, viņa ir sākusi strādāt no deviņdesmito gadu pirmsākumiem. Man šķiet, ka vēl profesionālu cilvēku sociālā darba jomā būtu grūti Latvijā atrast. Tā kā mums viņa ir jāsargā, arī viņai mēs esam pacēluši algu diezgan pamatīgi.*

Apzinoties cilvēkresursu problēmas aktualitāti sociālajā jomā, pašvaldību vadītāji arī stāsta par veidiem, kā viņi kā darba devēji cenšas atbalstīt vai motivēt sociālā darba speciālistus. Pirmkārt, daudzās pašvaldībās sociālos dienestos ir piesaistīts atbalsta personāls, kas nav sociālā darba speciālisti, bet ļauj samazināt darba slodzi, atslogojot sociālā darba speciālistus no tiem darba aspektiem, kurus var veikt arī nespeciālisti. Tāda stratēģija daudzās pašvaldībās bija krīzes situāciju risināšanai, kad īsā laika periodā bija jāpieņem un jāizskata daudz iesniegumu (Ukrainas civiliedzīvotāju uzņemšanas nodrošināšanai; apkures pabalstu iesniegumu pieņemšanai u.c.). Tie ir arī ikdienas darbi, kas saistīti ar lietvedību, administratīvo darbu vai klientu pieņemšanu, bet nav sociālais darbs ar gadījumu vai gadījuma vadīšana.

*Šobrīd mēs dienestu atbalstām ar tādu kā atbalsta personālu, kas nav tieši kvalificēts šajā jomā, bet viņi atbrīvo darbiniekus no kaut kādām aktivitātēm, ko var darīt arī neakreditēti darbinieki.*

Otrkārt, pašvaldību vadītāji uzsver, ka viņi cenšas nodrošināt to, lai darba vide sociālā darba speciālistiem ir patīkama un ērta, un tas mazinātu stresu un grūtības, kas saistītas ar sociālā darba ikdienu.

*Es saskatu, un to mums arī parādīja jaunā dienas centra izveide, ka ļoti liela loma ir arī darba videi, darba apstākļiem. [..] Tieši darbā ar klientu ir liela nozīme videi, kurā viņš strādā. Un tas ir arī šobrīd mūsu tāds būtiskais pārmaiņu process. [..] Tā vide arī ir ļoti būtiska darbiniekam. Vismaz lai tā vide ir tāda miera osta, pretstatā tam, ka tie klienti un pakalpojumi ir diezgan izaicinoši.*

*Ir jādomā, kā darbiniekiem radīt labus apstākļus, kā viņus motivēt darbā.*

Treškārt, dažas pašvaldības gada beigās cenšas labākajiem darbiniekiem izmaksāt prēmijas un godināt īpašos pasākumos, tādējādi publiski pasakot paldies par labo darbu:

*Mums gada beigās ir pasākums, kur mēs sakām paldies labākajam sociālajam darbiniekam, brīvprātīgajiem… [..] Tad mēs šos cilvēkus atsevišķi godinājām un prēmējām gada beigās.*

Līdzīgi kā 2017. gada ex-ante izvērtējumā, arī 2022./ 2023. gadā pašvaldību vadītāju vērtējumā sociālā darba speciālistu algu apmērs salīdzinājumā ar citu pašvaldības iestāžu darbinieku algām atbilst vidējam algu līmenim pašvaldībā. Ja sociālā darba speciālistu algu apmērs tiek uzskatīts par konkurētspējīgu pašvaldību sektora ietvaros, tad tāds tas nav salīdzinājumā ar privāto sektoru, kā arī ESF fondu projektos paredzēto atalgojumu. Tādēļ, kā uzskata pašvaldību vadītāji, grūtības konkurēt ar atalgojumu privātā sektorā vai ESF projektos ir viens no iemesliem darbinieku mainībai un grūtībām aizpildīt vakances, īpaši tādiem speciālistiem kā psihologi:

*Pirms DI projekta mums katrā skolā bija psihologs kā štata darbinieks, kurš strādāja ar bērniem skolā. Un viņš jau sākotnēji ķēra ārā problēmas, viņš jau sākotnēji saprata kur kas var veidoties. Attiecīgi pēc tam jau tālāk citi speciālisti sāka strādāt ar šīm ģimenēm. Projekts iesākās un mums visi psihologi aizgāja šajā DI programmā. Mēs šobrīd ar lielām pūlēm esam Izglītības pārvaldē dabūjuši vienu psihologu, kas brauks apkārt pa skolām. Un es domāju, ka šis arī radīs kādas problēmas ilgtermiņā, jo skolas šobrīd cīnās ar problēmām, jo nav cilvēku, kas var izķert tās problēmas sākotnējā stadijā, neielaižot to problēmu dziļāk.*

Kopumā tomēr jāuzsver, ka pašvaldību vadītāju intervijas parāda pašvaldību labo gribu nodrošināt regulāru algu pieaugumu sociālās jomas darbiniekiem, apzinoties gan cilvēkresursu trūkumu, gan inflācijas ietekmi uz darbinieku pirktspēju, gan konkurenci par speciālistiem ar citām iestādēm vai organizācijām, kā arī citām pašvaldībām.

*Pirmais, tas ir darbinieku resursi. Tā ir visas valsts problēma. Mēs te cīnāmies, mēs paceļam algu, tad atnāk no blakus novada. Tad atkal tur paceļ algu, tad aiziet atpakaļ. Vienkārši fiziski tas cilvēku skaits ir pietrūkstošs.*

*Darbs sociālajā dienestā nav tas patīkamākais darbs. Grūts darbs, grūti ar tiem cilvēkiem darboties, izdeg. Speciālistus grūti atrast. Ja ir iespēja strādāt kaut kur vieglāk, piemēram, aprūpes centrā, iet tur. Protams, tur jau nav arī kaut kādi vieglie cilvēki, bet tev nav vakarā par viņiem vairs jādomā. Kā viņa saka – ir darba diena, es beidzu darba dienu un viss. Sociālais darbinieks ir bez maz vai diennakts darbinieks, jo vakarā var uzzvanīt.*

Jautājums par to, vai ir kādi uzdevumi, ko sociālais dienests veic, bet tam nebūtu to jādara, atklāja, ka pašvaldību administratīvā vadība sociālajā jomā dažādās pašvaldībās atšķiras. Lielākajās pašvaldībās ir izveidotas sociālo lietu pārvaldes (Rīgā – Labklājības departaments), kas vada un uzrauga visas sociālās jomas iestādes, savukārt mazākās pašvaldībās šādas pārvaldes nav, un sociālā dienesta vadībā atrodas arī citas sociālās jomas iestādes (dienas centri, ilgtermiņa sociālās aprūpes iestādes u.tml.). Intervijas parāda, ka apvienošanas rezultātā pašvaldību sociālajiem dienestiem pieauga tieši šāda administratīvās vadības, koordinējošā funkcija, kas atsevišķos gadījumos pašvaldību vadībai liek apsvērt sociālo lietu pārvaldes izveides nepieciešamību:

*Jā, es gribu pateikt par to, ko sociālajam dienestam ir jāiznes no tādas pārvaldības viedokļa. Es tādā analoģijā, mums pašvaldībā ir izglītības pārvalde, kuras pakļautībā ir pilnīgi visas izglītības iestādes, bet sociālajā jomā iztrūkst šī posma. Ja mēs hierarhiski skatāmies, lēmējorgāns ir dome, ir izpildvara. Un tad apakšā ir dažādās iestādes, kas ir gan sociālais dienests, bāriņtiesa, pansionāts, dzīvokļa komisijas utt. Tas, kas šobrīd notiek, ir, ka tā izpildvara faktiski uzdod visus sociālās jomas jautājumus sociālā dienesta vadītājai. [..] Novērtējot vadītājas lielo pieredzi un profesionālās zināšanas, viņai tiek uzkrāmēts pilnīgi viss. Tas būtu jāmaina. Būtu arī sociālajā jomā jāveido kāds izpildvaras starpposms. Ja izglītības pārvaldei ir savs jurists, viņiem ir metodiķis, viņi tiešām veido izglītības jomu kā tādu vienotu. [..] Sociālajam dienestam nav jāuzņemas koordinējošā loma par visu sociālo jomu.*

*Mēs runājām ar sociālo dienestu vadītāju, ka mums stāv priekšā izbraukāt pa visiem pagastu centriņiem un saprast, kā darbojas šī struktūra. Mēs tikko tādu esam saveidojuši, man šķiet, ka tur mazliet nedarbojas tā uzraudzības sistēma pa visu lielo perifēriju. Šur tur ir tādi klusumi, tukšumi, kaut kur ilgstoši ir vakances. [..] Šis ir tas, pie kā ir jāpiestrādā.*

Vēl pie darba pienākumiem, kas sociālajam dienestam nebūtu jāveic, tiek atzīmēts tas, ka sociālajam dienestam nebūtu jāstrādā ar projekta pieteikumu ESF fondiem gatavošanu un sociālās jomas infrastruktūras projektu vadīšanu:

*Sociālajam dienestam būtu jānodarbojas ar sociālo pakalpojumu un palīdzības sniegšanu nevis par fondu projektu gatavošanu. Es saprotu, ka viņiem ir uzticēts arī šis būvēšanas process kaut kādā mērā. Protams, tur iesaistās arī pašvaldības administrācijas cilvēki.*

Uz jautājumu par to, vai ir kādi uzdevumi, ko sociālais dienests neveic, bet tam būtu tas jādara, lielākoties pašvaldību vadītāji nevarēja atbildēt, jo uzskata, ka pašvaldības sociālais dienests veic visu, kas noteikts likumos, kā arī vēl daudz vairāk, vienīgi būtu nepieciešams atrast resursus arī preventīvo pasākumu īstenošanai:

*Man liekas, ka nav tādu lietu, ko viņi nedara. Viņi dara visu pēc kārtas.*

*Bet es negribu teikt, ka viņi kaut ko nedara, kas viņiem būtu jādara. Es domāju, ka tā nav, jo visi tie pakalpojumi un palīdzības veidi, kas ir paredzēti, tos visus administrē un nodrošina sociālais dienests.*

Apkopojot galvenās atziņas par sociālā dienesta darbinieku darba slodzi un atalgojumu, var secināt, ka pašvaldību vadītāju izpratnē dominējošā pieeja sociālo darbinieku slodzes noteikšanai ir iedzīvotāju un klientu skaits uz vienu sociālā darba speciālistu. Darbinieku atalgojuma apmēra noteikšanas galvenais kritērijs ir mēnešalgu grupu likmes, ievērojot likuma normas atalgojuma noteikšanā un salāgojot tās ar pašvaldību saistošajos noteikumos noteikto regulējumu un ietvertajiem atalgojuma principiem, kā arī pašvaldības budžeta iespējām.

## Sociālā dienesta darba rezultatīvie rādītāji

Pašvaldību vadītāju intervijas atklāj, ka dažās pašvaldībās ir rūpīgi izstrādātas sociālā dienesta darba izvērtēšanas procedūras, un tās ietver dažādas metodes, bet citās pašvaldībās šādas rezultātu izvērtēšanas pieejas vai nu nav izveidotas, vai arī pašvaldību vadītāji par tām nav informēti. Vienā no pašvaldībām, kur novērtēšana tiek rūpīgi veikta, tā tiek veikta par katra darbinieka rezultātiem, kā arī tiek pārskatīti un analizēti sociālā dienesta pieņemtie lēmumi, ko iedzīvotāji ir pārsūdzējuši. Veiktā analīze atklāj, ka lielākoties sociālā dienesta pieņemtie lēmumi ir kvalitatīvi sagatavoti un pamatoti, un 99% sociālā dienesta lēmumu, kurus iedzīvotāji pārsūdzējuši, netiek atcelti. Tas, pašvaldības vadītāja pārstāvja vērtējumā parāda, ka sociālais dienests strādā labi:

*Sociālā dienesta darbinieki katru gadu tiek novērtēti, kā viņi ir veikuši savu darbu. Tas, protams, parāda, kā iestāde strādā kopumā. Tas ir viens rādītājs. Un otrs rādītājs, mēs analizējam vēstules no iedzīvotājiem, kas nāk par sociālā dienesta pieņemtajiem lēmumiem, jo sociālā dienesta pieņemtos lēmumus pārsūdz administrācijā. No tiem var spriest par sociālajā dienestā pieņemto lēmumu kvalitāti. Mēs redzam, ka 99% gadījumu šie lēmumi netiek atcelti. Var būt gadījumi, kad kādreiz pieņem klientam labvēlīgāku lēmumu, bet nevar teikt, ka tas lēmums nav bijis pareizs. Bet mēs redzam, ka sociālā dienesta pieņemtie lēmumi ir kvalitatīvi. Tas ir viens no rādītājiem.*

Vairāk vai mazāk skaidra sociālā dienesta darbības rezultātu novērtēšanas sistēma ir izveidota dažās no pētījumā iekļautajām pašvaldībām, un tā tiek veikta reizi gadā. Piemēram, vienā no pašvaldībām kopā ar sociālā dienesta vadītāju katru gadu tiek plānotas sociālā dienesta prioritātes, un atbilstoši pēc gada tiek izvērtēts, vai plānotais ir arī sasniegts:

*Mums pašvaldībā ir novērtēšana. Mēs vērtējam dienesta vadību un mums vēl ir četras nodaļas, kuras mēs vērtējam. Attiecīgi tālāk nodaļu vadītāji vērtē paši savus darbiniekus. Mēs skatāmies par darba rezultātiem, vērtējot arī vadītāju. Mēs ar vadītāju kopīgi izrunājam, kādas ir nākošā gada prioritātes, un tad vērtējam, vai tās ir sasniegtas.*

Vienlaikus arī pašvaldībā, kurā jau ilgstoši darbojas sociālā dienesta darbības rezultātu novērtēšanas sistēma, tās vadītājs atzīst, ka pēdējie trīs gadi ir bijuši ļoti grūti, un nav bijis tāds mierīgs, plānveidīgs darbs, ko pēc tam izvērtēt. Pašvaldības, tajā skaitā sociālo dienestu darbu satricināja Covid-19 pandēmija un ar to saistītie ierobežojumi, novadu apvienošana, kā arī karš Ukrainā ar Ukrainas civiliedzīvotāju uzņemšanu un energoresursu krīzi:

*Jāsaka, ka mums pēdējie trīs gadi visu laiku ir bijuši tādos kā kara apstākļos, nezinu, kā lai to savādāk nosauc. Mēs neesam mierīgi strādājuši, ieskaitot arī to, ka bija jāapvienojas. Es domāju, ka ar to visu esam diezgan veiksmīgi tikuši galā. Es teiktu tā, neskatoties uz visu, mēs esam diezgan veiksmīgi tikuši galā. Protams, ir sūdzības, bet vienmēr būs kāds, kuram nekad nekas nebūs labi.*

*Šī piecgade ir izaicinājumiem bagāta: saistībā ar pandēmiju, kur sociālais dienests diezgan lielu slodzi iznesa. Tad, protams, kara situācija un līdz ar to bēgļi, kas mums ir ļoti lielā daudzumā novadā. Un vēl arī ATR, kas ir ienesusi pilnīgi citas vēsmas.*

2017. gada 13. jūnija Ministru kabineta noteikumu Nr. 338 “Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem” 2.7. punkts nosaka, ka vismaz reizi trijos gados sociālo pakalpojumu sniedzējs veic iekšējo pašnovērtējumu par nodrošināto sociālo pakalpojumu kvalitāti un atbilstību normatīvajos aktos noteiktajām prasībām, ja nav ieviesta un uzturēta kvalitātes vadības sistēma vai iegūts sociālo pakalpojumu kvalitātes EQUASS (*The European Quality in Social Services*) sertifikāts. Pašvaldību vadītāji, runājot par sociālā dienesta darba rezultatīvajiem rādītājiem un darba kvalitāti, šādām MK prasībām lielākoties nepieskārās un tās nekomentēja. Tikai vienā intervijā pašvaldības vadības pārstāvis norādīja, ka sociālais dienests veic pašvērtējumu:

*Dienestā darba izvērtēšanas sistēmas nav. Dienests veic nolikumā noliktās funkcijas un uzdevumus. Protams, katru gadu iziet caur tāmēm, budžeta sadaļām utt. attiecībā uz finansējumu. Vienu brīdi pašvaldībā bija jāiesniedz sociālā dienesta darba plāns – izpildītais iepriekšējā gadā un plānotie darba uzdevumi nākošajā gadā. Šobrīd šis plāns no budžeta pakotnes ir izņemts. Bet tos darba rezultātus iestāde jau pati novērtē, jo ir jātaisa pašvērtējums.*

Citā intervijā tika minēts, ka sociālā dienesta darba kvalitātes izvērtēšanai ir paredzēts iepirkt ārpakalpojumu, kurā izvērtēs gan dienesta darbu kopumā, gan katra darbinieka darba ieguldījumu:

*Ir plāns ņemt ārpakalpojumu un veikt dienesta izvērtēšanu. Uz vietas darbinieku izvērtēšana ir notikusi, piemēram, ja ir kaut kāds gadījums un nav laicīgi nodotas vēstules, ziņas, tad konkrēti katru gadījumu atsevišķi izvērtē komisija, bet būšot ārpakalpojums, un, tad tiks izvērtēts katrs attiecīgais speciālists.*

Pašvaldību vadītāji arī atkārtoti intervijās uzsver, ka kopumā, tajā skaitā, pateicoties sociālā dienesta darbam, sociālo pakalpojumu apjoms pašvaldībā ir pieaudzis un kvalitāte ir uzlabojusies (vairāk par šo aspektu skatīt sadaļā “Sociālo pakalpojumu attīstība pašvaldībās”):

*No DI projekta mums ir jauni pakalpojumi. Piemēram, pilsētā ir dienas centrs izveidots, tur cilvēki saņem šo dienas centra pakalpojumu, kas vienkārši nav bijis līdz šim. Tagad būs bērnu ar īpašām vajadzībām dienas centrs, šāds pakalpojums agrāk nav bijis. Tāpat vēl aprūpe mājās, ko nodrošina samarieši. To klientu skaits ir pieaudzis vairākas reizes pēdējo gadu laikā, tikai tāpēc, ka tas pakalpojums ir labs un kvalitatīvs. Es teiktu, ka pakalpojumu kvalitāte ir uzlabojusies, un arī apjoms ir pieaudzis.*

Pašvaldību vadītāji atsaucas arī uz pašvaldībā veiktām aptaujām. Šeit jānorāda, ka pašvaldību iedzīvotāju aptaujas ir viens no instrumentiem, kas tiek izmantots pašvaldību darbā iedzīvotāju viedokļu ieguvei, vienlaikus, pašvaldībām ir atšķirīgas prakses iedzīvotāju aptauju organizēšanā. Ir pašvaldības, kas iedzīvotāju aptaujas organizē regulāri, bet citas pašvaldības aptauju datus izmanto retāk, proti, izstrādājot pašvaldības teritorijas attīstības plānošanas dokumentus. Gan vienā, gan otrā gadījumā pašvaldību iedzīvotāju aptaujās tiek iekļauti jautājumi arī par sociālo jomu. Tie pašvaldību vadītāji, kas atsaucās uz aptauju datiem, norādīja, ka iedzīvotāju vērtējumā sociālo dienestu darbs pašvaldībā uzlabojas, un kopumā ir vērojama tendence, ka iedzīvotāji pozitīvi vērtē sociālo dienestu darbu:

*Mans subjektīvs viedoklis, kas sakrīt arī ar pašvaldības veiktajām aptaujām, jo mēs katru gadu veicam aptauju par mūs iedzīvotāju apmierinātību ar pašvaldības darbu, kur ir arī jautājumi par sociālo darbu. Sociālā dienesta darbs un palīdzības jautājumi tikai uzlabojas.*

*Mēs redzam, ka ir pozitīvi, ka ir palielinājusies uzticēšanās pašvaldībai, t.sk. arī sociālajiem darbiniekiem. Līdz mums nonāk, ka ir tā pozitīvā atpakaļsaite. Un arī pakalpojumu kvalitāte, ko mēs šobrīd vērtējam, uzlabojas.*

Cits sociālā dienesta darba kvalitātes rādītājs, ko piemin pašvaldību vadītāji, ir iedzīvotāju sūdzības. Viņi skatās, vai par sociālo dienestu ir sūdzības no iedzīvotājiem un, ja ir sūdzības, tad cik daudz ir sūdzību un kādos jautājumos. Lai gan lielākoties sūdzību analīze pašvaldībās nav sistemātiska (tādā nozīmē, ka tiek veikta sistemātiska sūdzību uzskaite un to saturisks izvērtējums pēc būtības vai sadalījumā pa klientu grupām), no atsevišķajiem gadījumiem, ar ko saskārušies, pašvaldību vadītāji secina, ka lielākoties sociālā dienesta lēmumi ir pamatoti (tas attiecas uz sūdzībām par kādu pabalstu vai atbalsta veida nepiešķiršanu), un sūdzības liecina tikai par to, ka, iespējams, nepieciešams veikt plašāku skaidrojumu par pieņemtajiem lēmumiem, jo iedzīvotāji neizprot, kāpēc viņu situācija konkrētajam atbalstam neatbilst. Vairākās intervijās pašvaldību vadītāji slavē sociālo dienestu un viņu paveikto darbu, neskatoties uz sūdzībām, un norāda, ka sociālā darba speciālistiem ikdienā jāsastopas ar ļoti daudz sūdzībām un negācijām, bet viņi lieliski tiek galā gan ar lielo darba apjomu, gan emocionāli grūtām situācijām:

*Es šobrīd neredzu problēmas sociālā dienesta darbā. Protams, kādā brīdī kadru trūkuma dēļ ir pārslodze, varbūt ir kāds neizdarīts darbs, bet es uzskatu, ka sociālais dienests strādā atbilstoši. Es pat teiktu, ka bieži vien pāri saviem spēkiem. Tā ir tā lielākā problēma, jo sociālais darbs ir arī morāli ļoti smags, jo klients, kas ir nonācis grūtībās, viņš ne vienmēr ir tas dzīvespriecīgais klients. Līdz ar to diezgan daudz nāk pār viņu galvām dažādu negāciju un sūdzību. Viņi ir malači, viņi tur to visu un dara savu darbu. Paldies viņiem!*

*Mēs nevienu sliktu vārdu nevaram pateikt par mūsu sociālo dienestu, viss notiek, viss strādā. Bet mēs zinām, ka ne visi ir izmācāmi un izglābjami, lai cik arī ir žēl to dzirdēt. Galvenais sniegt atbalstu un sajūtu, ka kāds tevi saprot un palīdz, cik var.*

Jāatzīmē, ka tikai vienā intervijā pašvaldību vadītājs sociālā dienesta darbu novērtēja kā neapmierinošu. Vienlaikus šis vērtējums nebija par sociālā darba speciālistu neizdarībām, bet par nemitīgajam izmaiņām vadības līmenī, kas mazināja darba efektivitāti, un šīs vadības izmaiņas savukārt bija saistītas ar pašvaldības domes priekšsēdētāju maiņu:

*Patiesībā tas ir sarežģīts stāsts par sociālā dienesta darba vērtējumu pēdējos piecos gados. Sociālo dienestu ir vadījuši pieci dažādi vadītāji. Diemžēl tas lielā mērā ir bijis neapmierinoši.*

Cits aspekts, uz ko atkārtoti norāda viens pašvaldības vadītājs, ir iniciatīvas trūkums sociālā dienesta darbinieku vidū. Lai gan konkrētais vadītājs izprot to, ka bieži vien tieši laika trūkums un pārslodze ir iemesls tam, ka sociālā darba speciālists nestrādā aktīvi ar potenciālo klientu grupu pārstāvjiem, pašvaldības vadītājs vēlētos, lai aktīvāk un mērķtiecīgāk tiktu gan risinātas problēmsituācijas, gan arī sniegts nepieciešamais atbalsts iedzīvotājiem kritiskā situācijā:

*Nevis, ka sociālais darbinieks sēž uz vietas un gaida, kad kāds atnāks, bet mēs vairāk individuāli strādājam, uz tām lietām, kas ir nepieciešamas, problēmsituāciju risināšanu, un arī uz mērķētu sociālā atbalsta sniegšanu. Ir jābrauc pie klienta, nevis jāgaida, ka tas klients pie mums atnāks.*

*Mēs nekad nevienam darbiniekam neesam pārmetuši, ka viņš nav laicīgi kādu atskaiti iesniedzis, taču viņi dabū pietiekoši nopietnu aizrādījumu, ja viņš nav laicīgi pamanījis un noreaģējis, ka kādā ģimenē ir krīze. Kaut vai elementāra situācija, kas var dzīvē gadīties, piemēram, ugunsgrēks. Nav jāgaida, kamēr ģimene, kas ir cietusi ugunsgrēkā, atnāk uz sociālo dienestu. Līdz ko parādās ziņa, ka ir ugunsgrēks, tad gan sociālajam darbiniekam, gan attiecīgās teritorijas pārvaldniekam ir jādodas pie šīs ģimenes, un uz karstām oglēm jārisina jautājums, kā palīdzēt. Un šādai ugunsgrēka pieejai ir jābūt ne tikai tieši ugunsgrēka gadījumā. Ja notika nelaimes gadījums un bojā gāja ģimenes apgādnieks, atkal – nav jāgaida, kad nāks un ar mums runās. Mums ir jādodas pie cilvēkiem un jāstāsta par iespējām un ceļu, pa kuru būtu jāiet citiem ģimenes locekļiem, lai ar mazākiem zaudējumiem izietu laukā no šīs situācijas.*

*Es pašvaldībā strādāju pietiekoši ilgi un es saprotu, ka no gada uz gadu cilvēki kļūst… Kā lai to pasaka? Dzīve viņus droši vien ir mācījusi, ja tu negribi problēmas, tad nelien risināt jautājumus. Diemžēl ar katru gadu tas parādās aizvien spilgtāk. Diemžēl bieži nākas stāstīt, ka tas, ka nav ierakstīts tavā amata aprakstā, tas nenozīmē, ka tu uz to vari neskatīties un paiet garām.*

Intervijās norādīts, ka sociālā dienesta darba rezultātus ir sarežģīti izvērtēt, jo sociālo dienesta darbu ietekmē daudz ārēju faktoru, piemēram, normatīvā regulējuma izmaiņas. Piemēram, klientu skaita izmaiņas noteiktā grupā dažkārt parāda nevis sociālā dienesta darba rezultātus, bet to, ka ir mainīti atbalsta sniegšanas kritēriji:

*Protams, viens kritērijs ir klientu skaita izmaiņas kādās mērķa grupās. Bet tur tiešām ir jāiet dziļumā, jo katrām izmaiņām ir savi iemesli. Piemēram, ja mēs skatāmies, kāpēc samazinājās sociālo pabalstu saņēmēju skaits. Valsts pie mājokļa pabalsta aprēķina izmainīja aprēķina mehānismu, un ļoti daudzi cilvēki nekvalificējās mājokļa pabalstam. Bet vai tāpēc viņi palika turīgāki? Nē! Viņi palika tādi pat, vienkārši viņi pēc jaunās formulas vairs nekvalificējās.*

Vienlaikus tomēr fakts, ka sociālais dienests seko līdzi klientu skaitam noteiktās mērķa grupās, ir bijis par pamatu jaunu pakalpojumu izveidei, lai labāk risinātu kādas problēmas. Intervijā tiek minēts piemērs, kad pieaugošu problēmu ar jauniešiem dēļ izveidots mentora pakalpojums, kas palīdz jauniešiem sekmīgi pabeigt noteiktu izglītības līmeni un sniedz atbalstu kādu problēmu risināšanā:

*Sociālais dienests seko līdzi klientu skaitam noteiktās klientu mērķa grupās, lai saprastu to vajadzību. Piemēram, aizvien vairāk sadzirdot problemātiku ar jauniešiem, pieņemot lēmumu, ka mums ar to kaut kas ir jādara, ka mums ir jāveido jauns sociālais pakalpojums. No sākuma bija izmēģinājuma projekts, bet no pagājušā gada jūlija tas ir jau pieejams saistošajos noteikumos. Tas ir mentora pakalpojums “problemātiskajiem” jauniešiem. Viņi saņem mentora atbalstu savu situāciju risināšanai. Es teiktu, ka tas bija izcils brīdis, kad palaidām izmēģinājuma projektu. Tas notika pandēmijas laikā. Tas mums daudzkārt palīdzēja, daudzi jaunieši arī saņēma mentora atbalstu, pabeidza skolas, lai arī bija pilnīgi bezcerīgi gadījumi, kur skolotāji bija novērsušies un pateikuši, ka šitas jau nekad. Visiem kopā kaut kas izdevās.*

Apkopojot šajā sadaļā aplūkotos padziļināto interviju ar pašvaldību vadītājiem rezultātus, secināms, ka daļa pašvaldību vadītāju ir ļoti vispārīgi un nepilnīgi informēti par sociālā dienesta darba izvērtēšanas procedūrām un darba rezultatīvajiem rādītājiem. Savā subjektīvajā vērtējumā pašvaldību vadītāji atsaucas uz sociālo dienestu plānu izstrādi un to novērtēšanu kopā ar sociālā dienesta vadītājiem, iedzīvotāju aptaujām un sūdzībām, un priekšstatiem par sociālo pakalpojumu attīstību pašvaldībā. Lielākoties pašvaldību vadītāji ļoti atzinīgi novērtē sociālo dienestu darbu. Izņēmums ir pašvaldība, kurā pēdējo piecu gadu laikā piecas reizes mainījusies sociālā dienesta vadība, kā arī gadījums, kad pašvaldības vadītājs vēlētos redzēt sociālā dienesta aktīvāku iesaisti problēmu risināšanā.

# SOCIĀLO DIENESTU DARBINIEKU KOMPETENCES UN METODISKAIS ATBALSTS

Sociālā darba speciālistu izglītības līmenis, profesionālās kompetences, iespējas pilnveidot savas zināšanas tālākizglītības ietvaros, saņemt metodisko atbalstu ir faktori, kas būtiski ietekmē sociālā darba kvalitāti. Lai to nodrošinātu, ir būtisks gan pašvaldības vadības atbalsts attieksmes ziņā, gan arī piešķirtie finanšu resursi.. Šajā apakšnodaļā ir raksturota pašvaldību vadītāju izpratne par sociālo darbinieku profesionālās pilnveides nepieciešamību un viedokļi par sociālo dienestu darbinieku profesionālo kompetenci.

## Sociālā dienesta darbinieku kompetenču vērtējums

Lielākoties pašvaldību vadītāji ļoti atzinīgi vērtē sociālo dienestu darbu un darbinieku profesionalitāti, uzsverot, ka ar salīdzinoši zemu atalgojumu sociālā dienesta darbinieki veic ļoti svarīgu un grūtu darbu. Vienlaikus atsevišķās intervijās izskanēja arī kritiski viedokļi gan par sociālā dienesta darbinieku kompetencēm, gan komunikācijas prasmēm. Pašvaldības vadītājs no attālāka Latvijas reģiona norāda, ka viņa pašvaldībā problēma ir kompetentu speciālistu trūkums, jo, salīdzinot ar lielo pilsētu un Pierīgas situāciju, viņiem nav iespēju speciālistus īpaši izvēlēties, jo ir gan ierobežoti cilvēkresursi, gan tiem pieejamais atalgojums.

*Es domāju, ka tur noteikti būtu arī ko pielikt [par sociālo darbinieku profesionālo kompetenci]. Esam arī vadošos posteņos meklējuši un īsti nevar atrast [profesionālus speciālistus]. Pirmkārt, tas ir tāpēc, ka laukos to cilvēku, speciālistu nav, un atalgojums nav tas vilinošākais. Manuprāt, ir situācijas, kad pietrūkst tā kompetence. [..] Man prieks par katru darbinieku, kas strādā, bet teikt, ka viņi visi ir ļoti kompetenti un ļoti zinoši, ir grūti. Domāju, ka Pierīga un lielās pilsētas labāk ar to tiek galā, tur tomēr ir vairāk to kadru un iespēju labāk veikt atlasi. Lauku pašvaldībās ir jāstrādā ar to, kas ir, un cilvēki dara savu sirds darbu, bet pieļauju, ka ir situācijas, kad nav līdz galam tās izpratnes.*

Pašvaldību vadītāji norāda, ka kritiski vērtējumi par sociālo dienestu darbu atklājas arī iedzīvotāju sūdzībās pašvaldībai. Lai gan pašvaldību vadītāji saprot, ka bieži vien sūdzības nav objektīvs situācijas raksturojums, un ir cilvēku tips, kas gatavi sūdzēties par visu, atsevišķi gadījumi pašvaldību vadītājiem liek secināt, ka arī pašvaldības sociālā dienesta darbiniekiem nepieciešams uzlabot komunikācijas prasmes, un spēt saglabāt laipnu un profesionālu attieksmi:

*Ir bijuši gadījumi, kad jūtu, ka dienests nav nostrādājis, nav nokomunicējis. Skaidrs, ka darbinieki ir uz izdegšanas robežas un varbūt viņiem reizēm kāds nelaipnāks vārds arī pasprūk, tas ir tīri cilvēcīgi.*

Viens no pašvaldību vadītājiem kā vienu no galvenajām problēmām sociālā dienesta darbā min darbinieku novecošanos un to, ka nenotiek paaudžu nomaiņa. Jaunu speciālistu trūkums un darbinieku novecošanās, saskaņā ar viņa viedokli, kavē mūsdienīgu un liberālāku uzskatu ienākšanu sociālajā dienestā. Tas ir tieši saistīts arī ar novecojušu pieeju komunikācijā ar sociālā dienesta klientiem, un savā ziņā padomju laika mantojumu – nelaipni un neiecietīgi izturēties:

*10 baļļu sistēmā es kādu 7 ieliktu [sociālā dienesta darbam]. Uz 10 mēs vēl nebraucam, augt ir vēl kur. Par pozitīvo, lai klienti runā, bet negatīvais tajā visā ir, ka nav notikusi paaudžu maiņa. Prasītos mūsdienīgāka, liberālāka uzskata cilvēki, bet mums klienti sūdzas par zemu apkalpošanas kultūru sociālajā jomā. [..] Nelaipna attieksme ir viena no svarīgākajām problēmām, kas nomoka mūsu sociālo dienestu šobrīd, jo tā attieksme ir kaut kur no padomju laikiem atzagusies līdzi.*

Vairāki pašvaldību vadītāji, runājot par sociālā dienesta darbinieku kompetenci, intervijās norāda, ka sociālo dienestu darbinieki šobrīd nepietiekamu uzmanību velta preventīvajam darbam. Vienlaikus viņi arī atzīst, ka tas nav nepietiekamu zināšanu un kompetences dēļ, bet gan darba noslodzes dēļ, jo darbam ar sociālā dienesta klientiem, viņu motivēšanai aktīvāk risināt savas problēmas trūkst laika resursu:

*Ja runā par sociālā dienesta kompetenci, tad jāsaka, ka sociālais dienests strādā lielākoties ar sekām, diemžēl. Par preventīvo darbu. Te gan ir jāsaka, ka mēs grēkojam, jo tas darbinieku loks, kas šobrīd strādā ar pabalstu aprēķinu vai palīdzības sniegšanu, drīzāk strādā tādā savā šaurā skatījumā, kā ir rakstīts MK un saistošajos noteikumos. Un viņus īsti nevar vainot, jo laiks, lai katru klientu uzrunātu un motivētu ir ierobežots… Diemžēl mūsu klientu skaits ir pārāk liels, lai šādu rezultātu [motivētu klientus pašiem* *aktīvāk risināt savas problēmas] sasniegtu.*

Viens no pašvaldību vadības pārstāvjiem, kam ir ilgstoša pieredze darbā tieši sociālajā jomā, atzīst, ka, sākot no 2018. vai 2019. gada būtiski ir uzlabojies sniegtais LM metodiskais atbalsts un parādījusies uz sadarbību vērsta pieeja. Konkrētā intervijas dalībnieka vērtējumā pirms tam dominējošā pieeja bija kontrolēt un norādīt uz trūkumiem, savukārt šobrīd LM pieeja saistās ar pašvaldību sociālo dienestu problēmu uzklausīšanu un kopīgu risinājumu meklēšanu:

*Es sociālajā sistēmā esmu 15 gadus, es varu dot tādu novērtējumu. Tādi būtiski uzlabojumi ar LM iezīmējās ap 2018. un 2019. gadu. Līdz tam par kaut kādu atbalstu [nevarēja runāt]… Jo LM bija pārraugošā iestāde, ieteikumu sniedzējs pašvaldībām dažādu normatīvo aktu izpratnē, šāds atbalsts nebija. Bija kontroles, kontroles, kontroles. Visi slikti, nemākat strādāt. Bija tāda kā represīva attieksme. Bet tas tiešām būtiski mainījās ap 2018., 2019. gadu, kad pašvaldību sociālie dienesti tika aicināti izteikt viedokli. Kādreiz tika ņemts vērā, kādreiz arī netika ņemts vērā. Bet es noteikti teiktu, ka sadarbība uzlabojās. [..] Es šobrīd arī vērtēju kā labu šo sadarbību.[..] LM pēc Covid-19 un Ukrainas bēgļiem uzklausīja, piemēram, sociālo dienestu ikdienas problemātiku, lai saprastu, kādas ir tās problēmas. Ļoti liels atbalsts tika sniegts pašvaldībām, kas apvienojās. Tas bija, lai saprastu, kā pareizāk rīkoties ar sociālās jomas saistošajiem noteikumiem. Ne tikai no tādas politikas vadības, bet arī tāda praktiska palīdzība, lai maksimāli atvieglotu darbu pie dokumentu izstrādes, cik nu LM to varēja.*

Lai gan lielākā daļa intervēto pašvaldību vadības pārstāvju bija mazāk informēti par projektu “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās”, kā arī norādīja, ka nevar detalizēti komentēt sociālā dienesta profesionālās pilnveides procesus, vienā no intervijām vadības pārstāvis zināja, ka viņa pašvaldībā sociālā darba speciālisti projektā “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” ir apguvuši metodikas darbam ģimenēm ar bērniem, darbam ar personām ar garīga rakstura traucējumiem, darbam ar jauniešiem un darbam ar personām ar atkarības problēmām:

*Šobrīd liela daļa sociālā darba speciālistu projekta ietvaros izvēlējās un izmācījās jaunās metodikas. Galvenokārt, tie ir speciālisti, kas strādā ar ģimenēm un bērniem. Tāpat arī izmācījās metodikas darbam ar personām ar GRT, ar jauniešiem, ar atkarīgām personām.*

Raksturīgi, ka pašvaldību vadītāji ir informēti par supervīziju un apmācību nepieciešamību, bet nevar detalizēti par to izteikties. Vienā no intervijām profesionālā pilnveide tika raksturota plašāk, norādot, ka par katru darbinieku ir tabulas veidā apkopota informācija gan par apmeklētajām supervīzijām, gan profesionālās pilnveides kursiem, un sociālā dienesta vadības līmenī tiek sekots līdzi dažādiem mācību piedāvājumiem, tajā skaitā tiem, kas tiek nodrošināti bez maksas:

*Ja mēs skatāmies tādu tabulas klājumu, tad visi lauki visiem darbiniekiem vienmēr bija aizpildīti, jo bija ne tikai supervīzijas, bet bija arī papildus kursi, kas saistījās ar darba pienākumiem. Piemēram, kas noder arī darbiniekam kā cilvēkam, kas ir saistīts ar psiholoģiskām lietām – kā sevi saprast, kā menedžēt un plānot laiku. Mēs arī izglītojām par korupcijas risku novēršanu, gan arī par konfidencialitāti un datu aizsardzību dažādās jomās, kas ir būtiski jebkuram sociālajam darbiniekam. Patiesībā jebkuram, kas strādā sociālajā dienestā, lai tas process būtu maksimāli pareizs un tiesisks.*

Kopumā pašvaldību vadītāji piekrīt, ka sociālā dienesta darbiniekiem ir nepieciešama profesionālā pilnveide un metodoloģiskais atbalsts, jo tas sociālā dienesta darbiniekiem paver iespēju uzlabot savu darba motivāciju un sniegt labākus pakalpojumus:

*Absolūti piekrītu [ka sociālās jomas darbiniekiem ir nepieciešams metodoloģiskais atbalsts, profesionālā pilnveide]. Arī tīri no darbinieku motivācijas, ka viņš kā profesionālis var augt un realizēties. Manuprāt, viņiem arī ir diezgan daudz to apmācību, viņi arī tās izmanto. Noteikti, tas ir virziens, kur jāiet.*

Viens no intervētajiem vadītājiem norāda, ka būtiski, lai profesionālā pilnveide notiktu, sekmējot viedokļu un pieredzes apmaiņu par labajām praksēm un veiksmes, kā arī neveiksmes piemēriem, lai pašvaldību sociālo dienestu darbinieki varētu mācīties no citu kolēģu kļūdām, un piedāvāt pašvaldībai attīstīt tādus sociālos pakalpojumus, kas jau ir citur valstī izmēģināti un ir apliecinājuši savu lietderību:

*Metodiskā vadība, izglītība. Tas ir svarīgi, lai šāds darbs notiktu, lai katra administratīvā teritorija iekšēji neveidojas kā sava vide/ burbulis, un nezina, kādi piemēri ir citur valstī. Brīžos, kad sociālais dienests nāk ar idejām, mēs uzreiz uzdodam jautājumus – vai citur Latvijā ir kaut kas līdzīgs, kā tas darbojas, vai jūs esat to redzējuši, kas ir labs un kas slikts, ko jūs gribat izdarīt pie mums. Tātad vajag sākumā paskatīties uz labo un citu kļūdām, un tad arī attīstīt pie sevis. Tā kā šī metodiskā vadība un izglītības nodrošināšana ir svarīga.*

Rezumējot galvenās pašvaldību vadītāju atziņas par sociālo dienestu darbinieku profesionālajām kompetencēm, jānorāda, ka tās tiek vērtētas pozitīvi, vienlaikus pašvaldību vadītājiem ir grūtības par to detalizēti izteikties. Pašvaldību vadītāji atzīst, ka sociālā dienesta darbiniekiem ir nepieciešama profesionālā pilnveide un metodoloģiskais atbalsts, jo tas stiprina viņu motivāciju strādāt un pilnveido viņu spējas sasniegt noteiktus rezultātus. Sociālā darba aspekti, kuros sociālā darba speciālistu zināšanas un prasmes pašvaldību vadītāju skatījumā ir nepieciešams uzlabot, ir saskarsmes prasmes ar klientiem. Kā lietderīga vērtēta arī pieredzes apmaiņa profesionāļu starpā.

Faktori, kas pašvaldību vadītāju vērtējumā negatīvi ietekmē sociālo dienestu darbinieku profesionālās kompetences, ir, no vienas puses, augsta speciālistu mainība, jo sociālā darba speciālisti pietiekoši bieži maina savu darbu pašvaldības sociālajā dienestā uz citu darbu gan sociālajā sfērā, gan arī pavisam citā jomā. No otras puses, problēma ir arī sociālā darba speciālistu novecošanās un atsevišķos gadījumos ar to saistītā intereses mazināšanās par darba pienākumiem un uz klientu orientētas darba pieejas nepieņemšana.

## Pašvaldību atbalsts sociālo darbinieku profesionālajai pilnveidei un metodiskajam darbam

2017. gada 13. jūnija Ministru kabineta noteikumu Nr. 338 “Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem”[[11]](#footnote-11) 9. punkts nosaka, ka sociālo pakalpojumu sniedzējs nodrošina darbiniekiem regulāru profesionālās kompetences pilnveidi, kas ietver gan apmācības, gan supervīziju. Šie MK noteikumi paredz, ka institūcijas vadītājam, struktūrvienības vadītājam, kurš ir tieši iesaistīts sociālā pakalpojuma sniegšanā un organizēšanā, un sociālajam darbiniekam apmācības jānodrošina ne mazāk par 72 akadēmiskajām stundām triju gadu laikā, savukārt sociālajam aprūpētājam, sociālajam rehabilitētājam un sociālās palīdzības organizatoram – ne mazāk par 48 akadēmiskajām stundām triju gadu laikā. Aprūpētājam, sociālajam audzinātājam un auklim jānodrošina ne mazāk par astoņām akadēmiskajām stundām gadā, bet pārējiem darbiniekiem – atbilstoši nepieciešamībai. Attiecībā uz supervīzijām noteikumi paredz, ka sociālā darba speciālistam, institūcijas vadītājam un struktūrvienības vadītājam, kurš ir tieši iesaistīts sociālā pakalpojuma sniegšanā un organizēšanā, ir jānodrošina ne mazāk par 10 supervīzijas sesijām gadā, bet pārējiem darbiniekiem – atbilstoši nepieciešamībai. Pašvaldību vadītāji, runājot par sociālā dienesta darbinieku profesionālo pilnveidi šīm MK noteikumu prasībām nepieskārās un tās nekomentēja, kā arī norādīja, ka profesionālās pilnveides un supervīziju nodrošināšana ir sociālā dienesta vadības kompetence.

Veiktās intervijas atklāj, ka pašvaldību vadītāju izpratne par sociālo darbinieku profesionālās pilnveides un supervīzijas vajadzībām ir atšķirīga, tomēr kopumā pašvaldību vadītāju intervijās paustais liecina, ka viņi izprot profesionālās pilnveides (apmācību un supervīziju) nepieciešamību un ir pozitīvi noskaņoti attiecībā uz sociālo darbinieku iesaistīšanos tālākizglītības pasākumos:

*Mācīties nekad nav par vēlu. Protams, tās zināšanas ir jāattīsta, jāpilnveido, jo paies pieci gadi un radīsies kaut kādas citas sociālās problēmas. Tāpēc ir jābūt gataviem, zināšanas ir vajadzīgas.*

Saskaroties ar speciālistu trūkumu gan situācijās, kad darbinieki izdegšanas dēļ aiziet no darba, gan veidojot jaunus sociālos pakalpojumus, kur nepieciešami jauni darbinieki, pašvaldību vadītāji atzīst, ka pašvaldībai (bet arī valstij) būtu vairāk jādomā par jaunu speciālistu sagatavošanu, tajā skaitā, palīdzot cilvēkiem pārkvalificēties:

*Tas, ko mēs šobrīd esam uzsākuši, bet es uzskatu, ka tas būtu jādara jau valstiskā līmenī. Mēs esam sākuši palīdzēt cilvēkiem pārkvalificēties un mācīties. Mēs periodiski pieņemam lēmumus, apmaksājam mācības speciālistiem, kuri pārkvalificējas vai sāk darbu, bet nav vēl šīs izglītības, jo mēs saprotam, ka tirgū speciālistu katastrofāli trūkst.*

Šajā jautājumā pašvaldību vadītāji arī norāda, ka valstiskā līmenī nav pietiekošas izpratnes par reālo speciālistu trūkumu visā Latvijā. Piemēram, pašvaldību vadītājs norāda, ka no valsts iestāžu puses izskan viedoklis, ka, aizverot lielu institūciju, šie speciālisti būs pieejami tur, kur izveidoti jaunie DI projekta pakalpojumi. Realitātē speciālisti no aizvērtajiem centriem nav gatavi pārcelties uz citu attālu vietu, jo atalgojums sociālajā jomā nekompensē transporta un patērētā laika izmaksas, kā arī nedod iespēju nopirkt sev citu mājokli tuvāk darba vietai. Citiem vārdiem, statistiskas dati par nodarbinātajiem sociālajā jomā rada maldīgu priekšstatu, ka šie speciālisti ir pieejami un vēlēsies strādāt citā vietā, ja iestāde, kurā speciālists ir ilgstoši strādājis, tiek aizvērta. Līdzīga problēma ir vērojama arī IZM izpratnē par skolotāju mobilitāti mazo lauku skolu aizvēršanas gadījumā. Realitātē daļa šo speciālistu nav gatavi mainīt savu dzīves vietu, un izvēlas pensionēties vai meklē citu darbu savā apkārtnē:

*Tas valsts redzējums ir, ka, aizverot lielās institūcijas kaut kur vairāk nekā 100 km attālumā, šie cilvēki migrēs vai braukās un sniegs pakalpojumus šeit. Tā ir ilūzija, ja mēs sakām, ka tur atbrīvojas šie speciālisti un viņi mums šeit būs pieejami. Valstiski izskatās, ka mums ir šie speciālisti, bet realitātē viņi neaiziet līdz tai vietai, kur aiziet tas pakalpojums.*

Kopumā pašvaldību vadītāju intervijas parāda, ka atbildība par darbinieku profesionālo pilnveidi ir deleģēta sociālo dienestu vadītājiem, un pašvaldību vadītājiem nav zināšanu, lai komentētu, cik lieli pašvaldību līdzekļi tam ir atvēlēti un vai šo līdzekļu apjoms ir palielinājies vai samazinājies. Vienlaikus pašvaldību vadītāji atbalsta profesionālās pilnveides nepieciešamību sociālā darba speciālistu vidū. Pašvaldību vadītāju vērtējumā nozīmīga problēma ir izglītotu sociālā darba speciālistu trūkums valstī kopumā, un viņi norāda, ka valsts pārvaldes institūcijām kopā ar pašvaldībām būtu nepieciešams šo speciālistu trūkuma problēmu sistēmiski risināt.

# STARPINSTITUCIONĀLĀ UN STARPPROFESIONĀLĀ SADARBĪBA

Pašvaldību vadītāju padziļināto interviju analīzes rezultātu noslēdzošā apakšnodaļa ir veltīta starpinstitucionālās un starpprofesionālās sadarbības vērtējumam. Tajā ir aplūkoti šādi jautājumi: pirmkārt, starpinstitucionālās sadarbības tiesiskais pamats un sadarbības vērtējums; otrkārt, sociālā dienesta sadarbības partneru un veidu raksturojums.

## Sadarbības tiesiskais pamats un vērtējums

Starpinstitucionālā sadarbība pašvaldību vadītāju vērtējumā pēdējo piecu gadu laikā ir būtiski uzlabojusies, īpaši bērnu tiesību aizsardzības ziņā, un to ir sekmējusi normatīvā regulējuma maiņa 2017. gadā. Lai stiprinātu iestāžu savstarpējo sadarbību, atbilstoši 2017.gada 2.marta grozījumiem Bērnu tiesību aizsardzības likuma[[12]](#footnote-12) 6.panta trešajā daļā, tika izdoti Ministru kabineta noteikumi “Noteikumi par institūciju sadarbību bērnu tiesību aizsardzībā”[[13]](#footnote-13), nosakot institūciju sadarbības organizēšanu un kārtību, kādā īstenojama bērnu tiesību aizsardzība. Līdz ar to spēkā esošais normatīvais regulējums, īstenojot bērnu tiesību aizsardzību, paredz tādu atbildīgo institūciju kā bāriņtiesu, pašvaldības sociālo dienestu, pašvaldības policijas, izglītības iestāžu, bērnu aprūpes iestāžu un citu institūciju pienākumu savstarpēji sadarboties. Minētie Ministru kabineta noteikumi nosaka, ka bērnu tiesību aizsardzības nodrošināšanai pašvaldības veido bērnu tiesību aizsardzības sadarbības grupas, kas ir konsultatīvas koleģiālas institūcijas un kuras organizē sanāksmes ne retāk kā četras reizes gadā. Pašvaldību vadītāju vērtējums par šo sadarbības grupu darbu kopumā ir ļoti pozitīvs, uzsverot, ka šīs sadarbības grupas risina gan individuālus problemātiskus gadījumus, gan arī sniedz priekšlikumus preventīvo pasākumu ieviešanai:

*Ļoti vērtīgi, un arī ļoti vērtīgi, ka šī informācija tiek novadīta horizontāli dažādajās iestādēs vai struktūrvienībās. Un tādā nelielā novadā kā mūsu tas ir ļoti personalizēti, un tas strādā ļoti labi. To mēs vērtējam ļoti augstu. Mēs arī ļoti rūpīgi atlasām pārstāvjus, par to lemj dome. Jāsaka godīgi, tagad apvienotajā novadā sanāk arī diezgan intensīvi strādāt komisijai, un tomēr tas ir ļoti labi. [..] To es noteikti vērtēju kā ļoti efektīvu un labu, gan tajā ziņā, ka tā problēma nekur nav paslaucīta, par viņu runā un meklē, kā to labāk risināt, gan arī tālāk prevencijai no turienes izriet ļoti labas rekomendācijas un priekšlikumi.*

Atbilstoši normatīvajam regulējumam pašvaldībā izveidotās sadarbības grupas saņem arī uzdevumus no domes vadības, piemēram, vienā no pašvaldībām domes vadība ir lūgusi sadarbības grupai izstrādāt apvienotajam novadam bērnu tiesību aizsardzības stratēģiju:

*Jā, mums ir! Un tas ir normatīvajos aktos arī noteikts. Mums ir bērnu tiesību aizsardzības sadarbības grupa. Tāda bija arī vēsturiskajos novados iepriekš. [..] Tur, protams, ir pārstāvēts gan sociālais dienests, gan bāriņtiesa, gan pašvaldības policija, gan izglītības pārvalde. Es ceru, ka nevienu neaizmirsu. Un tas, ko es esmu lūgusi šai sadarbības grupai, tas bija jau pagājušā gadā, bet diemžēl tas ir vēl kaut kādā procesā, izstrādāt bērnu tiesību aizsardzības stratēģiju /attīstības konceptu.*

Vienlaikus jānorāda, ka arī pirms Ministru kabineta 2017.gada 12.septembra noteikumiem Nr.545 “Noteikumi par institūciju sadarbību bērnu tiesību aizsardzībā” pastāvēja likuma normas, kas noteica, ka ir jānodrošina starpinstitucionālā un starpprofesionālā sadarbība. Piemēram, jau sākotnējā redakcijā Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma[[14]](#footnote-14) 4. panta trešajā daļā tika noteikts, ka, sniedzot sociālos pakalpojumus, institūcijas nodrošina starpprofesionālu un starpinstitucionālu sadarbību. Šī likuma norma arī veido galveno tiesisko pamatu sociālā dienesta sadarbībai ar citām pašvaldības un valsts institūcijām, kā arī ar sabiedriskajām organizācijām.

Vēl jāatzīmē, ka sadarbības prasības ir iestrādātas arī citos likumos, kas nosaka dažādu sociālā dienesta sadarbības partneru atbildību un pienākumus. Piemēram, Bāriņtiesu likuma[[15]](#footnote-15) 17. panta 4. punktā noteikts, ka, lai nodrošinātu bērna vai aizgādnībā esošās personas tiesību un interešu aizsardzību, bāriņtiesa sadarbojas ar citām bāriņtiesām, Valsts bērnu tiesību aizsardzības inspekciju, ilgtermiņa sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijām, veselības aprūpes un izglītības iestādēm, sociālajiem dienestiem, policijas iestādēm, Valsts probācijas dienestu un tiesu izpildītājiem. Savukārt, 17. panta 5. punktā noteikts, ka bāriņtiesa informē pašvaldības sociālo dienestu vai citu atbildīgo institūciju par ģimenēm, kurās netiek pietiekami nodrošināta bērna attīstība un audzināšana un kurām nepieciešama palīdzība.

Tas nozīmē, ka lielā daļā pašvaldību starpinstitucionālā un starpprofesionālā sadarbība pastāvēja arī pirms Ministru kabineta 2017.gada 12.septembra noteikumu Nr.545 pieņemšanas. Kā norāda viens no intervētajiem pašvaldību vadītājiem, viņu pašvaldībā jau iepriekš pastāvēja bērnu tiesību aizsardzības komisija, kas darbojās, pamatojoties uz Bērnu tiesību aizsardzības likuma[[16]](#footnote-16) 58. panta pirmās daļas, kas nosaka likumpārkāpumu profilakses darba organizāciju un paredz, ka to veic pašvaldība sadarbībā ar bērnu vecākiem, izglītības iestādēm, valsts policiju, Valsts probācijas dienestu, ja bērns ir probācijas klients, sabiedriskajām organizācijām un citām iestādēm. Šīs intervijas citāts atklāj, ka konkrētā pašvaldība gan paplašināja sadarbības grupas sastāvu, gan arī pozitīvi vērtē to, kā šī sadarbības grupa strādā. Sadarbības grupas viens no galvenajiem ieguldījumiem ir vairāku sadarbības procesu un informācijas aprites sakārtošana:

*Jau pirms pieciem gadiem bija bērnu tiesību aizsardzības komisija, kas ir pašvaldības veidota komisija. Komisija izskatīja individuālos gadījumus, arī pēc Bērnu tiesību aizsardzības likuma 58. panta, veidoja lietas. Bet tad tika ieviests regulējums, šie MK noteikumi, ka pašvaldībā ir jābūt bērnu tiesību sadarbības grupai, kurā iekļaujas gan sociālā dienesta vadība, bāriņtiesa vadība, pašvaldības policija. Var pieaicināt arī citus speciālistu, bet tas jau ir pēc nepieciešamības. Mēs mazliet to paplašinājām, mēs šai grupa piešķīrām mazliet lielāku svaru ar to, ka šīs grupas priekšsēdētājs ir Sociālo lietu komitejas vadītājs, kas arī ir būtiski. Tāpat mēs vienojāmies arī ar Valsts policiju. It kā tur nebija jābūt VP pārstāvim, bet mēs vienojāmies, ka viņi deleģē darbinieku, kas pārrauga nepilngadīgo lietas. Tāpat mēs grupā ielikām cilvēku, kas pārrauga jaunatnes un veselības jomu pašvaldībā. Tāpat tur ir arī vadība no Izglītības pārvaldes, sociālā dienesta un bāriņtiesas. [..] Grupas vadībā daudzas lietas tika sakārtotas, piemēram, kā pašvaldībā notiek aprite un izpilde lēmumiem, kas ir audzinoša rakstura, piemēram, piespiedu līdzekļu piemērošana pašvaldībā, jo bija neskaidrs par to, kur komisija sūta, kāda ir atgriezeniskā saite. Respektīvi, bija tāds neliels haoss, bet caur šo komisiju šī sistēma pašvaldībā ir sakārtota. Es zinu, ka šobrīd komisija, sadarbība grupa strādā pie bērnu tiesību aizsardzības programmas pašvaldībā nākamajam periodam.*

Viens no intervētajiem pašvaldību vadītājiem stāsta, ka pirmā starpinstitucionālā sanāksme viņu pašvaldībā ir notikusi pirms kādiem četriem gadiem, un tajā visas iesaistītās iestādes esot vienojušās par to, kādās situācijās sanāksmes jāorganizē, kā notiek ikdienas saziņa, kā arī kuros gadījumos kādas iestādes tiek iesaistītas. Kopš šī laika starpinstitucionālā sadarbība ir būtiski uzlabojusies, problēmjautājumi tiek risināti, un vairs nav bieži sastopama negatīvā prakse, kad iestādes tikai apmainās garām vēstulēm. Vienlaikus pašvaldības vadītājs arī uzsver, ka par starpinstitucionālās sadarbības nozīmi pašvaldību iestāžu darbiniekiem ik pa laikam ir jāatgādina:

*Šķiet, ka trīs vai četrus gadus atpakaļ pirmo sanāksmi es pats vadīju, kur visus saaicinājām kopā un izrunājām, kādās situācijās, kā tā saziņa notiek, kuru reizi kādas institūcijas tiek iesaistītas. Vairāk vai mazāk tas strādā. Ik pa laikam ir jāatgādina, jo tomēr raksturīgi ir, ka daļa arvien grib uzrakstīt papīru un ar to savu iesaisti izbeigt. Ik pa laikam jāsasauc kopā un jāpasaka tas, ka tā tomēr nevar būt, ir visiem jāsadarbojas. Kopumā salīdzinoši, kad visi sākām, kad faktiski pat nelietoja telefonu, tikai apmainījās ar garām vēstulēm, tie laiki ir beigušies, un daudzas lietas atrisina, arī nerakstot baigi garus papīrus.*

Kopumā pašvaldību vadītāji pozitīvi vērtē to, ka starpinstitucionālās sadarbības rezultātā ir samazinājusies tendence apmainīties ar garām vēstulēm un dokumentiem, bet tikšanās laikā notiek aktīvs darbs ar konkrēto gadījumu risināšanu un plašāk – ar noteiktu problēmu risināšanu. Vairākās intervijās pašvaldību vadītāji runā nevis par sadarbības grupu, bet starpinstitucionālo komisiju, kas apspriež problēmjautājumus un vienojas par tālākajām darbībām, kā katrā konkrētajā gadījumā rīkoties:

*Sadarbība nav balstīta uz dokumentiem pa lielam, bet uz ikdienas darbu, problēmu risināšanu.*

*Redziet, es pats esmu komisijas vadītājs. Sadarbības iniciators. Mums pārsvarā problēmas rodas skolās. Piemēram, skolas neapmeklēšana. Un mēs komisijā apspriežam visus jautājumus par to, kas ir jādara bāriņtiesai, kas ir jādara sociālajam dienestam, kā iesaistās pašvaldības policija. [..] Un visas problēmas, kas ir risināmas skolā vai ģimenē, tad mēs izveidojam tādu starpinstitucionālo komisiju, kā lietas virzīt uz priekšu. Es pateikšu, ka tas ir ļoti atbalstāmi, ka ir tādas starpinstitucionālās komisijas.*

Vienlaikus starpinstitucionālās sadarbības kontekstā izgaismojas problēma, kas saistīta ar iestāžu atsevišķu darbinieku zemo motivāciju profesionāli un ar labiem rezultātiem paveikt savus darba pienākumus. Intervijās pašvaldību vadītāji atzīst, ka starpinstitucionālā sadarbība vienmēr ir atkarīga no konkrētiem profesionāļiem un viņu personiskajām īpašībām. Vienā no intervijām tika norādīts, ka katrā iestādē ir gan labi un motivēti darbinieki, gan arī kāds, kurš darba pienākumus veic formāli un tikai gaida darba laika beigas. Biežāk problēmas ar motivācijas trūkumu vērojamas gados vecāku darbinieku vidū, kas tikai gaida, kad pienāks pensijas vecums, un neko savās darba rutīnās mainīt negrib. Vienlaikus šos speciālistus nav iespējams arī atlaist no darba, jo, pirmkārt, tam nav juridiska pamata, un otrkārt, ir ļoti sarežģīti atrast jaunus darbiniekus:

*Es teiktu, ka kopumā ir samērā labi, bet es gribētu, lai ir labāk. Redziet, problēma ir tāda, ka gandrīz katrā institūcijā ir kāds cilvēks, kurš tur strādā tādēļ, ka ilgus gadus viņš tur ir bijis, viņš astoņas stundas nostrādā, saņem savu atalgojumu, ir tādos gados, ka vairs dzīvē neko mainīt nevēlas, bet neiet laikam līdzi. Principā es kā pašvaldības vadītājs saprotu, ka viņa vietā vajadzētu citu cilvēku, kas ir ar lielāku iniciatīvu, kas domā tādās šodienas kategorijās, gatavs ieklausīties, kuram nav ļoti ciets kaut kāds rāmis, instrukcija.*

Vairāki pašvaldību vadītāji norāda, ka starpinstitucionālā sadarbība ir izveidota, sanāksmes notiek, speciālisti apmainās ar informāciju, bet rezultātu šai darbībai nav. Galvenais iemesls, kādēļ rezultāti nav tik labi, kā būtu nepieciešams, ir speciālistu trūkums, un visvairāk trūkst tieši skolu psihologu:

*To resursu vajadzētu lielāku. Izglītības pārvaldē mums stāv vakances uz sociālās jomas speciālistiem, psihologiem,* ***bet nav šo speciālistu****. Tas jau arī rezultējas tajā, ka nevar tikt ar aktuālo galā, kur nu vēl preventīvi tā kvalitatīvi pastrādāt. Resursu nav.*

*Sadarbība ir, viss notiek, mēs tiekamies. [..] Bet diemžēl nav to rezultātu. [..] Bet es tur nevainoju sociālos darbiniekus, es uzskatu, ka tur ir tas, ko es jau sākumā minēju –* ***resursu trūkums****. Reāli nav resursu! Ja mēs runājam par iekļaujošo izglītību, tā viennozīmīgi ir atbalstāma utt., līdz mirklim, kad es pati esmu skolas direktore, un es sēžu klāt vienam bērnam visu dienu, jo viņš apdraud pārējos, sociālais darbinieks sēž klāt otram bērnam visu dienu, bet vietnieks sēž klāt trešajam bērnam. Man skolā ir 700 bērnu. Mums finansējums atļauj, mēs varam paņemt speciālistu, bet mums viņu nav. Izglītības psihologu lielai skolai ar 40 stundu likmi un ļoti labu algu mēs meklējam divus gadus. Līdz mēs tiešā nozīmē pārvilinājām no viena cita novada.*

*Es drīzāk teiktu, ka problēma ir nevis komunikācijā, bet resursā, kurš nav pietiekams, es teiktu tā.*

Jāsecina, ka pašvaldību pieredze un viedokļi par starpinstitucionālās sadarbības efektivitāti atšķiras. Visi intervētie vadītāji piekrīt, ka tas ir labs instruments, kā risināt gan atsevišķus gadījumus, gan konkrētas sociālās problēmas, bet ir atšķirīga pieredze par to, cik atvērti un aktīvi darbinieki piedalās kādu jautājumu risināšanā:

*Tā sadarbība notiek pēc vajadzības.[..] Šeit ir ļoti atvērti cilvēki gan izglītībā, gan sociālajā dienestā, gan arī pašvaldības policiste, vadītāja, ir uz sadarbību vērsti cilvēki. Nav tā, ka ir jāpiespiež kāds kaut ko darīt.*

*Ko es esmu sapratusi pa šiem gadiem, ka tas ir personāliju jautājums. Mēs varam uz papīra uzrakstīt, ka tas ir jādara, bet, ja nebūs aicinājuma vai vēlme darīt, tad tur nekas nesanāks.*

Apkopojot padziļināto interviju ar pašvaldību vadītājiem rezultātus jautājumā par starpinstitucionālo un starpprofesionālo sadarbību, var secināt to, ka pašvaldību vadītāju skatījumā starpinstitucionālā sadarbība pēdējos gados ir būtiski uzlabojusies un tā tiek vērtēta ļoti pozitīvi. Visciešākā sadarbība ir vērojama starp dažādām pašvaldības institūcijām, proti, pašvaldības sociālo dienestu, bāriņtiesu, policiju, pirmskolas izglītības iestādēm un vispārizglītojošajām skolām. Pozitīvās sadarbības priekšnoteikums pašvaldību vadītāju vērtējumā ir pietiekami cilvēkresursi un konkrēto speciālistu motivācija sadarboties, attieksme pret darbu un komunikācijas prasmes.

## Sadarbības partneri un veidi

Pašvaldību sociālo dienestu sadarbības partnerus var iedalīt vairākās lielās grupās – (1) savas pašvaldības iestādes (bāriņtiesa, pašvaldības policija, izglītības iestādes), (2) valsts iestādes (Valsts policija, izglītības iestādes, NVA, VSAA, VPD, VBTAI, Valsts ieņēmumu dienests), (3) NVO; (4) veselības aprūpes iestādes. Noteiktos gadījumos sadarbība veidojas arī ar citām pašvaldībām, kā arī ar privāto sektoru specifisku pakalpojumu sniegšanai. Sadarbība ar citām pašvaldībām pamatā notiek savstarpējo norēķinu formā tajos gadījumos, kad ir nepieciešams izmantot citu pašvaldību resursus noteiktu sociālo pakalpojumu nodrošināšanai, piemēram, audžuģimeņu, krīzes centru vai sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumus. Salīdzinoši intensīvākā sadarbība sociālajam dienestam ir ar pašvaldības iestādēm, konkrēti ar bāriņtiesu. Ņemot vērā to, ka 2017. gada ex-ante ziņojumā sadarbības partneri jau tika izvērsti raksturoti, šajā nodaļā iekļauti tikai tie aspekti, kas iepriekš mazāk uzsvērti, bet tika akcentēti 2022. un 2023. gadā veiktajās pašvaldību vadītāju intervijās. Šajās intervijās īpaši tika izcelta sadarbība ar nevalstiskajām organizācijām, pirmskolām un primārās veselības aprūpes speciālistiem, proti, ģimenes ārstu praksēm. Par nevalstiskajām organizācijām pašvaldību vadītāji runāja divos aspektos. Pirmkārt, tās ir nevalstiskās organizācijas, kuru darbība ir vērsta uz konkrētām mērķa grupām, piemēram, senioriem, bērniem ar īpašām vajadzībām, jauniešiem:

*Mēs ļoti aktīvi darbojamies ar nevalstisko sektoru. Mums visos [apvienotajos] novados ir gan pensionāru biedrības, gan arī invalīdu biedrības. Ir biedrības, kas apvieno vecākus, kuriem ir bērniņi ar īpašām vajadzībām.*

Otrkārt, nevalstiskās organizācijas ir pašvaldību partneri ne tikai mērķa grupas sociālās un kultūras dzīves organizēšanā, bet arī konkrētu sociālo pakalpojumu sniegšanā. Īpaši tajās pašvaldībās, kurās ir spēcīgas nevalstiskās organizācijas, plaši izplatīta ir pieeja noteiktu sociālo pakalpojumu sniegšanu deleģēt nevalstiskajām organizācijām. Intervijas parāda, ka plašāka un intensīvāka sadarbība ar nevalstisko sektoru veidojas valstspilsētām, savukārt attālākos reģionos sadarbība ar nevalstiskajām organizācijām ir vājāka, jo attiecīgajā pašvaldībā nav attīstīts nevalstisko organizāciju tīkls.

Pašvaldību vadītāju intervijas arī atklāj, ka nozīmīgs partneris kopējā starpinstitucionālās sadarbības ķēdē ir izglītības iestādes – gan vispārizglītojošās skolas, gan pirmskolas, kuras bieži vien dod pirmo signālu par riska vai krīzes situācijām. Ņemot vērā arī pašvaldību vadītāju viedokli par sociālo problēmu aktualitāti (sk. nodaļā “Sociālo problēmu aktualitāte pašvaldībā”), dažādas izglītības iestādes ir būtiski sociālo dienestu sadarbības partneri. Gan pirmskolas izglītības iestāžu darbinieki, gan ģimenes ārsti savukārt ir tie, kuri pirmie varētu identificēt problēmas ģimenēs ar bērniem, īpaši gadījumos, kad bērni ir pamesti novārtā:

*Mūsu sociālo darbinieku skaits ir pietiekošs, lai mēs varētu prognozēt mūsu ģimeņu dzīves apstākļus, pat īsti neizejot no kabineta. Un atkal, tā ir sadarbība ar visām mūsu institūcijām – bērnudārziem, skolām, kultūras namiem, pagastu pārvaldēm, NVA. Tātad visi šie dati ir jāredz kontekstā nevis kā statistikas dati, bet ir jāredz, kas slēpjas aiz šiem cipariem. Pirmā institūcija, kurā mēs klientu identificējam, ir pirmskolas izglītības iestāde. Tikko bērns parādās dārziņā. Tas nozīmē, ka bērnudārzā ir pirmie signāli, kas var parādīt, vai ģimenē ir kārtība.*

Tie pašvaldību vadības pārstāvji, kas labāk pārzina sociālo jomu un ar to saistītās sadarbības problēmas, zināja norādīt, ka starpinstitucionālajā sadarbībā vislielākā problēma ir sadarbība ar ģimenes ārstiem. Ja sadarbība ar reģionālo slimnīcu tiek vērtēta kā laba, jo tur ir arī sociālais darbinieks, kas izprot sociālā dienesta darbu, tad sadarbība ar ģimenes ārstiem tiek vērtēta kā problemātiska tieši tādēļ, ka ģimenes ārsti neizprot sociālā dienesta darbu:

*Ko es nevaru atzīt, ka tas uzlabojas, tā ir sadarbība ar ģimenes ārstiem. Es runāju par ģimenes ārstiem, jo sadarbība ar reģionālo slimnīcu vienmēr ir bijusi laba un arī ir laba, jo tur ir arī sociālais darbinieks, un tur tā sadarbība ir laba. Man liekas, kas tā nesadarbība ir tajā, ka ģimenes ārsti līdz galam nesaprot, ko dara sociālais dienests. Un tur ir tā problēma.*

Apkopojot pašvaldību domju vadītāju pieredzi un vērtējumus par sociālo dienestu sadarbības partneriem, var norādīt uz šādām tendencēm. Pirmkārt, līdzīgi kā 2017. gada ex-ante pētījumā, intervijas parāda, ka galvenie sociālo dienestu sadarbības partneri, ar kuriem ir visciešākā sadarbība ikdienas darbā, ir bāriņtiesa, policija un vispārizglītojošās skolas, kā arī, īpaši lielo pilsētu gadījumā – nevalstiskās organizācijas. Otrkārt, var secināt, ka sadarbība ar nevalstisko sektoru ir atkarīga no nevalstisko organizāciju kapacitātes attiecīgās pašvaldības teritorijā. Plašāka sadarbība ar nevalstisko sektoru ir valstspilsētu pašvaldībām, kurās joprojām pieaug nevalstiskajām organizācijām deleģēto pakalpojumu apjoms. Treškārt, mazāk veiksmīga starpinstitucionālā sadarbība ir vērojama ar primārās veselības aprūpes speciālistiem. Tas tiek skaidrots gan ar viņu pārslodzi, gan izpratnes trūkumu par sociālo dienestu darbu un tā nozīmi.

# SOCIĀLO DIENESTU SADARBĪBAS PARTNERU VIEDOKĻU UN PIEREDZES IZPĒTES REZULTĀTI

Sociālo dienestu partneru sadarbības pieredzes izpētes mērķis ir raksturot dienesta darbu no partneru perspektīvas, kas ļauj identificēt kopš ex-ante pētījuma notikušās izmaiņas. Sadarbības partneru pieredzes izpētes rezultāti sastāv no četrām apakšnodaļām, kurās aplūkoti šādi jautājumi: sociālā dienesta darba vērtējums, sociālā dienesta darba organizācijas vērtējums no partneru perspektīvas, sociālā darba speciālistu profesionālā sagatavotība un tālākizglītības vajadzības, starpprofesionālās un starpinstitucionālās sadarbība raksturojums.

# SOCIĀLĀ DIENESTA DARBS PAŠVALDĪBĀ

Šajā apakšnodaļā ir aplūkots, pirmkārt, partneru viedoklis par aktuālajām sociālām problēmām pašvaldībā un sociālā dienesta darba atbilstību iedzīvotāju vajadzībām, identificējot tās vajadzības, kuras šobrīd, iespējams, nav pietiekami sasniegtas; otrkārt, raksturoti sadarbības partneru priekšstati un viedokļi par sociālā dienesta uzdevumiem; treškārt, apkopoti sadarbības partneru pārstāvju vispārīgie priekšstati par sociālo dienestu, respektīvi, raksturots dienesta tēls.

## Sociālo problēmu aktualitāte pašvaldībā

Sociālā dienesta sadarbības partneri uz sociālo problēmu aktualitāti pašvaldībā raugās caur savas institūcijas darba specifiku, kā rezultātā tās visbiežāk akcentē tās problēmas, kuru risināšana ir abu institūciju sadarbības pamats. Fokusa grupu diskusijās šis jautājums tika uzdots ievadā, raksturojot starpinstitucionālās sadarbības kontekstu. Attiecīgi bāriņtiesu, izglītības iestāžu un VBTAI pārstāvji akcentē problēmas saistībā ar vecāku spēju aprūpēt un audzināt bērnu, policijas pārstāvji – vardarbību ģimenē vai nepilngadīgo uzvedības problēmas, NVA – ilgstošo bezdarbu (īpaši Latgales reģionā un jebkura reģiona attālākos lauku apvidos), veselības aprūpes iestāžu pārstāvji – gan vecāku spēju aprūpēt bērnus, gan dažādu problēmu spektru saistībā ar gados vecāku iedzīvotāju veselības aprūpi, t.sk., ievietošanu ilgtermiņa sociālās aprūpes iestādēs, NVO – tās problēmas, kuru risināšanai tās piedāvā noteiktu sociālo pakalpojumu spektru. Kopumā nosaukto sociālo problēmu spektrs sasaucas ar tām, par kurām pētījumā runāja arī sociālo dienestu pārstāvji un pašvaldību vadītāji.

Raksturojot aktuālās sociālās problēmas, sociālā dienesta sadarbības partneri akcentē to komplekso dabu, mainīgumu un izpausmju spektra dažādības pieaugumu. Attiecībā uz problēmu raksturu sadarbības partneri norāda, ka, piemēram, alkohola vai citu atkarību izraisošo vielu lietošana ir cēlonis gan individuālas pieaugušas personas grūtībām atrast darbu un noturēties tajā un attiecīgi – nabadzības un sociālās atstumtības riskam, gan vecākiem aprūpēt bērnus un motivēt viņus apmeklēt izglītības iestādi. Tāpat vecāku saskarsmes un aprūpes motivācijas un prasmju trūkums var būt daudzveidīgu problēmu ģimenē un bērna uzvedībā cēlonis.

*Sociālās problēmas paliek multiplas. Viņas paliek niansētākas, viņas paliek dažādākas. Viņas paliek grūtāk atpazīt, nav tādas lielas. Ja liekas, ka ir tikai pusaudzis ar uzvedības problēmām – nē, apakšā ir vēl daudz kas cits. Ir jābūt zinošiem…*

Noteiktu sociālo problēmu padziļināšanos ir radījuši Covid-19 pandēmijas ierobežošanai pieņemtie distancēšanās noteikumi. To ietekmē tika apturēta noteiktu sociālo pakalpojumu sniegšana, kā rezultātā klientu situācija ir pasliktinājusies:

*Bet lielāku ietekmi tas [Covid-19] atstāja uz klientiem, piemēram, bērniem ar funkcionālajiem traucējumiem, ka nevar turpināt saņemt pakalpojumus, kas pasliktināja jau iesākto terapijas kursu. Tāpat arī ģimenes asistenta pakalpojums kādu laiku tika apturēts, tad ģimenes kādu laiku bija nepieskatītas, tad šīs ģimenes lietoja dažādas apreibinošās vielas, tur plauka vardarbība, alkohola lietošana utt. Sekas jūtam šobrīd, ļoti daudz bērnu nonāk ārpusģimenes aprūpē, it īpaši, Rīgā.*

Salīdzinot ar ex-ante pētījumu, sociālo dienestu sadarbības partneri retāk min bezdarbu kā sociālo problēmu un nav atsaukušies uz depopulāciju kā nozīmīgu reģionu attīstības problēmu, bet daudz lielākā mērā uzsver tādas problēmas, kas saistās ar vecāku spēju aprūpēt bērnus, bērnu uzvedības problēmām un atbilstošas aprūpes nodrošināšanas grūtības vecākās paaudzes iedzīvotājiem.

Attiecībā uz **vecāku spēju aprūpēt bērnus** atklājas divas problēmu grupas. Pirmā izriet no vecāku intereses (motivācijas), iemaņām un materiālajām iespējām aprūpēt bērnus. Daļā gadījumu šīs ģimenes ir sociālā dienesta klientu lokā citu iemeslu, piemēram, nepietiekamu iztikas līdzekļu, dēļ. Tomēr citā daļā gadījumu ģimenes, kurās sastopamas problēmsituācijas, nonāk dienestu redzeslokā tikai tad, kad bērns sāk izvairīties no izglītības iestādes apmeklējuma vai viņam ir neapmierinošas sekmes mācībās. Pēdējā gadījumā vecāki var būt arī strādājoši, tāpēc spēj nodrošināt bērnu pamatvajadzības, taču iztrūkst intereses par bērna attīstību un motivācijas pavadīt laiku kopīgi, kā rezultātā rodas atsvešinātība ģimenē, kas izraisa arī ar bērnu sekmju pasliktināšanos.

*Mēs […] saskaramies ar to, ka bērns ilgstoši nav skolā. Ko dara skola? Skola vai nu raksta izglītības pārvaldei vai sociālajam dienestam, ar lūgumu atrast šo ģimeni un palīdzēt bērnam atgriezties skolā. Jā, bieži vien no sociālā dienesta saņemam atbildi – darījām, ko varējām, bet nav nekāda rezultāta. Reizēm izrādās, ka bērns neapmeklē skolu, jo vecākiem nav iespēja nopirkt apavus, drēbītes. Un mēs jautājam kāpēc un atbilde ir – mēs nezinājām, ka mēs varam iet un prasīt.*

*Vecāki strādā, pelna naudu, bet neseko līdzi saviem bērniem. It kā uz skolu palaiž, viss viņiem ir, bet līdz skolai netiek. Viņi atbrauc mājās, vecāki prasi kā skolā gāja – labi. Darbs ar vecākiem pamatā. Ja vecāki būs motivēti, lai bērni mācītos, tad arī bērni būs motivēti.*

Tomēr speciālisti vērš uzmanību uz to, ka problēmas saistībā ar vecāku materiālajām iespējām aprūpēt bērnus ir jāaplūko kompleksi, turklāt arī saistībā ar noteiktu pakalpojumu reģionālo pārklājumu. Zemā vecāku materiālā nodrošinājuma dēļ bērna veselība un attīstība var būt apdraudēta jau no dzimšanas brīža, taču atsevišķi riski ir īpaši augsti lauku apvidos, kur transporta pakalpojumu un NVO pārklājums ir zemāks nekā pilsētās. Šo problēmu raksturo šāds sadarbības partnera situācijas izklāsts:

*Dzemdību nodaļas izkaisītas, slēgtas, vecāki nonāk [stacionārā] ar ātro palīdzību diezgan lielos attālumos. Un tad, kad viņiem jānokļūst mājās, ir pietiekami daudz situāciju, ka viņiem nav, ar ko nokļūt. Viņi ir pat gatavi ziemas laikā ar sabiedrisko transportu doties uz māju, ar visu zīdainīti. Jūs stādieties priekšā! Bērnu var izrakstīt pēc 48 pilnām stundām. […] Ja šādu divas diennaktis vecu bērniņu mēģina nest uz autobusu, kur viņš jau kontaktējas ar visu iespējamo, ko pa ceļam satiek, autobusā ar visu mikrofloru, tie braucieni jau arī nav no īsākajiem, tā ir viena problēma. […] Nākamā ir ar to, ka viena daļa jauno māmiņu nav gatavas šī bērna ienākšanai ģimenē. […] Viņām nav nekāda sociālā un materiālā nodrošinājuma, lai viņa nāktu ar šo bērnu. Protams, slimnīcas etapā viņas nepaliek ne bez pamperiem, ne bez ēdināšanas. Bieži ir pierādījumi, ka pirmajās diennaktīs nav māmiņai piens pietiekamā daudzumā, bērnam krītas glikozes līmenis, nu, nevar būt tā, ka nav, ko bērnam dot. Mums ir stipri jādomā, kas tālāk notiks mājās, vai piena pietiks vai nē.*

Minētajā piemērā izgaismojas problēma, kuru sociālo dienestu pārstāvji praktiski nav atzinuši par nozīmīgu, proti, pirmkārt, ka pašvaldības piedāvātais specializētais transporta pakalpojums parasti tiek nodrošināts tikai iedzīvotājiem ar pārvietošanās grūtībām – personām ar noteiktas smaguma pakāpes invaliditāti, taču mērķa grupu vidū nav norādīti šādi specifiski gadījumi kā zīdaiņa nogādāšana mājup no dzemdību nodaļas[[17]](#footnote-17), attiecīgi piedāvātais sociālais pakalpojums ir mērķēts tikai uz vienu – redzamāko kritēriju – mērķa grupa, atstājot bez palīdzības/ neatzīstot citu mērķa grupu vajadzības. Sadarbības partneri arī atzīst, ka tieši šādos gadījumos, kad nepieciešamā palīdzība sniedzas ārpus ierastā sadarbības ietvara, sociālie dienesti ir mazāk atsaucīgi un ieinteresēti. Otrkārt, izgaismojas vajadzība proaktīvi identificēt potenciālo klientu, jo gadījumā, kad īstenojas kritiskā situācija, kurā nepieciešams risinājums (piemēram, atbilstošas zīdaiņa pārtikas nodrošinājums), atbalsts ir jāsniedz ātri. Atbilstošie sadarbības partneri uzskata, ka šajā jomā informācijas apmaiņa un sadarbība starp stacionāriem, sociālajiem dienestiem un NVO vēl nav izveidojusies optimāla un savlaicīgi reaģēt spējīga.

Attiecībā uz **bērnu uzvedības problēmām** sociālo dienestu sadarbības partneri arī iezīmē daudzveidīgu šīs problēmas cēloņu un seku spektru. Arī bērna uzvedības traucējumi, kuri nav vai netiek risināti, izriet no vecāku motivācijas vai prasmju trūkuma rūpēties par bērnu atbilstoši viņa vajadzībām.

*Bieži vien ir tā, ka 40% ir jāstrādā ar bērnu, bet 60% ir jāstrādā ar ģimeni. Un kas ir tas pakalpojumu grozs, ko varētu piedāvāt ģimenei kā vienam veselam. Bieži vien strādā ar redzamo problēmu, bet tas iemesls varbūt ir cits. […] Ir vecāki ar GRT vai psihiska rakstura problēmām, tur ir ļoti grūta sadarbība. Un arī ģimenes, kur ir bērni ar kaut kādām garīga rakstura aizturēm, kur būtu vajadzīgas pedagoģiski medicīniskās komisijas utt., bet vecāki atsakās atzīt šo problēmu. Un tad ir grūtības skolā, ir grūtības citiem bērniem ar tādu bērnu…*

Ierobežotie materiālie resursi, it sevišķi lauku teritorijās, ir arī būtisks šķērslis savlaicīgi un adekvāti risināt iedzīvotāju (it īpaši – senioru) **veselības problēmas**. Šajā gadījumā novērojamas divas problēmu grupas. Pirmā ir saistīta ar pacienta nogādāšanu no stacionāra mājās, kas ļoti aktuāla problēma ir lauku apvidos ar ierobežotu sabiedriskā transporta pakalpojuma piedāvājumu. Šajā gadījumā stacionāros strādājošie sociālie darbinieki sazinās ar pašvaldību sociālajiem darbiniekiem, lai kopīgi risināt pacienta transportēšanas problēmu. Otrā problēmu grupa ir saistīta ar atbilstošu pacienta aprūpi pēc stacionāra. Fokusa grupu diskusiju dalībnieki, kuri pārstāv dažādus Latvijas stacionārus, norāda, ka saņemtā veselības aprūpes pakalpojuma efektivitāti nozīmīgi samazina tas, ka pacientam netiek nodrošināti atbilstoši sadzīves apstākļi vai sociālie pakalpojumi pēc izrakstīšanas. Piemēram, senioru gadījumā piemērotāka vide būtu ilgtermiņa aprūpes iestādes, taču, ja pacients neatbilst nosacījumiem, lai saņemtu valsts apmaksātu pakalpojumu, alternatīvu iespēju saņemt pakalpojumu no pašvaldības var nebūt. Šīs problēmas piemēru raksturo šāds diskusijas dalībnieka sniegts situācijas izklāsts:

*Sociālās problēmas ir saistītas vai nu ar pacienta nogādāšanu aprūpes iestādē vai arī savā dzīvesvietā. Un tad medicīniskais personāls norāda, ka ir jānoskaidro, kādi ir dzīves apstākļi tam cilvēkam, vai viņš atgriežas savā dzīvesvietā, vai tā tomēr ir aprūpes institūcija. […] Mājas ir tik nepiemērotos apstākļos, ka tur viņš atgriezties nevar, jo kāda jēga ir cilvēkam ārstēt elpošanas ceļu saslimšanas, smagas pneimonijas, ja viņš atgriežas mājās, kurās neturas siltums, nav kurināmā. […] Šai sadarbībai ir kaut kādā veidā jāattīstās, jo nevar cilvēku izrakstīt mājā vai nu pēc kaut kādas smagas operācijas, ilgstošas smagas ārstēšanās, ja viņam nav, kas piegādā zāles, nav, kas aiziet izkurina māju, palīdz pārvietoties. Tad tas viss ieguldītais darbs ir praktiski nedod rezultātu, kādu mēs sagaidām pēc ārstēšanās. Un manā skatījumā ļoti svarīgi būtu, lai sociālās aprūpes iestādēs, pansionātos būtu šis rezerves fonds, īslaicīgās uzturēšanās fonds, kāds fonds, kur cilvēkam būtu iespēja uzturēties, uz kurieni viņu varētu aizvest, kur zinām, ka viņš nonāk normālos apstākļos.*

Citi piemēri ir saistīti ar savlaicīgu bērnu veselības aprūpi. Stacionāru pārstāvji norāda, ka dažkārt bērniem pēc uzturēšanās stacionārā ir nepieciešami noteikti sociālie pakalpojumi, kuru saņemšanai vecākiem iesaka vērsties sociālajā dienestā, bet attiecīgās pašvaldības sociālajam dienestam sniedz informācija, kuram bērnam šāds pakalpojums nepieciešams. Tomēr pastāv situācijas, kad bērns attiecīgo pakalpojumu nav saņēmis, jo, vecāki, no vienas puses, bijuši pasīvi un nav vērsušies savas pašvaldības sociālajā dienestā, bet dienesta darbinieki, no otras puses, uzskata, ka šādā situācijā viņiem nav jābūt proaktīviem. Neraugoties uz šādiem gadījumos, sadarbības partneri parasti uzskatīja, ka sociālo dienestu darbs lielā mērā vai drīzāk atbilst iedzīvotāju vajadzībām. Nosacītības elements tika pievienots, atsaucoties uz iepriekšējam līdzīgiem piemēriem un norādot, ka nozīme ir arī katra konkrētā sociālā darbinieka motivācijai iesaistīties un meklēt atbilstošus risinājumus. Plašāk šis aspekts ir analizēts apakšnodaļā “Sociālā darba organizācija un kvalitāte”.

## Sociālā dienesta darba uzdevumi

Kopumā var uzskatīt, ka sociālā dienesta sadarbības partneru izpratne par sociālā dienesta darba uzdevumiem ir apmierinoša, tomēr to lielā mērā nodrošina apstāklis, ka daļa sadarbības partneru institūciju pārstāvji (piemēram, bāriņtiesas, stacionāru sociālie darbinieki u.tml.) paši savulaik ir strādājuši pašvaldības sociālajā dienestā, viņiem ir iegūta izglītība sociālajā darbā vai radniecīgā nozarē. Attiecīgi šis jautājums uz citu diskusijā būtisko jautājumu fona tika iztirzāts salīdzinoši īsi, atsaucoties uz psihosociālo konsultēšanu, gadījumu vadīšanu, materiālās palīdzības un sociālo pakalpojumu piešķiršanu. Policijas pārstāvju informētība par sociālā dienesta darba uzdevumiem, iespējams, ir šaurāka, taču šo institūciju darbinieku pieredze ir atkarīga, pirmkārt, no padotības, respektīvi, atšķiras valsts un pašvaldības policijas darbinieku informētība, jo pēdējiem mēdz būt ciešāka ikdienas sadarbība, un, otrkārt, attiecīgās iestādes pārstāvja darba pieredzes ilguma – jo tā ir garāka, jo izpratne un informētība ir labāka.

Līdzīgi kā aktuālo sociālo problēmu gadījumā, arī sociālā dienesta darba uzdevumi bieži tika skatīti saistībā ar konkrētās institūcijas un sociālā dienesta sadarbības mērķi. Piemēram, bāriņtiesu, VBTAI, probācijas dienesta, NVA, stacionāru, izglītības institūciju darbinieki bieži uzsvēra, ka sociālais dienests ir institūcija, kura pārvalda materiālās palīdzības un sociālo pakalpojumu piešķiršanu pašvaldībā. Attiecīgi, pat, ja sākotnēji kāda persona ir nonākusi citas institūcijas redzeslokā, viņa saņem ieteikumu vai nosūtījumu doties uz sociālo dienestu, kuras darbs vērsts uz ģimenes vai personas sociālās situācijas uzlabošanu.

*Bāriņtiesa var ieteikt, kas personai ir jāapmeklē, vai bērnam ir nepieciešama rehabilitācija utt. Sociālais dienests ir tas, kas strādā ar ģimeni, jo bāriņtiesa ir lēmējinstitūcija, bet pamatdarbu ar ģimeni veic sociālais dienests.*

Policijas darbinieki savukārt uzsver kopīgu apsekojumu veikšanu gadījumos, ja ir aizdomas par vardarbību ģimenē vai pret bērnu vai bērnu atstāšanu novārtā.

*Man ir ļoti laba sadarbība ar vienu sociālo darbinieci, […] kopā braucam apsekot ģimenes, kur bijuši ģimenes konflikti. Sadarbība ir ļoti laba, bet gribētu, lai sadarbība ir vairāk, arī no citiem sociālā dienesta darbiniekiem.*

*Varam sniegt palīdzību sociālā dienesta darbiniekiem tīri drošības ziņā, bet vienalga mēs apmaināmies ar informāciju gan vadības, gan darbinieku līmenī, dodamies uz apsekošanām vakara stundās, nakts stundās, kad esam saņēmuši izsaukumu pārbaudīt kādu konkrētu adresi, konkrētu ģimeni.*

Līdzīgi kā ex-ante pētījumā, tomēr mazākā apmērā, runājot par sociālo dienestu darba uzdevumiem, grupu diskusiju dalībniekiem, it īpaši, bāriņtiesu pārstāvjiem, aktuāls jautājums bija skaidru sociālo problēmu risināšanā iesaistīto partneru profesionālās prakses robežu definēšana. Šajā gadījumā diskusiju dalībnieki atzīst, ka, lai gan pēdējo gadu laikā šim jautājumam ir veltīts daudz uzmanības, tomēr joprojām pastāv situācijas, it īpaši, ja ģimeņu problēmas ir komplicētas, kad trūkst skaidrības par pienākumu sadalījumu institūciju starpā.

*Starp bāriņtiesām un sociālo dienestu galvenā problēma vienmēr ir bijusi saprast, kas ir kura kompetencē. Tas ir gadiem! Tie nav pēdējie pieci gadi, tas ir no pašiem sākumiem. Ir runāts un runāts, nemitīgi semināri, nemitīgas apmācības par to, kurš ko dara, bet tāds konkrēts rezumē nav. Nav tāda konkrēta dokumenta, normatīva akta… Visiem ir kļuvusi labāka izpratne, bet tāda pilnīga konkrētība tā arī nav. […] Runājot par sadarbību ar sociālo dienestu, jā, ir rokasgrāmata, bet katra situācija tiek atkal no jauna šķetināta. Tiek atkal no jauna domāts, kas te būtu jādara, kaut gan daudzas lietas varētu sakārtot ar normatīvajiem aktiem, un pateikt konkrēti, kas ir jādara.*

*Mūsu pašvaldībā lielākās, ne gluži grūtības, tad grūtības sākas tajos jautājumos, kur šīs sfēras mazliet pārklājas. Tiklīdz ir kādi sarežģītāki gadījumi, tad saprast, kur beidzas sociālais darbs un sociālā gadījuma vadīšana un kurā brīdī tik tiešām iesaistās bāriņtiesa.*

Vispārīgi vērtējot sociālā dienesta darba uzdevumus, sadarbības institūciju pārstāvji norāda, ka dienestiem uzdevumu ir drīzāk par daudz, tāpēc visbiežāk rosina samazināt to spektru vai lielāku vērību pievērst administratīvā darba apmēra, kas jāveic sociālajiem darbiniekiem, samazināšanai. . Bieži tiek akcentēts apstāklis, ka sociālo pakalpojumu piešķiršana prasa pārlieku liela skaita dokumentu aizpildīšanu, kas daļā gadījumu nav pamatoti, un rosina, ka, iespējams, daļu dokumentu, ņemot vērā institūciju savstarpējo sadarbību, veidot integrētus. Situāciju, uz kuras pamata ir radies šāds priekšlikums, raksturo nākamais piemērs:

*Jāpārskata sociālo darbinieku papīru čupas, kuras viņiem ir jāspēj sarakstīt paralēli darbam ar šīm te grūtajām ģimenēm. Tas būtu noteikti jādara mazāk, jo nevajag septiņas izvērtēšanas dažādās vietās un vēl katrā institūcijā pa rehabilitācijas plānam. Mēs gadiem strādājam, lai šo te grūtību mazinātu, bet esam, kur esam. […] Šīs te izvērtēšanas, ja ģimenē ir seši bērni, divi pieaugušie, tad katram jāizpilda risku novērtējums. Ja vēl pašvaldība ir izstrādājusi risku novērtējumus, kādai jāizskatās viņu klientu lietai, tad tur vēl mēdz būt sociālās funkcionēšanas novērtēšana. Tas ir ļoti nevajadzīgi šai te risku izvērtēšanai, tā kā nākas dublēties informācijai. Darbinieks ir vairāk nokāries ar papīriem un datu bāzēm, nekā viņš var sagatavot kvalitatīvu atzinumu, kas ir darīts bāriņtiesai.*

Lai gan sociālo pakalpojumu pieejamība un starpinstitucionālās sadarbības turpmākās attīstības vajadzības ir definētas ziņojuma nākamajās nodaļās, īsi apkopojot fokusa grupu diskusijās nosauktos darba uzdevumus vai trūkstošos pakalpojumus, redzams, ka sociālajiem dienestiem vajadzētu turpināt pilnveidot savu darbību šādās jomās:

* Cieņpilnas attieksmes pret personu ar GRT veidošana un atbilstošu pakalpojumu attīstība;
* Ģimenes asistenta pakalpojuma pieejamības paplašināšana, tā pieejamības paplašināšana jauniešiem pēc ārpusģimenes aprūpes;
* Preventīvais darbs ar jauniešiem ar deviantu uzvedību (piemēram, sīkas zādzības, vardarbība u.tml.), t.sk., caur sociālā darba kopienā un darba ar jauniešiem attīstīšanu pašvaldībās;
* Krīzes centru pusaudžiem un jauniešiem tīkla izveide, sadarbojoties vairākām pašvaldībām;
* Sadarbība ar citām institūcijām jaunu sadarbības virzienu un formu vajadzību apzināšanai un īstenošanai.

Salīdzinot ar ex-ante pētījumu, ex-post pētījums rāda, ka uzlabojusies ir vairāku sociālo pakalpojumu pieejamība, piemēram, ja ģimenes asistents ex-ante pētījumā tika norādīts kā reti pieejams pakalpojums, tad ex-post pētījumā biežāk tika norādīts, ka tā pakalpojumi nav pieejami visiem sociālo dienestu klientiem, kuriem tas būtu nepieciešams. Tāpat, salīdzinot ar ex-ante pētījumu, ir paplašinājusies sociālo darbinieku pieejamība valsts nozīmes (klīniskajās universitāšu slimnīcās) un reģionālajos stacionāros, kuros ir ne tikai izveidota pastāvīga sociālā darbinieka štata vieta, bet gan struktūrvienība ar vairākiem darbiniekiem, kuriem noslēgti sadarbības līgumi ar attiecīgo pašvaldību, kurās stacionāri izvietoti, sociālajiem dienestiem.

Apkopojot sociālo dienestu sadarbības partneru izpratni par sociālo dienestu darba uzdevumiem, secināms, ka tā ir drīzāk uzlabojusies (vai dažos gadījumos – palikusi aptuveni tādā pašā līmenī kā ex-ante pētījuma laikā), ko ir veicinājuši vismaz vairāki faktori: pirmkārt, sadarbības intensificēšanās institūciju starpā; otrkārt, skaidrojošais darbs semināru un citu informācijas apmaiņas formu veidā; un, treškārt, darbinieku kustība institūciju starpā, daļai pašvaldību sociālo darbinieku pārejot darbā uz citām, saistītām institūcijām, vai otrādi (novērojama arī atsevišķu darbinieku pāriešana darbā no iekšlietu struktūrām uz sociālajiem dienestiem). Vienlaikus redzams, ka izpratne un sadarbība nav vienmērīga, tā atšķiras pašvaldību starpā un dažādu institūciju griezumā, kā arī atsevišķu darbinieku starpā. Aplūkojot sadarbības partneru viedokļus, secināms, ka sociālo dienestu darba attīstību viņi redz kā jaunu darbības virzienu attīstību definēto sociālā darba uzdevumu ietvaros, piemēram, paplašinot sociālo darbu kopienā, darba ar noteiktām mērķa grupām intensitāti, paplašinot sociālo pakalpojumu daudzveidību.

## Sociālā dienesta tēls

Sadarbības partneru vērtējumi par sociālā dienesta reputāciju (slavu un tēlu) sadarbības partneru vidū ir dažādi, tie nav tik viennozīmīgi pozitīvi. Līdzīgi kā ex-ante pētījumā sadarbības partneri uzskatīja, ka sociālā dienesta tēls ir atkarīgs no starpinstitucionālās sadarbības pieredzes, kurā iesaistīti konkrēti sociālie darbinieki – viņu attieksmes pret saviem darba pienākumiem un aizspriedumiem pret noteiktām klientu grupām, profesionālās kompetences, sasniegtajiem darba rezultātiem un komunikācijas prasmēm. Balstoties uz šo pieredzi, daļa sadarbības partneru uzsver, ka sociālie dienesti ir atvērti un atsaucīgi, pieejami kā sadarbības partneriem, tā iedzīvotājiem. Citi diskusiju dalībnieki, it sevišķi tie, kuriem ir sadarbības pieredze ar visu Latvijas reģionu pašvaldībām, uzsver sociālā dienesta darbības atšķirības un dažādību, attiecīgi uzskata, ka nav iespējams runāt par vienotu priekšstatu vai tēlu.

Runājot par aspektiem, kas veido negatīvu sociālo dienestu tēlu, tad tie iedalāmi divās grupās. Pirmo grupu nosacīti var saukt par objektīviem sociālo dienestu darbības ierobežojumiem. Šajā gadījumā sadarbības partneri ar izpratni izturas pret sociālā dienesta grūtībām īstenot vienu vai otru funkciju, atgādinot par sociālo dienestu darbinieku pārslodzi, ierobežotajiem finanšu vai materiāli tehniskajiem resursiem. Savukārt otro aspektu grupu var saukt sociālo dienestu darbības kritiku, kura parasti tiek ilustrēta ar piemēriem, kas raksturo sociālo dienestu darbinieku zemo darba motivāciju, formālo pieeju savu funkciju izpildei, aizspriedumus pret saviem klientiem, kurus demonstrē sadarbības partneriem, un kopumā augstprātīgu vai valdonīgu attieksmi gan pret sadarbības partneriem, gan pret saviem klientiem.

Salīdzinot ar ex-ante pētījumu, secināms, ka kopumā saglabājas sociālo dienestu sadarbības partneru viedokļu dažādība par dienestu reputāciju/ tēlu. To veicina gan objektīvas pašvaldības sociālajiem dienestiem pieejamo resursu atšķirības, gan subjektīvā sadarbības pieredze dažādu institūciju darbinieku starpā. Mazliet kritiskāks redzējums parasti ir tiem sadarbības partneriem, kuriem sadarbība ar dienestiem ir retāka vai distancētāka, proti, šajos gadījumos viņi retāk tiecas attaisnot vai skaidrot sociālo dienestu darbībā novērojamos trūkumus. Savukārt sadarbības partneri, kuriem ir ciešāks ikdienas kontakts ar sociālo dienestu vai kuri paši savulaik ir strādājuši sociālajos dienestos, bet pētījuma īstenošanas brīdī sadarbojās ar bijušo darba vietu kā citu institūciju pārstāvji, biežāk norāda uz dažādu ārējo apstākļu (pašvaldības ekonomiskās attīstības līmeņa, kopienas sociālās vides un kultūras) ietekmi uz dienesta darbinieku iespējām veikt sociālo darbu.

# SOCIĀLĀ DIENESTA DARBA ORGANIZĀCIJA UN KVALITĀTE

Sociālo dienestu sadarbības partneru pieredzes apkopojuma otrā apakšnodaļa ir veltīta šādiem tematiem: pirmkārt, apkopoti sadarbības partneru vērtējumi par sociālajiem dienestiem pieejamajiem resursiem; otrkārt, iztirzāti viedokļi par sociālā dienesta kā institūcijas, sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības pieejamību; treškārt, analizēti sociālo dienestu darba rezultāti un kvalitāte to sadarbības partneru redzējumā.

## Sociālo dienestu resursu vērtējums

Līdzīgi kā ex-ante pētījumā, arī ex-post pētījumā sociālo dienestu sadarbības partneri uzsvēra, ka sociālajiem dienestiem ir par maz resursu. Kā galvenais atskaites punkts tiek minēts finanšu resursu trūkums, kas attiecīgi ierobežo sociālo dienestu iespējas piedāvāt noteiktus sociālos pakalpojumus un kopumā attīstīt sociālo pakalpojumu piedāvājuma klāstu. Tāpat finanšu resursu trūkums atbalsojas personāla resursu trūkumā – speciālistu ar atbilstošu izglītību trūkumu pašvaldībās, brīvo vakanču saglabāšanos ilgākā laika posmā, jauno speciālistu izvairīšanos no darba pašvaldības sociālajā dienestā, priekšroku dodot darbam cita veida institūcijās (piemēram, sociālās jomas NVO). Arī pēc sadarbības partneru novērojuma, strādājot saistītās jomās (visbiežāk – NVO, bet arī stacionāros), speciālistam ir iespēja veikt sociālo darbu, sastopoties ar mazāku administratīvo slogu, saņemot adekvātāku atalgojumu, sabalansētāku darba slodzi un dažādu citādu materiāli tehnisko atbalstu (transporta kompensāciju u.tml.).

*Diemžēl sociālie darbinieki ir ļoti, ļoti pārslogoti. Viņiem ir tik daudz darba… Viņi pēc labākās gribas visu cenšas un dara, bet viņu trūkst. Viņu tiešām ir maz. Viņiem ir ļoti saspringts darba grafiks, jo viss ir jāpaspēj. Būtu jau labi, ja vairāk būtu sociālo darbinieku, un tās sfēras, par ko atbild sociālie darbinieki novados, tiktu vēl [vairāk] sadalītas, lai drusciņ atvieglotu darbu un varētu efektīvi strādāt.*

*Pašvaldība jau var veidot šīs te sociālā darba speciālista vietas, bet reāli ir tā, ar ko šīs vietas aizpildīt, nav to darbinieku, kas var šīs vietas aizpildīt. Tā ir vislielākā grūtība jebkurai pašvaldībai tāpat kā valsts sektoram, kas nodrošina pakalpojumus. Pašvaldībai nav problēma izveidot štata vietu kārtējam sociālajam darbiniekam, bet ja nav reālu, atbilstošu speciālistu, tad jēgas no tā nav nekādas.*

Vēl būtiskāka problēma sadarbības partneru skatījumā ir jaunu sociālo darbinieku piesaiste darbam lauku teritorijās, jo jaunie speciālisti labprātāk strādā pilsētās. Šī problēma īpašu aktualitāti iegūst sasaistē ar dažādu sociālo problēmu izplatību, kā rezultātā pastāv risks, ka nākotnē veidosies lielākās atšķirības sociālā darba un sociālo pakalpojumu kvalitātē pilsētu un lauku teritorijās.

*Nāk jauni cilvēki, bet negrib braukt [strādāt] pagastos. Nu negrib no pilsētas braukt, jo tas ir attālums. Tas ir it kā sarežģīti. Uz vietas pašā pilsētā vēl gribētu strādāt, bet, ja ir jābrauc uz pagastu…*

Sadarbības partneru viedokļu salīdzinājums rāda, ka sociālā dienesta resursu trūkuma pakāpe atšķiras reģionu un dažāda lieluma pašvaldību griezumā, kā arī atkarībā no pašvaldības vadības nostājas, kādām nozarēm finanses piešķiramas vispirms. Tāpat partneri norāda, ka resursu trūkums daļā pašvaldību ir objektīvs fakts, ar kuru, no vienas puses, ir jāsamierinās, jo to mainīt ir iespējams tikai ilgākā laika posmā, tomēr, no otras puses, par maz tiek izvērtētas dažādu pašvaldību savstarpējās sadarbības iespējas, veidojot noteiktus sociālos pakalpojumus.

*Sociālie pakalpojumi ir atkarīgi no pašvaldības budžeta, no pašvaldības vēlmes izprast, ko tas nozīmē ilgtermiņā, nevis tikai te un tagad, vai man ir vai nav naudas. Diemžēl sociālajai sfērai regulāri nav naudas. Un arī tas, cik attiecīgā sociālā vadītāja spēj domes deputātiem paskaidrot, uzskatāmi parādīt, kāpēc mums vajag vienu vai otru pakalpojumu. Grūti pateikt kāpēc, bet ja konkrētajā pašvaldībā nav kāda konkrēta pakalpojuma, tad mēs vienkārši meklējam kurā pašvaldībā ir un slēdzam līgumu. Bet arī šī ir tāda barjera – mums ir tas, kas ir, nekas tālāk mūs neinteresē. Tā sajūta ir tāda – es esmu tā, resursi ir tādi, problēmu daudz – es daru to, ko varu, pēc savas saprašanas. Bet nav tāda skatījuma – labi, man nav, ko es varu darīt?*

Runājot par pašvaldību savstarpējās sadarbības iespējām, tās būtu skatāmas ne tikai reģiona ietvaros, bet arī, veidojot kontaktus ar citu Latvijas reģionu pašvaldībām, t.sk., dažādām sociālās jomas NVO Rīgā. Dažādu NVO pieredze rāda, ka arī tad, kad tās vēršas pie pašvaldībām ar saviem piedāvājumiem un finansējumu, kā rezultātā no pašvaldības sociālā dienesta ir nepieciešama tikai vēlēšanās piedalīties un vietējo vajadzību identificēšana. Tomēr arī šādos gadījumos daļa pašvaldību sociālo darbinieku demonstrē motivācijas trūkumu iesaistīties un izmantot ārēju organizāciju piedāvājumus.

Vērtējot sociālajiem dienestiem pieejamos resursus, sadarbības partneri norāda, ka resursu trūkumu pēdējos gados veicina arī sociālo dienestu darbinieku slodzes pieaugums, respektīvi, ar iepriekšēja apjoma resursiem sociālajam dienestam ir bijis jāveic lielāks darba apjoms. Slodzes pieaugumu ir veicinājuši vairāki ārēji apstākļi. Pirmkārt, darba slodzi ir paaugstinājušas jaunās prasības, kas izriet no tiesiskā regulējuma grozījumiem, kuras nosaka sociālo dienestu iesaisti dažādos procesos un lēmumu pieņemšanā, kā arī valsts līmenī noteiktā papildu atbalsta sniegšanā, lai kompensētu dažādu izmaksu pieaugumu mājsaimniecībās. Otrkārt, darba pārreorganizāciju prasīja (un attiecīgi – radīja papildu slodzi) Covid-19 pandēmijas ierobežošanai pieņemtie pasākumi un darba organizācijas nosacījumi. Treškārt, slodzi paaugstina vecākā gadagājuma iedzīvotāju skaita pieaugums noteiktos reģionos, tādējādi pieaugot klientu skaitam, kuram nepieciešami dažādi sociālie pakalpojumi. Ceturtkārt, karadarbības eskalācija Ukrainā kopš 2022. gada 24. februāra radīja patvērumu meklējušo Ukrainas civiliedzīvotāju skaita pieplūdumu Latvijā un papildu slodzi atsevišķām Latvijas pašvaldībām, kurās tika uzņemts vislielākais bēgļu skaits (lai gan ar nosauktajām nav izsmeltas visu palīdzības sniegšanā iesaistīto pašvaldību skaits, grupu diskusijās tiek minētas Rīga, Ventspils, Daugavpils, Kuldīgas novads, kā arī vairākas Rīgas reģiona pašvaldības).

*Es piekrītu iepriekš teiktajam, mēs varam skatīties uz noslodzi, kas bija pēdējos trijos gados. Bija kovids un ļoti daudz kas tika uzgrūsts sociālajiem dienestiem, gan pārtikas pakas, gan pabalsti, gan iesniegumi… Un ņemot vērā ģeopolitisko situāciju, Krievijas karu ar Ukrainu. Parādījās arī energo resursu krīze, un sociālais dienests tika iesaistīts [lemt] par to, kam pienākas un kam nepienākas. Un arī Ukrainas civiliedzīvotāju izmitināšana. Viss ir nācis caur sociālo dienestu. Tas parādīja, ka viņi spēja un viņi visu izdarīja, bet tas viņiem bija papildus slogs un papildus pienākumi, pie tā visa, kas viņiem ikdienā ir jādara.*

*Sociālajiem darbiniekiem jau tā pat ir uzveltas ļoti lielas funkcijas un pienākumi. Pagastos cilvēkiem, kam ir nepieciešama palīdzība, paliek arvien vairāk un vairāk.*

Iepriekš minētie apstākļi, kā norāda sociālo dienestu sadarbības partneri, iespējams, ir aizkavējuši sociālās palīdzības un sociālo pakalpojumu sniegšanas ātrumu, kas varētu radīt iedzīvotāju neapmierinātību. Vienlaikus, kā norāda diskusiju dalībnieki, daļā gadījumu šie apstākļi vienlaikus ir veicinājuši starpinstitucionālo sadarbību, ļāvuši attīstīt jaunas sadarbības formas, iepazīt jaunus sadarbības veidus (piemēram, biežāk saziņa notiek tiešsaistē, piemēram, zoom platformā), kas ļauj efektivizēt darbu.

Vērtējot sociālā dienesta resursus, jāatzīmē, ka sadarbības partneri nav tieši norādījuši, ka pēdējo piecu gadu laikā (.t.i., kopš ex-ante pētījuma) būtu notikuši kādi nozīmīgi resursu pieejamības uzlabojumi. Ņemot vērā, ka daļā gadījumu atzīst, ka ir ieviesti jauni sociālie pakalpojumi, to varētu uzskatīt par netiešu resursu pieauguma pazīmi. Tomēr, salīdzinot viedokļu daudzumu, kas tieši norāda uz resursu trūkumu, un netiešo rādītāju – sociālo pakalpojumu klāsta pieaugumu –, secināms, ka finanšu un personāla resursu trūkums ir uzskatāms par būtisku problēmu, kas negatīvi ietekmē pašvaldību sociālo dienestu darba izpildes ātrumu un attiecīgi – kvalitāti.

## Sociālo dienestu un sociālo pakalpojumu pieejamība

Sociālo dienestu un sociālo pakalpojumu pieejamība iedzīvotājiem un sadarbības partneru institūcijām lielā mērā raksturo arī sociālo dienestu darbības atbilstību iedzīvotāju vajadzībām (skat. arī “Sociālā dienesta darba uzdevumi”). Ex-post pētījumā lielāku uzmanību dalībnieki veltīja tieši sociālo pakalpojumu pieejamībai pašvaldībās, kā arī vajadzību pēc jauniem sociālajiem pakalpojumiem identificēšanai.

Attiecībā uz sociālo dienestu pieejamību iedzīvotājiem fokusa grupu diskusijās tika akcentēti divi pieejamības aspekti. Pirmkārt, teritoriālā pieejamība; un, otrkārt, darba laika pieejamība. Teritoriālā pieejamība īpaši aktuāla problēma ir lauku apvidos, biežāk tā tika izcelta Latgalē vai jebkurā apvidū, kur novads aptveru plašu teritoriju. Šādos gadījumos sociālais darbinieks var būt piesaistīts noteiktai teritorijai vai arī pieejams tikai pašvaldības centrā, attiecīgi viņam ir grūtāk reaģēt uz klientu krīzes situācijām.

*Viens sociālais darbinieks ir uz vairākiem pagastiem. Ja viņš tajā dienā ir vienā pagastā, tad viņš uz otru pagastu aizbrauc tikai ārkārtas gadījumā. Vienā vietā var atrasties tikai tajā brīdī, loģiski viņš neatradīsies vienlaikus četros pagastos.*

Jāatzīmē, ka sociālo darbinieku teritoriālās pieejamības problēma tika aktualizēta jau ex-ante pētījuma laikā, taču ex-post pētījuma laikā iegūtā informācija nav tik detalizēta, lai varētu noteikt, vai problēmas apmērs, kas rodas no šādas sociālā dienesta darba organizācijas specifikas, pieaug vai samazinās. Būtiski, ka papildu grūtības novērtēt situācijas dinamiku rada arī 2021. gadā īstenotā ATR, kura, kā norāda sadarbības partneri, kopā ar sociālā darba jomā kopumā īstenotajām reformām, radījusi sociālo darbinieku specializācijas un slodzes pārskatīšanu.

Attiecībā uz darba laika pieejamību sadarbības partneru viedoklis, salīdzinot ar ex-ante pētījumu, ir mazliet mainījies. Ja ex-ante pētījuma laikā dominējošais viedoklis bija tāda, ka sociālo dienestu darba laiks, kas atbilst standarta darba laikam (respektīvi, ir noteikts laika posmā no 8.00 līdz 17.00), nav vērā ņemams dienestu pieejamības un sociālo pakalpojumu saņemšanas šķērslis, tad ex-post pētījumā iebildumi pret šo darba laiku izskan biežāk. Ja ex-ante pētījumā iepriekš minētā pozīcija tika pamatota ar to, ka vairums sociālā dienesta klientu nav strādājoši, tālab var pielāgoties dienesta darba laikam, tad ex-post pētījumā iebildums pret darba laiku tiek pamatots ar pretēju argumentu. Respektīvi, sadarbības partneri vērsa uzmanību uz to, ka noteiktu sociālo pakalpojumu mērķa grupa ir arī darbspējīga vecuma un strādājošie sociālo dienestu klienti, attiecīgi dienesta darba laika ierobežojumi liedz šiem klientiem saņemt pakalpojumu gadījumos, ja tas ietver secīgas un regulāras konsultācijas vai nodarbības noteiktā laika posmā. Iespējamo problēmu kāds no diskusijas dalībniekiem raksturo šādi:

*Būtu ļoti vēlams, ja sociālais dienestu vismaz vienu dienu [nedēļā] darba laiks būtu elastīgāks, ne gluži no 8.00 līdz 17.00, bet varbūt strādā no pusdienlaika līdz kādiem desmitiem vakarā. Tad arī strādājošie vecāki varētu visus šos pakalpojumus saņemt, jo bieži vien sanāk lauzt šķēpus. Vecāks ir gatavs apmeklēt kādas vecāku nodarbības, grupas, bet darba dēļ viņš nevar. Varbūt viņš var vienu nedēļu, bet katru nedēļu vai vairākas reizes nedēļā atprasīties… Nu diez vai darba devēji tā ļoti praktizē šādu atļauju došanu. Tad ir tā, vai nu man ir jāpaliek bez darba, vai arī [sociālais dienests] norāda uz to, ka es nesadarbojos. Es domāju, ka vajadzētu individuālāku pieeju, un šos pakalpojumus vairāk virzīt uz katru cilvēku.*

Runājot par sociālo dienestu pieejamību sadarbības partneriem, diskusiju dalībnieki parasti norādīja, ka sociālais dienests viņiem ir pieejams. Bāriņtiesu (retāk – izglītības pārvaldes un pašvaldības policijas) gadījumā bieži tika norādīts, ka pieejamību nodrošina, pirmkārt, abu institūciju telpiskais izvietojums, respektīvi, tās bieži atrodas vienā pašvaldības ēkā (dažādos stāvos vai dažādos ēkas spārnos). Tas nodrošina, ka īsus neskaidrus jautājumus var atrisināt ātri, aizejot pie sadarbības partnera. Otrkārt, vairums sadarbības partneru norāda, ka pieejamību nodrošina tālruņa numuru apmaiņas, proti, saziņa notiek, zvanot pa tālruni, retāk un pēc vajadzības – sūtot vēstules vai oficiālus pieprasījumus (sk. sīkāk arī nodaļu “Sadarbības vispārējs raksturojums: regularitāte, gadījumi, mērķa grupas”).

Attiecībā par sociālā dienesta pieejamību, raugoties no darba laika perspektīvas, tikai valsts un pašvaldības policiju pārstāvji norādīja, ka, viņuprāt, sadarbībai noderētu tāds sociālā darbinieka amats kā dežurējošais sociālais darbinieks, kurš būtu pieejams ārpus standarta darba laika (vēlos vakaros un naktīs), kas būtu noderīgi ārkārtas situācijas, kad, policijai izbraucot uz izsaukumu saistībā ar vardarbību/ konfliktiem vai apreibinošo vielu lietošanu ģimenē, būtu vienkāršāk lemt un parūpēties par bērnu, kas nošķirti no ģimenes, pieskatīšanu dokumentu noformēšanas laikā un ievietošanu krīzes centrā. Šis ierosinājums sasaucas ar policijas pārstāvju atzinumu, ka noteiktos reģionos (t.sk. valstspilsētās) nav pietiekams krīzes centru pusaudžiem (nepilngadīgajiem noteiktās vecuma grupās) pārklājums, kā rezultātā pastāv iespēja, ka naktī no ģimenes nošķirtajam bērnam nav vietas, kur palikt.

Aplūkojot sociālo pakalpojumu pieejamību, visbiežāk kā pietiekami pieejams tiek vērtēts psihologa pakalpojums. Bāriņtiesas kā aktīvi sociālo dienestu sadarbības partneri bieži atzīmē, ka šis pakalpojums ir viens no tiem, kas rosina viņus aktīvi sadarboties ar sociālo dienestu. Tāpat tiek pozitīvi pieminēts ģimenes asistenta pakalpojums, kurš daļā pašvaldību ir attīstīts tieši LM īstenotā ESF projekta “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” ietvaros. Vienlaikus speciālisti atzīst, ka šis pakalpojums nav pieejams tik plaši, cik būtu nepieciešams.

Vērtējot sociālo pakalpojumu pieejamību pašvaldībās, sociālo dienestu sadarbības partneru viedokļa salīdzinājums ex-ante un ex-post pētījumos netieši rāda, ka kopumā pakalpojumu pieejamība kaut kādā mērā ir uzlabojusies, tomēr to piedāvājumā un pārklājumā joprojām pastāv būtiskas problēmas. Tās ir: pirmkārt, pašvaldībās pieejamā sociālo pakalpojumu spektra dažādība (un to trūkums); otrkārt, piedāvāto sociālo pakalpojumu neatbilstība noteiktu indivīdu vajadzībām; treškārt, pārāk liela koncentrēšanās uz pakalpojumu nodrošinājumu noteiktām klientu grupām (atstājot novārtā citas); ceturtkārt, dažādi organizatoriski un administratīvi šķēršļi piešķirt pakalpojumus noteiktām klientu grupām.

Pašvaldībās pieejamā **sociālo pakalpojumu spektra dažādības un to atbilstības noteiktu klientu vajadzībām** problēmu grupā apkopoti dažādi sadarbības partneru novērojumi par praksi, kā sociālie dienesti izvēlas, kādu pakalpojumu piešķirt klientiem. Kā viena no nozīmīgākajām problēmām šeit akcentēts risinājums piešķirt pakalpojumu no tā klāsta, kas pašvaldībā ir pieejams, nevis meklēt iespēju nodrošināt tādu pakalpojumu, kāds nepieciešams klientam. Sociālo pakalpojumu pieejamību negatīvi ietekmē arī klientu dzīvesvietas lauku apvidos, kā rezultātā noteikti pakalpojumi nav sasniedzami attāluma (un atbilstoša sabiedriskā transporta savienojuma trūkuma) dēļ.

*Rīga pietiekami krasi atšķiras no citu pašvaldību sociālajiem dienestiem, no pieejamajiem resursiem, pakalpojumiem. Ir milzīga atšķirība. Pie Rīgas bagātīgā un plašā klāsta, […] ir arī sociālie dienesti, kas var piedāvāt tikai sociālā darba speciālista un psihologa konsultācijas. Proti, šo pakalpojumu piedāvājums ir nevis caur klienta vajadzībām, bet caur prizmu, kas mums ir. Un diemžēl rezultāti arī ir tādi. Vai pēdējo piecu gadu laikā ir uzlabojies? Es gribētu teikt, ka ir dažādi. Un arī mūsu pieredze ir ļoti, ļoti dažāda.*

*Var arī saprast dienesta sociālo darbinieku, ka viņš nevar izskriet visas ģimenes 40 kilometru rādiusā, tas ir saprotams, tā kā ir jādomā par pakalpojumiem, kas ir tuvāk šiem te klientiem, kura katra māmiņa ar trīs maziem bērniem nevar izbraukāt uz centru pēc sociālajiem pakalpojumiem. [Pakalpojumus], protams, veido atbilstoši vajadzībām, bet ne vienmēr sasniedz šīs te mērķa grupas.*

Runājot par pakalpojumu piešķiršanu, vadoties pēc to faktiskās pieejamības, nevis klientu vajadzību perspektīvas, sadarbības partneri visbiežāk šeit kā piemērus min situācijas no psihologa konsultāciju vai psihoterapijas metožu piedāvājuma pieredzes. Šeit būtiski aspekti ir, pirmkārt, speciālistu kā personu dažādība; un, otrkārt, darba metodiku piedāvājuma klāsts. Attiecībā uz darba metodēm parasti par problēmu tiek uzskatīts apstāklis, ka visiem klientiem tiek piedāvāta viena terapeitiskā metode – tā, ko piedāvā pakalpojuma sniedzējs, nevis tā, kura būtu visefektīvākā metode klienta problēmas risināšanai. Savukārt saistībā ar psihologu/ psihoterapeitu kā personu minēto problēmu spektrs ir plašāks:

* nav iespējams aizvietot speciālistu, ja viņam ar klientu neveidojas savstarpējs kontakts un uzticēšanās;
* uzticēšanās barjera psihologam, apšaubot viņa kompetenci un spēju ievērot konfidencialitāti, ja šis speciālists ir pašvaldības darbinieks vai uz iepirkuma pamata piesaistīts speciālists, kā arī pašvaldības iedzīvotājs (vai kaut kādā veidā pazīstams ar ģimeni);
* nav iespējams nodrošināt atsevišķu speciālistu katram klientam, ja problēmsituācijā ir iesaistīti un uz tā pamata pakalpojumu vienlaikus saņem vairāki ģimenes locekļi;
* attālināto konsultāciju ieviešana psihologa darbā.

Minēto problēmu kopumu iezīmē šāda diskusiju dalībnieku pieredze:

*Gribētu, lai bērnam savs, vīram savs, [sievai] savs psihologs, bet šo psihologu skaits ir ierobežots. Mums arī ir četri psihologi, ne vienmēr tik ātri pieejami. Citreiz arī bāriņtiesa lūdz citu psihologu nodrošināt, iepirkt pakalpojumu, jo bāriņtiesai arī nav šādu sadarbības līgumu, nav jābūt, šāda veida pakalpojumus nodrošināt ir sociālā dienesta funkcija. Viņi saka – mums nav citu līgumu, nav iespējas, nav finansējuma, nav paredzēts. Tāds strupceļš. Piemēram, ar vienu konkrētu bērnu strādā visi četri psihologi sociālajā dienestā, un šim bērnam neviens nepatīk, ar nevienu nav kontakta, neveiksmīga sadarbība. Vēl viena problēma, ka sociālais dienests bieži sniedz šīs psihologa konsultācijas attālināti, tas arī ir kaut kā jocīgi, ka var šo pakalpojumu saņemt savā darba vietā, piemēram, veikalā, kur viņš strādā, vienlaicīgi viņam psihologs, vienlaicīgi pircējs nāk. Neredzu šo rezultātu.*

*Bāriņtiesa pēdējā laikā ļoti bieži saskaras ar to, ka klienti nevēlas sadarboties ar sociālā dienesta piedāvātajiem speciālistiem, piemēram, psihologi strādā kā darbinieki sociālajā dienestā, uz darba līguma pamata, attiecīgi sociālais dienests tikai piedāvā to, kas viņam ir.*

*Ja ģimenes nostājas pozā, tad ar viņām strādāt ir daudz grūtāk. Viņiem liekas, ka kaut kādi speciālisti, kas ir piesaistīti no malas, ir daudz kompetentāki nekā tie, pie kuriem virza sociālais darbinieks vai bāriņtiesa.*

Kā nākamo problēmu saistībā ar sociālo pakalpojumu pieejamību sadarbības partneri min **dienestu lielo koncentrēšanos uz pakalpojumu nodrošinājumu noteiktām klientu grupām (ģimenēm ar bērniem)**, atstājot novārtā citas iedzīvotāju/ klientu grupu vajadzības. Šādā situācijā novārtā tiek atstāti ilgstošie bezdarbnieki, it īpaši, pirmspensijas vecumā, gados vecāki cilvēki, kuriem nepieciešama aprūpe, arī jaunieši, kamēr viņi nav kļuvuši izteikti vardarbīgi.

*Pastāv kapacitātes jautājums, tad ir jautājums, vai saliekot prioritātes, sociālais darbinieks, pirmkārt, nodrošinās palīdzību bērnam vai tomēr risinās ilgstošā bezdarbnieka sociālās problēmas. Skaidrs, ka prioritāte būs ģimene.*

Atsevišķi sadarbības partneri arī atzīmē, ka sociālo dienestu darbinieki ne tikai atstāj novārtā darbu ar citām potenciālajām klientu grupām (bezdarbniekiem, senioriem, personām ar atkarībām, jauniešiem u.tml.), bet arī netieši sabotē citu iestāžu veikto darbu ar tām. Koncentrēšanās uz vienas galvenās mērķa grupas vajadzībām un pieejamā sociālo pakalpojumu spektra pielāgošanu šīm vajadzībām praktiski sašaurina dienesta veikto uzdevumu spektru tādā veidā, ka dienesta darbs tikai daļēji atbilst sabiedrības vajadzībām.

Dažādu **organizatorisku un administratīvo šķēršļu piešķirt sociālos pakalpojumus** noteiktiem klientiem problēmu grupā ietilpst dažādas situācijas saistībā ar pašvaldību savstarpējiem norēķiniem par pakalpojumiem, ja atšķiras klientu faktiskā un deklarētā dzīvesvieta, noteiktu pakalpojumu ierobežotā pieejamība (piemēram, pašvaldības transports, ievietošana ilgstermiņa aprūpes iestādē) vai iespēju trūkums piešķirt pakalpojumu situācijās, kad klientam saasinās noteiktas problēmas, bet viņam nav trūcīgas vai maznodrošinātas personas statuss, kas ļautu saņemt pakalpojumu. Daļa no situācijām parāda, ka sadarbības partneri un iedzīvotāji, kuri nav iepriekš bijuši sociālo dienestu klienti, var būt par maz informēti, kādā veidā saņemams viens vai otrs pakalpojums. Arī stacionāru pārstāvju mēģinājumi šādos gadījumos sazināties ar pašvaldību sociālajiem dienestiem rezultējas dažādi (sk. sīkāk nodaļu “Sadarbības ar sociālo dienestu vērtējums”). Minētās problēmsituācijas visspilgtāk raksturo paši grupu diskusiju dalībnieki, kas parāda trūkumus pašvaldību saistošo noteikumu līmenī, ko sarežģīti ir risināt nacionālā tiesiskā regulējuma līmenī, bet kas ietekmē iedzīvotāju iespējas saņemt sociālo pakalpojumu atbilstoši savām individuālajām vajadzībām.

*Mums, kā bāriņtiesai, problēmas sagādā tas, ka bērns ir deklarēts pie mums, bāriņtiesai […] novadā būtu jālemj, bet faktiskā dzīvesvieta ir pilnīgi cits novads. Tad atkal sākas visas problēmas ar finansēm, ko viņi var un ko viņi nevar piedāvāt. Patiesībā tie ir tie paši sarežģītākie gadījumi. Faktiski sociālais dienests tajā brīdī var piedāvāt tikai konsultācijas.*

*Kad atkarīga persona atiet no alkohola vai narkotikām, tad visa somatika lien ārā. Tad lielai daļai cilvēku sākas [fiziskās] veselības problēmas. […] Sociālais dienests nevar šim cilvēkam piešķirt ne krīzes, ne arī kādu citu pabalstu, jo viņš nav maznodrošināta persona, viņš nav [persona ar invaliditāti], viņš nav bezdarbnieku uzskaitē. Mums ir programmas vadītājs, kas simtiem [eiro] velk ārā no savas kabatas, lai vārda tiešākajā nozīmē glābtu cilvēka dzīvību. Ir dienesti, kas atrod variantu caur saviem saistošajiem noteikumiem un iedod šo atbalstu veselības aprūpei, bet tie ir [atsevišķi gadījumi].*

*Mums lielākās problēmas izraisa tas, ka ar šo gadu, vismaz pašvaldības sociālajā dienestā, nevar teikt likvidēta, bet aizvērta ciet transportlīdzekļa vadītāja vieta. Agrāk šis šoferis bija piesaistīts pie sociālā dienesta. Īstenībā tas rada tādas problēmas, jo nav īsti saprotams, kam no medicīnas iestādes būtu jānogādā pacients [mājup]. Un tad, kad zvana pašvaldībai, tad saka, ka vajadzēja pieteikt divas nedēļas iepriekš, bet kā var zināt, kad cilvēku izrakstīs? Tur ir tāda neizpratne. Man īsti līdz šim brīdim nav saprotams, pie kura man [vērsties].*

*Pakalpojumu nepieejamība ir problēma. Ļoti bieži saskaramies ar to, ka no mūsu [stacionāra] puses tas cilvēks ir kaut kur tālāk jāievieto [ilgstermiņa aprūpes iestādē], bet pašvaldība pasaka – mums nav kur, viss ir pilns, viss ir pārpildīts. […] Par to gan jau jādomā augstākā līmenī, jo ir pašvaldības, kurās savukārt tas ir viegli atrisināms, bet ir pašvaldības, kur tas sagādā ļoti lielas grūtības, [pakalpojuma] tālāk nodrošināšana pēc mums kā ārstniecības iestādes pamešanas, ko tas cilvēks tālāk varētu darīt. Tur, protams, ir arī mājokļa trūkums, jo ļoti daudzi ir tādi, kas no ielas paņemti, viņam nav īsti, kur atgriezties. Tas viss ir valstiskā mērogā risināms jautājums, jo tur neko nevar neko izmainīt, pašvaldības sociālais darbinieks tur viens pats neko nevar izmainīt.*

*Mums novadā ir akūta problēma tas, ka mums nav sava krīzes centra. Diemžēl ir reizes, kad bez tā nevar iztikt. Un vēl lielāka problēma ir tā, ka mēs šobrīd nespējam nodrošināt ilgstošo sociālo aprūpi, dažādus rehabilitācijas pakalpojumus bērniem. Piemēram, mēs nevaram atrast pusaudzim ārpus ģimenes aprūpes iestādi, diemžēl nav audžuģimenes.*

Vērtējot ATR ietekmi uz sociālo pakalpojumu pieejamību pašvaldībās, būtiska nozīme ir sadarbības partneru pieredzei un teritoriālajam pārklājumam, kādā notiek tā darbība. Attiecīgi daļa diskusiju dalībnieku uzskata, ka ATR nav ietekmējis sociālo pakalpojumu pieejamību, daļa atzīst situācijas atkarību no tām pašvaldībām, kuras savā starpā ir apvienojušās, it īpaši, no jauno pašvaldības centru veidojošās pašvaldības domes un sociālā dienesta vadības nostājas, daļa sadarbības partneru norāda, ka sociālo pakalpojumu pieejamība ir samazinājusies.

*Tur ir arī atšķirība, kam notiek pievienošana. Ja notiek pievienošana kādam progresīvam vadītājam, kurš uzņemas tālāk visu to darbu. Protams, tad tas rezultāts arī būs. Bet ja tiek pievienots vadītājam, kas neko negrib, tad tam, ko pievienoja, tur arī vairāk nekas nenotiks.*

*Ko es varu teikt no bāriņtiesas puses, esmu piedzīvojusi ATR. Manā skatījumā arī, iepriekš pakalpojumu grozs bija daudz pieejamāks nekā šobrīd. Šobrīd arī bieži vien atduras pret šīm te finansēm.*

*mazie novadi bija nedaudz atsaucīgāki nekā tagad lielizveidotie novadi, jo lielizveidotajiem novadiem ir optimizēta finanšu plūsma, ir pakalpojumi, kas vienkārši… viņi it kā ir veidojuši, bet tādā ziņā mazie novadiņi bija atsaucīgāki visādā ziņā, tagad viņi ļoti bieži saka – mēs to nevaram, nevaram aizbraukt, atvest, mums aizliegts vest.*

Šāda sociālo dienestu sadarbības pieredze uzskatāma par brīdinājumu, ka sociālo pakalpojumu pieejamība un efektivitāte ATR iespaidā var samazināties, tāpēc ir ieteicami to pieejamības turpmākie novērtējumi.

## Sociālo dienestu darba kvalitāte

Sociālo dienestu sadarbības partneri, vērtējot dienestu darba kvalitāti, norāda, ka pēdējo piecu gadu laikā (kopš ex-ante pētījuma) tā ir uzlabojusies, tomēr nav iespējams viennozīmīgi spriest par situāciju visā Latvijā. Līdzīgi kā minēts iepriekšējās apakšnodaļās, būtiska loma ir katrai pašvaldībai, tās sociālā dienesta vadībai un atsevišķiem darbiniekiem. Attiecīgi ir vērojamas dienestu darba kvalitātes atšķirības, kuras nav iespējams klasificēt pēc reģiona vai pašvaldības lieluma.

*Ja mēs skatāmies Latvijas līmenī, tad starp klientiem un sociālajiem dienestiem ļoti dažāda attieksme ir veidojusies, ļoti dažāda pieredze ir. Sākot no izcilas, kad sociālais darbinieks tik tiešām palīdz konkrētam cilvēkam iziet no sarežģītās dzīves situācijas, palīdz viņu ievirzīt tālāk, kurš skatās ārpus pašvaldības saistošo noteikumu rāmjiem.*

*Man ir grūti iezīmēt, vai pašvaldības sociālajam dienestam būtu viena vai otra nostāja, jo vienā sociālā dienestā ir vairāki sociālie darbinieki […]. Man liekas, ka tas drīzāk ir konkrētā darbinieka izpratnes jautājums, attieksmes jautājums pret sociālo darbu, pret profesiju un šīs profesijas ētiku.*

Būtiska nozīme sociālo dienestu darba kvalitātes vērtējumā ex-post pētījumā ir sociālo darbinieku spējai atrast katram individuālajam gadījumam piemērotus risinājumus, prast atrast risinājumus tiem gadījumiem, kas nav skaidri atrunāti tiesību aktos vai pašvaldību saistošajos noteikumos, atteikties no aizspriedumiem vai stereotipiem pret noteiktām klientu grupām. Redzams, ka sociālā dienesta darba kvalitātes vērtējumā šo aspektu nozīme pēdējo piecu gadu laikā ir pieaugusi.

*Kopumā, protams, nevar teikt, ka sociālais darbinieks nav kompetents. Nē, nē, noteikti nē. Es pievienojos, [..] viens darbinieks teiks – okay, izskatās bezcerīgi, bet mēs pamēģināsim šo, šo, šo, mums ir šādi resursi. Un tu redzi, ka šis darbinieks redz cilvēku. Bet ir darbinieki, kas redz normatīvo aktu – nē, nē, viņš nenāks, viņš neietilpst šajā kategorijā, viņš iet cauri šai kategorijai. Un tu redzi, ka šis darbinieks redz tikai normatīvo aktu un skatās, zem kuras kategorijas cilvēks ies cauri.*

*Mēs zvanām vairāk sociālajam dienestam, es tagad runāju par visu Latviju, slimnīcas sociālie darbinieki ir vairāk ieinteresēti palīdzēt, mēs tuviniekiem iesakām sazināties ar sociālo dienestu… Un viņi tā arī pasaka – mums neko nepalīdzēs, varbūt jūs varat piezvaniet. Un mēs piezvanām, bet ir tāda neieinteresētība. Es nesaku, ka tas ir visu laiku, bet periodiski ir. Ir tāds tonis – ko jūs gribat, viņi taču ir dzērāji, tāpat nav jēgas kaut ko palīdzēt.*

Runājot par sociālo dienestu darbinieku aizspriedumiem pret noteiktām iedzīvotāju grupām, redzams, ka tie var būt šķēršļi arī sociālo pakalpojumu saņemšanā. Šo šķēršļu pārvarēšanā būtiska loma ir sadarbības partneru institūcijām, kuras darbojas kā vidutāji starp sociālo dienestu un potenciālajiem klientiem, pret kuriem dienesta darbinieki ir iepriekš izturējušies neiecietīgi.

Vienlaikus ir novērojamas arī pretējas situācijas, piemēram, sociālie darbinieki mēģina attaisnot savus klientus citu institūciju priekšā, tādējādi mazinot šo institūciju veiktā darba efektivitāti. Kā viens no spilgtākajiem piemēriem, ar kuriem sastopas NVA reģionālo diskusiju pārstāvji, ir dienesta klienta attaisnošana ar darba vietu trūkumu laukos, lai gan NVA ir aizdomas par nedeklarētu darbu vai personas iestigšanu noteiktā dzīvesveidā, kas ietver paļaušanos uz algotajiem pagaidu sabiedriskajiem darbiem kā normālu nodarbinātību aizvietojošu praksi, lai gan šo algoto pagaidu darbu mērķis ir cits – atbalstīt klientus bezdarba krīzes situācijā. Šeit NVA pārstāvji norāda, ka jebkuri centieni aktivizēt klientu, izmantojot arī piespiedu mehānismus, var atdurties pret sociālo darbinieku pretestību un pārmetumiem. Attiecīgo sadarbības partneru situācijas atstāstā redzams, ka par savu klientu materiālo nodrošinātību sociālie darbinieki domā īstermiņā – konkrētā brīdī, atstājot bez ievērības ilgtermiņa sekas, piemēram, risku saņemt zemu pensiju, kas padarīs šos klientus par atkarīgiem no sociālās palīdzības arī vecumdienās.

*Pilsētā mēs to tiešām veiksmīgi izdarām [savu darbu], novadā darbinieki ir vairāk vērsti uz šo klientu attaisnošanu, ka viņš nevar [atrast darbu], labāk turpināt pašvaldības sniegtu finansiālu atbalstu, ko mēs nekā negribam pieņemt, un tad arī reizēm mums ir domstarpības par konkrētiem klientiem. Mēs arī tā ievērojam sarunās, tikšanās reizēs ar sociālajiem darbiniekiem, ka viņi vairāk vērtē kopumā ģimenes sociālo, ienākumu stāvokli, visi pabalsti, viss kopumā ir labi, viņš ilgstoši ir uzskaitē kā bezdarbnieks. Mums gan tas neliekas labi. Jo ir jāmeklē darbs, jāmeklē pastāvīgs darbs, nevis vienreiz gadā četrus mēnešus jāizmanto algotie sabiedriskie darbi, tas nav darbs, tas ir tikai palīglīdzeklis, kad nevar tikt strādāt efektīvā darbā. Un vēl man ir tādas aizdomas, ka sociālie darbinieki, vairāk novadā, viņi zina, ka strādā nelegāli, un tāpat darbinieku argumentos tas neliekas nekas traks, viņi pasaka to, ka saņem tik un tik, ģimene ir nodrošināta.*

Atsevišķi diskusiju dalībnieki, kuri sadarbojas ar visiem sociālajiem dienestiem Latvijā, izsaka arī pieņēmumu, ka sociālā darba kvalitāti, rezultātu un starpinstitūciju komunikāciju negatīvi ietekmē atsevišķu darbinieki ierobežotās latviešu valodas zināšanas. Viņu pieredze rāda, ka šādos gadījumos sociālie darbinieki ir iemācījušies izrādīt izpratni par situāciju, lai gan patiesībā nav uztvēruši sacītā nozīmi.

*Mēs sadarbojamies ar visiem novadiem. Diemžēl ir jāatzīst, ka ir novadi, ar kuriem sazinoties var just, ka ir valodas barjera ar sociālajiem darbiniekiem, ka viņi neuztver vai neizprot stāstīto. Ir arī šādi gadījumi. Tas darbinieks klausās – jā, jā, jā, mēs visu zinām. Un es trešo un ceturto reizi pārjautāju, un es saprotu, ka nav izpratnes par to, kas tiek jautāts.*

Lai gan šis aspekts ir daļēji saistīts ar sociālo dienesta darbinieku kompetencēm, tomēr paužot viedokli par sociālo dienestu darba kvalitāti sadarbības partneri pievērsa uzmanību tam, cik plašs ir sociālo darbinieku zināšanu klāsts par sadarbības ar klientu veicināšanas metodēm, motivācijas rosināšanu u.tml.

*Bieži vien liekas, ka sociālā darba metodes tiek ļoti ātri izsmeltas. Uzaicina uz sarunu – nerunā, īsti nomotivēt nevar, nu tad iesaistīties! Tas ir vienīgas tāds strīdus ābols, kurā brīdī mēs kā bāriņtiesa gaidām lielāku sociālo darbu. […] Atraksta vienkārši informāciju, ka ar sociālā darba metodēm to nevar ietekmēt, savi resursi ir izsmelti, bet īsti nav tādas reālas darbības.*

Kā būtisku problēmu darbā ar riska ģimenēm sociālo dienestu sadarbības partneri norādīja savstarpēju informācijas apmaiņas trūkumu, ja ģimene ir mainījusi dzīvesvietu. Šeit diskusiju dalībnieki vērš uzmanību uz to, ka nepieciešams izveidot sistēmu (tiesību aktu līmenī noteikt pienākumu nosūtīt informāciju; nodrošināt iespēju uzzināt caur SOPA u.tml.), kas ļauj citas pašvaldības sociālajam dienestam savlaicīgi uzzināt, ja novadā deklarējas ģimene, kura citā pašvaldībā ir bijusi sociālā dienesta redzeslokā.

*Sociālie dienesti nenodod informāciju kolēģiem uz citu reģionu tad, kad pārceļas [iedzīvotāju]. Tad, kad viņu pašvaldībā dzīvojošā ģimene, kurā īstenībā ir augsti riski un problēmas… Viņi maina dzīvesvietu, un tas dienests – nu viņi pārvācās, mēs neko vairs nezinām. […] Man šķiet, ka šis ir ļoti nopietni jāatrunā. Tā informācija ir obligāti jānodod. Tā nevar būt, ka tad, kad tiešām ir riski, sadarbība beidzas, jo ģimene ir mainījusi dzīvesvietu.*

Attiecībā uz karadarbības Ukrainā ietekmi uz pašvaldību sociālo dienestu darbu un tā kvalitāti, sadarbības partneri norāda, ka šie notikumi ir skāruši tikai daļu Latvijas pašvaldību. Tomēr šajā situācijā pašvaldību sociālie dienesti bija aktīvi iesaistīti sākotnējā atbalsta sniegšanā Ukrainas civiliedzīvotājiem, kuri ieradušies Latvijā, attiecīgi tajās pašvaldībās, kuras saskārās ar lielāko bēgļu pieplūdumu (Rīga, Pierīgas reģiona pašvaldības, Ventspils, Daugavpils u.tml.). Vajadzība risināt Ukrainas iedzīvotāju vajadzības samazināja iespēju atbalstīt vietējos iedzīvotājus. Tomēr, kā norāda sadarbības partneri, situācija nostabilizējās vairāku mēnešu laikā un diskusijas brīdī (2023. gada pavasaris) bija daļēji zaudējusi savu aktualitāti tādējādi, ka iepriekšējais būtiskais slogs uz pašvaldību sociālajiem darbiniekiem bija būtiski samazinājies.

*Sociālais darbinieks bija tāds pirmais pārmijnieks, konstatējot par ukraiņiem, kuri ir mūsu teritorija un kuri izvēlas šeit palikt. Vismaz uz kādu brīdi palikt, iegūt izglītību un mācīties.*

*Tad runājot par Ukrainas iedzīvotājiem, bija posms, kad sociālie darbinieki uzsvēra, ka Latvijas iedzīvotājiem ir jāgaida, jo prioritāte ir Ukrainas iedzīvotāji. Tad mēs vairāk sajutām no iedzīvotājiem pret mums vērstas pretenzijas, ka mēs strādājam lēni. Tā emociju gamma šajā ziņā bija tāda – tā jau trūkst darbinieku, bet prioritāri izvirza citus, citus ātri izdara, bet kāpēc tajā pašā laikā, kad nav Ukrainas iedzīvotāju, nevar mūsu cilvēkiem izdarīt ātrāk.*

Kopumā secināms, ka sociālo dienestu sadarbības partneru pieredze rāda, ka pēdējo piecu gadu laikā dienestu darba kvalitāte ir uzlabojusies. Vienlaikus diskusija ir atklājusi dažādas jomas, kurās nepieciešams turpināt sociālo pakalpojumu klāsta un sociālā darba prasmju attīstību. Tam ir jānotiek kopā ar sociālajiem dienestiem pieejamo resursu palielināšanu, t.sk., personāla atalgojuma pieaugumu, lai būtu iespējams aizpildīt arī brīvās vakances, jo darbinieku trūkums ir viens no iemesliem, kāpēc esošajiem sociālajiem darbiniekiem rodas pārslodze.

# SOCIĀLĀ DARBA SPECIĀLISTU PROFESIONĀLĀS KOMPETENCES VĒRTĒJUMS

Šīs apakšnodaļas ietvaros ir aplūkots sadarbības partneru viedoklis par sociālo dienestu darbinieku profesionālajām kompetencēm, vislielāko vērību pievēršot tam, vai starpinstitucionālās sadarbības ietvaros ir novērojamas sociālo darbinieku kompetences izmaiņas.

Salīdzinot ar ex-ante pētījumu, sociālo dienestu sadarbības partneri biežāk komentēja, ka, viņuprāt, sociālie darbinieki ir zinoši un kompetenti. Vienlaikus, kā minēts vairākās iepriekšējās apakšnodaļās, ir vērojamas atšķirības dažādu dienestu darbinieku starpā. Būtiskākais, daļa partneru bija samērā labi informēti par apmācību un metodisko materiālu klāstu, kas izstrādāti un pieejami sociālajiem darbiniekiem ar LM īstenotā ESF projekta “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” atbalstu. Daļa sadarbības partneru, kas norāda uz sociālo darbinieku kompetences pilnveidošanos, to tieši saista ar LM īstenoto projektu.

*Labklājības ministrija regulāri organizē [apmācības], lai nodrošinātu sociālo darbinieku profesionalitāti. Sociālajiem darbiniekiem notiek nometnes.*

*Es zinu, ka sociālā dienesta darbinieki intensīvi mācās, cik man ir informācija. Intensīvi. Apmeklē vienus kursu, citus kursus.*

*Diezgan būtiski ir uzlabojies, tur droši vien par labu nāk tas, ka Labklājības ministrija ir diezgan daudz un dažādu apmācību, kur māca jaunas prasmes un iemaņas. Manuprāt, tās apmācības ir tāds jūtams ieguldījums, jo labāk māk runāt ar cilvēkiem.*

*Ir pieejamas apmācības ar dažādām klientu grupām, regulāri notiek supervīzijas. Katru gadu. Un darbinieki apgūst likumdošanu. Es ceru, ka tā tradīcija ir iegājusies, jo katru otrdienu notiek novadu sociālo darbinieku sapulces. Bet varbūt, ka tas ir mainījies. Tur izstāsta jaunākos notikumus, jaunāko likumdošanu.*

Sadarbības partneri atzīmē, ka nozīmīgs resurss ir arī sociālo darbinieku sanāksmes, t.sk. regulāras sanāksmes ar Labklājības ministrijas piedalīšanos. Tas nodrošina kā metodisko vadību, informācijas apmaiņu par nozares aktualitātēm, kā arī kopības sajūtu – sajūtu, ka sociālo dienestu problēmas tiek uzklausītas un ka iespējams nodot informāciju tieši politikas veidotājiem. Partneri uzskata, ka šādas sanāksmes ir turpināmas arī pēc ESF projekta noslēguma.

Saistībā ar sociālo dienestu kompetencēm visbūtiskākās diskusijas raisījās par ESF projekta “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” ietvaros **izstrādāto jauno metodiku darbam ar ģimenēm ar bērniem**. Trīs reģionālajās grupās, t.sk., Rīgas un Pierīgas reģiona grupu diskusijā, kurā piedalījās vairāku nacionāla līmeņa sadarbības partneru pārstāvji, šis jautājums parādījās kā īpaši būtisks.

Sadarbības partneri norāda uz divām problēmām, ar kurām viņi ir sastapušies kopš brīža, kad sociālo dienestu darbinieki ir sākuši to pielietot darbā. Abas problēmas kaut kādā mērā ir savstarpēji saistītas. Pirmā problēma ir **pieeja, kādu sociālais darbinieks lieto darbā ar klientu**, šajā gadījumā – ģimeni ar bērniem. Sadarbības partneri pauž bažas, ka sociālie darbinieki ir pārpratuši metodikā pausto ideju par to, kādai ir jābūt klienta motivācijai un vēlmei sadarboties un par to, ka klientam ir jāizrāda iniciatīva. Pārpratums izpaužas apstāklī, ka daļa sociālo darbinieku uzskata, ka klienta vēlmei sadarboties ir jābūt tik lielā mērā brīvprātīgai, ka sociālajam darbiniekam nav jāizrāda nekāda iniciatīva, nav jāizsaka piedāvājumi un nav jāuzmeklē klients, ja viņš pats pēc citu institūciju ieteikuma nav vērsies sociālajā dienestā. Atsevišķi sadarbības partneru pārstāvji uzsvar, ka šāda interpretācija ir pretrunā ar Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 7. pantā noteikto klienta pienākumu sadarboties un izmantot iespējas saņemt sociālos pakalpojumus. Šāda likuma redakcija netieši ļauj sociālajam darbiniekam arī uzstāt uz vai pārliecināt klientu par vajadzību saņemt noteiktus sociālos pakalpojumus vai klientam iesaistīties noteiktās sociālās rehabilitācijas programmās.

Otrā problēma, kuru akcentē sadarbības partneri, īpaši, bāriņtiesu pārstāvji, ir **pretrunas starp to, kā sociālie darbinieki interpretējuši metodikā darbam ar ģimenēm un bērniem noteikto ar Latvijas tiesisko regulējumu** – Bāriņtiesu likuma 17. un 22. pantā un Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 12. panta 2.1, 2.3 un 2.4 daļās noteiktajiem informācijas apmaiņas pienākumiem.

Turpinājumā ir sniegti citāti, kas parāda sadarbības partneru redzējumu, kādas problēmas sadarbībā ar sociālajiem dienestiem ir radījusi jaunās metodikas darbam ar ģimenēm un bērniem interpretācijas atšķirības.

*[…] ir pacelts jautājums par jauno sociālo dienestu metodiku. […] Tā pamatdoma, kas ir mainījies, ka sociālais dienests atgriežas pie pirmatnējā sociālā darba specifikas, funkcijas, proti, ka sociālais darbs tiek veikts tikai un vienīgi ar motivētajiem klientiem. […] Ja tā ir, tad Jūs saprotat, visi normatīvie akti, kas nosaka šo sadarbību un nosaka, kādu informāciju ir jāsniedz bāriņtiesai un otrādi… Tad tas viss ir jāmaina normatīvajos aktos. Ja sociālais dienests strādā tikai ar motivētajiem klientiem, tad 90% ģimeņu ir nemotivētas, kurās tiek pārtrauktas aizgādības tiesības. Ja ar viņiem nestrādā, tad normatīvais akts, kas paredz, ka sociālajam dienestam ir jāsniedz atzinums, vairs pilnīgi noteikti nestrādā.*

*Pēdējo gadu laikā aizvien vairāk ir tendence, ka sociālais darbs var notikt tikai ar tiem, kuri paši vēlas, lai ar viņiem strādā, ka tādi obligātie klienti vairs nav. Dažkārt tāda tendence ir jūtama. Bāriņtiesām tas, protams, ir apgrūtinoši, jo tad jau nekas nevarēs notikt bērna situācijas uzlabošanai, ja iniciatīva tiks gaidīta no klienta. Pagaidām sociālais dienests cenšas strādāt ar visiem tiem gadījumiem, kad bāriņtiesa lūgusi iesaistīties vai pēc savas iniciatīvas šo darbu veic, pat ja vecāks nav aktīvs. Tas ir pozitīvi, bet vispārīgi Latvijas mērogā es aizvien biežāk dzirdu šo – tas mums nav jādara. Ja klientam vajag, tad viņš nāk, lūdz, prasa, mēs atbalstīsim, bet paši viņam pakaļ neskriesim. […] ļoti skaļi ir ienākusi šī jaunā metodika, par ko visi runā, tas ir tas, kas bāriņtiesu mazliet satrauc. Varbūt tāpēc, ka mēs tik labi nezinām šo jauno metodiku, nesaprotam, kāda ir tālākā sadarbība plānota šajās lietās, ja būs tikai brīvprātīgais darbs, bet ar pārējiem nestrādāsim.*

*Mums arī ir bažas par jauno metodiku un tās interpretāciju. […] Tā šobrīd ir ārpus esošās bērnu aizsardzības sistēmas ar to visu pieeju, plus tai nav piešķirti nekādi resursi. Tas ir brīvībā palaists kaut kas, ko šobrīd katrs interpretē pēc savas izpratnes.*

*Jaunā metodika nosaka to, ka darbiniekiem nav tiesību sniegt atzinumu, viņiem tas nav jādara, savukārt normatīvajā regulējumā ir rakstīts, ka sociālais dienests sniedz atzinumu bērnu tiesai. […] Es zinu, ka ir darbinieki Latvijā, kas ir uzrakstījuši bāriņtiesām tieši tādu atbildi, kad bāriņtiesa prasījusi sniegt atzinumu – sakarā ar metodikas noteikto tādā un tādā lappusē, bet mums atzinums nav jāsniedz. Nav jāsniedz arī papildus nekāda informācija par ģimeni kā tādu arī par veikto sociālo darbu. Ja tāda rodas darbiniekiem izpratne, mācoties šo jauno metodiku, tad kaut kas nav kārtībā, tā nedrīkstētu būt. Tādā gadījumā šāds sadarbības partneris vispār nekādā veidā bāriņtiesai nav palīdzošs.*

*Diemžēl šī metodika, acīmredzot izstrādes procesā nav gājusi roku rokā ar sociālās jomas regulējošajiem normatīviem un bāriņtiesu darbu un to regulējošajiem normatīvajiem aktiem. […] Un tas, ko mēs ik palaikam dzirdam no bāriņtiesām, uz lūgumu sniegt atzinumu par konkrētu ģimeni. […] Sociālajā dienestā bāriņtiesā atbild trijos teikumos – mums nav jums jāsniedz atzinums. Un tas ir, varbūt drusku citiem vārdiem, ietverts šajā metodikā. Bet, ja mēs paraugāmies uz normatīvo regulējumu, Bāriņtiesu likumā ir pateikts, ka bāriņtiesai ir tiesības pieprasīt atzinumu. Savukārt Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā melns uz balta ir rakstīts ir pienākums sniegt ziņojumu, ko pieprasa bāriņtiesa. […] Tā metodika ir jauna, advancēta, lai gan sociālie darbinieki četrus gadus augstskolā mācās sociālo darbu, tā kā tur nevarētu būt [nekā ļoti] jauna. Bet kā mēs to pielietojam praksē un kā tas iet sasaistē ar normatīvo regulējumu, diemžēl tas ir palicis otrā plānā. Un tas rada zināmus riskus, gan savstarpējās sadarbības kontekstā, gan arī attiecībās ar ģimeni. Protams, klienta sadarbība ar sociālo dienestu savā ziņā ir brīvprātīga. Sociālajam dienestam nav instrumentu, kā piespiest – jūs tagad ar mums sadarbosieties. Bet no otras puses, Sociālo pakalpojumu un palīdzības likumā ir noteikti klienta pienākumi, kas cita starpā ir pienākums sadarboties. Jautājums, kādas ir sociālā daba metodes, lai panāktu sadarbību ar klientu, kura ģimenē ir bērns. Un tas pie kā mēs varam nonākt, ja tas nestrādā.*

Sadarbības partneru šaubas par jaunās sociālā darba metodikas darbam ar ģimenēm un bērniem atbilstību Latvijas realitātei parāda vajadzību iepazīstināt ar jaunās metodikas saturu un skaidrot tās piemērošanas kārtību arī citām institūcijām, it īpaši attiecībā uz informācijas apmaiņu un sadarbību dažādu institūciju starpā.

Saistībā ar intensīvo apmācību procesu, kurš ESF projekta ietvaros ir vērts uz sociālo dienestu kapacitātes stiprināšanu, sadarbības partneri piemin arī negatīvas dienestu darbinieku attieksmes pret sadarbības partneriem pieaugumu. Tas izpaužas kā valdonīgas, augstprātīgas attieksmes savstarpējā komunikācijā. Sadarbības partneri šo attieksmi saista ar sociālo dienestu darbinieku apmācībām tāpēc, ka šajā komunikācijā daļa sociālo darbinieku demonstrē savu zināšanu un kompetences pārākumu pār sadarbības partneru zināšanām, tādējādi noniecinot citu iestāžu darbu.

*Aicinājums būtu, vadot apmācības vai jebkurus citus pasākumus, sociālajiem darbiniekiem neuzsvērt, ka sociālais darbs ir kaut kas, kas stāv [pāri visam]. […] Ka tas ir kaut kas tāds, kam ir tāda nozīme, kam ir tāds ieguldījums, kam ir tādas apmācības, tādas metodikas. Savukārt citiem gan nav nekā, ka citi gan pa lielai daļai nekam neder un nesaprot, kā šai dzīvē būtu jādzīvo. […] Es cenšos pateikt, ka nepaceļ pāri, pasakot, ka visur citur to, ko dara [citas iestādes], ka tas ir itin nekas uz sociālā darba fona. Tas tomēr ļoti, ļoti [negatīvi] ietekmē savstarpējo sadarbību. […] [Vajag] saprast, ka mēs visi šajā posmā esam sadarbības partneri, un te nav kāds gudrāks.*

Tādējādi šī situācija iezīmē pirmo no sadarbības partneru minētajām tēmām, kurās būtu jāturpina sociālo dienestu profesionalitātes stiprināšana. Sadarbības partneri uzskata, ka valdonīga komunikācija liecina, ka to demonstrējošie sociālo dienestu darbinieki nav pietiekami izpratuši, kā izpaužas cieņpilna saskarsme, turklāt pastāv risks, ka, ja šādi sociālo dienestu darbinieki vēršas un izturas pret sadarbības partneriem, tad līdzīgi viņi izturas arī komunikācijā ar klientiem.

Valdonīgas komunikācijas ietvaros no sociālo dienestu puses sadarbības partneri ir saņēmuši norādījumus, ka noteiktas klientu grupas (personas ar alkohola atkarībām vai bez noteiktas dzīves vietas) ir “mazāk vērtīgas” par citām, cenšoties izvairīties piešķirt tām sociālos pakalpojumus, vai uzdevumus, ka stacionāru pārstāvjiem būtu jāiepazīstas ar viņu pašvaldības saistošajiem noteikumiem, piemēram:

*Bet periodiski no ārpus Rīgas sociālajiem dienestiem parādās doma – jūs taču esat slimnīcas sociālie darbinieki, jums ir jādara viss, jāaizpilda tādi un tādi dokumenti, skatieties tajos noteikumos. Lai gan tie ir viņu pašvaldības noteikumi. Mēs esam pretimnākoši, bet mēs arī paskaidrojam, ka mēs slimnīcā neturam katras pašvaldības saistošo noteikumus. Mēs tīri fiziski netiekam galā ar to apjomu, lai skatītu katras pašvaldības saistošos noteikumus.*

Papildus sociālo dienestu darbinieku komunikācijas prasmēm, sadarbības partneri vērš uzmanību uz dažādu sociālo dienestu sagatavoto dokumentu kvalitāti – sniegtās informācijas apjomu un tās mērķtiecīgumu. Bāriņtiesu pārstāvi šeit norāda, ka daļā sociālo dienestu darbiniekiem trūkst prasmju strukturēt atzinumus, kas tiek sniegti uz bāriņtiesu pieprasījumiem. Šeit kritika ir vērsta uz to, ka sociālo dienestu darbiniekiem ir jāprot paraudzīties uz sniegto informāciju ne tikai no procesa – veiktā sociālā darba – viedokļa, bet arī prast novērtēt, secināt un sniegt pierādījumus un dokumentos uzskatāmi raksturot, kā psihosociālā darba vai saņemto sociālo pakalpojumu rezultātā ir uzlabojušās kādas noteiktas klienta sociālās prasmes.

*Atzinumu kvalitāti mēs gribētu daudz, daudz labāku, kolēģi vēl diezgan pieklājīgi izteicās. […] tad, kad no bāriņtiesas nāk lūgums sniegt atzinumu par aizgādību, saskarsmi, jebkuru lietu no dienesta, dienests pazaudējas tajā, ka mūsu fokuss ir bērns. Tas, ka vecāks ir atradis darbu, kā dzīvs piemērs, man neko neizsaka par viņa prasmēm audzināt vai rūpēties par bērnu atbilstoši bērna interesēm. Tas neko nenozīmē, tieši tāpat kā tas, ka viņš saņem pabalstus. Ienākumi nav raksturojošais, tas, ka viņš ir apmeklējis psihologu vai moderno BEA grupu – tas nekādā veidā neko neliecina par viņa prasmju izaugsmi.*

*Mūsu gadījumā ietekmē tas, cik plaši [sociālais dienests] sniedz informāciju. Uz mūsu pieprasījumu, piemēram. Dažreiz tiešām, pievēršoties arī iepriekšējam jautājumam, tas ir atkarīgs no sociālā darbinieka, cik plaši viņš iekļaujas tajā visā gadījumā. Daži iekļaujas varbūt formāli, izpildot savus darba pienākumus, bet daži iekļaujas tā kā vairāk. Tas atkal ir atkarīgs no resursiem, cik tam darbiniekam ir to lietu.*

Atsaucoties uz iepriekšējās nodaļās vairākas reizes minēto apgalvojumu, ka sociālo dienestu darba kvalitāte būtiski atšķiras pašvaldību starpā, daļa sadarbības partneru rosina turpināt darbu ar dažādu metodiku izstrādi. Šie diskusiju dalībnieki redz metodikas kā instrumentu, kā izlīdzināt atšķirības, kuras novērojamas sociālo dienestu darbībā.

*Mēs gribētu sagaidīt, ka sociālajiem dienestiem darbā vairāk būtu vienotas metodikas, lai visā valstī pakalpojums būtu līdzīgāks, būtu līdzīga izpratne un iedziļināšanās klienta situācijā pēc būtības. Mēs redzam, ka reizēm tiek sastādīti sociālās rehabilitācijas plāni, tiek noteikti līdzdarbības pienākumi, bet bieži vien šie pienākumi tiek noteikti formāli.*

Runājot par dažādām mērķa grupām, darbā ar kurām sociālo dienestu sadarbības partneri redz nepieciešamību uzlabot sociālo darbinieku kompetences, tiek minētas tikai dažas grupas, un pamatojums bieži ir saistīts ar noteiktu sociālo problēmu aktualitātes pieaugumu. Sadarbības partneri visbiežāk min vajadzību uzlabot saskarsmes prasmes un kompetences darbā ar jauniešiem (nepilngadīgajiem), tostarp tādām sarežģītām grupām kā jaunieši ar atkarības problēmām, jaunieši ar noslieci uz vardarbību u.tml. Otra mērķa grupa, darbā ar kuru sadarbības partneru vērtējumā sociālajiem darbiniekiem pietrūkst prasmju, ir personas ar GRT, it īpaši, ar psihiskām saslimšanām.

*Bijuši tikai pāris tādi gadījumi, ka vecākās paaudzes pārstāvjiem ir grūti kontaktēties ar jaunatni, ja ir vecāks sociālais darbinieks – es jau to jaunatni nesaprotu, mēs jau no 14 gadiem paši mācījāmies dzīvot. Ar tādām frāzēm, ar mūsdienu jaunatni viņš nespēj tā īpaši saprasties, varbūt tas ir viens, ar ko darbā esmu saskārusies.*

Apkopojot sadarbības partneru vērtējumus par sociālo darbinieku prasmēm un kompetencēm un salīdzinot tos ar ex-ante pētījumu, secināms, līdzīgi kā iepriekš sadarbības partneri uzskata, ka augstu profesionālo kompetenci nodrošina atbilstoša izglītība, tostarp, dalība ESF projekta īstenotajos apmācību pasākumos un supervīzijās, uzkrātā praktiskā darba pieredze, kā arī profesionālā piemērotība. Tā rezultātā vairāki sadarbības partneri norāda, ka augstskolās sagatavotajiem sociālajiem darbiniekiem trūkst prakses, kuru viņi iegūst, uzsākot darbu sociālajā dienestā. Nepilnīgas zināšanas un prasmes, līdzīgi kā iepriekš, visbiežāk novērotas savstarpējās komunikācijas jomā. Salīdzinot ar ex-ante pētījumu, sadarbības partneri praktiski nav minējuši, ka sociālajiem darbiniekiem trūkstu zināšanu darbā ar vardarbības upuriem un personām ar varmācīgu uzvedību, bet joprojām par nepietiekamām tiek uzskatītas zināšanas un prasmes darbam ar jauniešiem un personām ar GRT.

# STARPINSTITUCIONĀLĀ UN STARPPROFESIONĀLĀ SADARBĪBA

Sociālo dienestu sadarbības partneru pieredze un vērtējumi par starpinstitucionālo sadarbību veido noslēdzošo apakšnodaļu, kurā iztirzāti šādi jautājumi: pirmkārt, sadarbības vispārējs apskats, raksturojot sadarbības gadījumus un regularitāti; otrkārt, ir analizēta starpinstitucionālās sadarbības organizācija, ar to saprotot sadarbības tiesisko pamatu un informācijas aprites kanālus; treškārt, sadarbības partneru pieredzē balstītie sadarbības ar sociālo dienestu vērtējumi un to ietekmējošie faktori, kā arī viedokļi par nepieciešamajiem uzlabojumiem.

## Sadarbības vispārējs raksturojums: regularitāte, gadījumi, mērķa grupas

Sadarbība ar sociālo dienestu citām institūcijām notiek atbilstoši katras iestādes kompetencēm, un tās nosaka arī mērķa grupas, kuru situācijas risināšanai notiek sadarbība. Visšaurākais mērķa grupu spektrs, taču salīdzinoši visintensīvākā sadarbība ar sociālajiem dienestiem ir bāriņtiesām, kuri kopīgi risina jautājumus saistībā ar situāciju ģimenēs ar bērniem, ja vecākiem trūkst bērnu aprūpes prasmes, nepilngadīgo interešu aizstāvību u.tml. Līdzīgs sadarbības mērķis ar sociālajiem dienestiem ir VBTAI, taču sadarbības intensitāte ir retāka. Citu institūciju sadarbība var būt situatīva, tāpēc retāka vai sezonāla (noteiktos gadalaikos intensīvāka), taču kopumā tās intensitāti nosaka pašvaldību lielums, katras institūcijas darba specifika u.tml. raksturlielumi. Attiecīgi stacionāri sadarbojas ar sociālajiem dienestiem, lai risinātu jautājumus saistībā ar sociālo palīdzību vai sociālajiem pakalpojumiem pacientiem, pacientu transportēšanu u.tml. Šajā gadījumā biežākie klienti ir seniori, personas ar invaliditāti, bērni, kā arī trūcīgas personas vai personas, kuras varētu pretendēt uz trūcīgā statusu, taču kaut kādu iemeslu dēļ to nav nokārtojušas. Policija parasti sadarbojas ar sociālajiem dienestiem, nododot informāciju, ja ģimenēs fiksēta vardarbība, NVA – saistībā ar bezdarbniekiem, VSAA – saistībā ar jebkuru savu klientu, izglītības iestādes – saistībā ar izglītības iestāžu apmeklējuma kavējumiem un vardarbības/ konfliktu situāciju risināšanu, NVO – saistībā ar dažādu sociālo pakalpojumu nodrošināšanu pašvaldībā.

Lai gan tiesiskais regulējums vispārīgi nosaka noteiktu iestāžu pienākumu sadarboties (bāriņtiesas, sociālie dienesti, policija, izglītības iestādes, NVA), tomēr praktiskie sadarbības modeļi un intensitāte atšķiras (sk. arī nodaļu “Starpinstitucionālās sadarbības organizācija”). Blakus starpinstitucionālajām sanāksmēm un informācijas apmaiņai, ko nosaka tiesiskais regulējums, daļa bāriņtiesu norāda, ka tām ir svarīgi pieaicināt sociālo dienestu pārstāvjus uz bāriņtiesas sēdēm, lai nodrošinātu vispilnīgāko informāciju par izskatīto klientu lietu.

*[…] mēs aicinām sociālo dienestu arī piedalīties bāriņtiesas sēdēs, kad skatām lietu. Mums sociālā dienesta dalība bāriņtiesas sēdēs ir ļoti būtiska, par to bieži ir diskusija, dažkārt sociālajiem dienestiem šķiet, ka tas nav korekti, ka viņi tiek aicināti uz bāriņtiesas sēdēm, bet mūsu ieskatā viņi ir svarīga, viņu klātesamība ir būtiska. Citreiz informācija nesakrīt – klients saka kaut ko citu, atsaucoties uz to, ka tajā brīdī šis sociālais darbinieks nav klāt, skaidrība ir iegūstama tieši tad, kad speciālisti ir klāt, to mēs novērtējam. Mēs novērtējam to, ka sociālais dienests jau pirms bāriņtiesas sēdes sniedz savus atzinumus, zinu, ka ziņojumi atšķiras atkarībā no tā, kurš darbinieks ir gatavojis šo dokumentu. Ir darbinieki, kuri nesniedz atzinumus, lai gan normatīvais akts pagaidām paredz, ka sociālais darbinieks sniedz atzinumus lietās, kuras ir par aizgādības tiesību atjaunošanu un prasības celšanu tiesā.*

Cits nozīmīgi sadarbības aspekti ir kopīgi apsekojumi, lai nodrošinātu skaidru un vienotu informāciju par klientu situāciju, un sociālo dienestu sniegtie sociālie pakalpojumi, kuru vērtību ir atzinuši sadarbības partneri, kā arī pašvaldību brīvās iniciatīvas pabalsti (veselības aprūpes pabalsts u.tml.).

*Mums ir iespēja dabūt mūsu klientiem bezmaksas psihologa konsultācijas. Tieši tā pat sadarbībā ar sociālo dienestu mēs veicam apsekojumu. Un sociālais dienests ir viens no tiem, kas mūsu klientiem uzdod uzdevumus, un mēs vēl papildus motivējam, lai šos uzdevumus izpildītu. Tas mums ir ļoti, ļoti svarīgs sadarbības partneris, bet es šeit vairāk runāju kontekstā ar nepilngadīgajiem.*

Veselības aprūpes iestāžu pārstāvji atzīst, ka visbiežāk sadarbība ar sociālajiem dienestiem notiek attālināti, sazinoties pa tālruni, jo galvenais uzdevums ir sakoordinēt pacienta transportēšanu, saņemt vajadzīgos dokumentus un apliecinājumus, lai samazinātu pacienta izdevumus par uzturēšanos un ārstēšanos stacionārā, kā arī lai informētu par to, kādi sociālie pakalpojumi būtu nepieciešami pacientam turpmāk. Tomēr sadarbība var ietvert arī klātienes tikšanās īpaši sarežģītos gadījumos, it īpaši tas bija nepieciešams Covid-19 pandēmijas laikā.

*Šobrīd varbūt tādas vajadzības nav. Vienīgi tikai tad, ja mēs vienojamies, ka ir jāatbrauc uz medicīnas iestādi apraudzīt kādu pacientu. Piemēram, mēs kopā aizejam novērtēt situāciju. Tad, kad bija kovidlaiks vai es kā medicīnas darbinieks eju kopā ar sociālo darbinieku, lai nebūtu nekādu pretenziju no medicīnas personāla, ka mēs tiešām ejam risināt situāciju, nevis tikai apciemot, ka šeit tiešām ir vajadzība.*

VSAA pārstāvji diskusijās atzīst, ka, pakalpojumiem kļūstot pieejamiem tiešsaistē (e-pakalpojumu formā), šīs institūcijas sadarbība ar sociālo dienestu laika gaitā ir palikusi retāka. Tomēr VSAA sazinās ar sociālo dienestu un atzīst, ka tas ir nozīmīgs sadarbības partneris situācijās, kad nav pieejama klienta (piemēram, vecuma pensijas saņēmēja) tiešā kontaktinformācija. Tādā gadījumā ar sociālā dienesta starpniecību tiek noskaidrots, kāds ir klienta stāvoklis (ilgstoši slimo, miris).

*Mūsu jautājumi, par ko mēs griežamies un jautājam sociālajā dienestā, piemēram, pensija nav saņemta vairākus mēnešus, klienta numurs… ar piegādi mājās ir vairāk vecāka gadagājuma cilvēkiem, 80 uz augšu, telefons arī nav mūsu rīcībā, tad mēs meklējam palīdzību sociālajā dienestā, griežamies pēc palīdzības, lai noskaidrotu, vai tā persona ir dzīva.*

NVA sadarbojas ar sociālajiem dienestiem divos veidos. Pirmkārt, līdzīgi kā VSAA, sociālais dienests ir nozīmīgs NVA informācijas avots jautājumos par klienta situāciju, ja viņam nav tālruņa numura ātrākai saziņai. Otrkārt, NVA sadarbojas ar sociālo dienestu bezdarbnieku situācijas uzlabošanai, gan nosūtot aktuālo informāciju par brīvajām vakancēm pašvaldībā, gan organizējot pagaidu algotos sabiedriskos darbus.

Arī NVO sadarbojas ar sociālajiem dienestiem divējādi – kā tieši sociālo pakalpojumu sniedzēji, balstoties uz iepirkumā iegūtajām tiesībām vai deleģējuma līgumu (vai citādu līdzīgu sadarbības formu, kad NVO ir uzņēmušās konkrētu funkciju veikšanu), vai kā organizācijas, kurp sociālie dienesti var nosūtīt savus klientus plašāka spektra sociālās palīdzības saņemšanai (ne tikai pārtikas un higiēnas preces, bet arī apģērba un dažādu sadzīves preču saņemšanai, kā arī vides pieejamības nodrošināšanai). Sadarbības intensitāte starp NVO un sociālajiem dienestiem ir visatšķirīgākā, kas atkarīgs gan no sociālā dienesta lēmumiem sadarboties, gan no NVO pārklājuma Latvijā. Daļā pašvaldību sadarbību starp NVO un sociālajiem dienestiem ir veicinājis Ukrainas civiliedzīvotāju pieplūdums, 2022. gadā eskalējoties karadarbībai Ukrainā. Šajā situācijā NVO bija nozīmīgs resurss dažādu sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības nodrošināšanā, pieprasījums pēc kura 2022. gada pirmajā pusgadā pieauga ļoti strauji.

Rezumējot sociālo dienestu sadarbības partneru pieredzi, secināms, ka sadarbība ar sociālajiem dienestiem ir balstīta uz kopīgu sociālo problēmu risināšanu, un to parādīšanās biežums nosaka sadarbības intensitāti. Vairākiem sadarbības partneriem ir stabilas sadarbības prakses ar pašvaldību sociālajiem dienestiem. Galvenais ikdienas kopīgā darba pamats ir informācijas nodošana par identificētajiem problēmu gadījumiem un noteiktas intensitātes sadarbība gadījumu risināšanas procesā.

## Starpinstitucionālās sadarbības organizācija

Starpinstitucionālās sadarbības tiesiskais pamats visbiežāk ir nacionālais tiesiskais regulējums, kas nosaka katras institūcijas pienākumus un uzdevumus tās īstenot savas funkcijas sadarbībā ar citām iesaistītajām institūcijām. Attiecīgi visbiežāk grupu diskusiju dalībnieki atsaucas uz Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumu, Bāriņtiesu likumu, pašvaldību saistošajiem noteikumiem u.tml.. Sadarbības partneri arī norāda, ka tiesiskais regulējums pēdējo piecu gadu laikā (kopš ex-ante pētījuma) ir pilnveidots, kas ir veicinājis sadarbības attīstību. Diskusijās iegūtais materiāls arī rāda, ka pašu sadarbības partneru informētība par tiesiskā regulējuma prasībām arī ir pieaugusi, viņi ir pārliecināti gan par savu pienākumu, gan par savām tiesībām sadarboties. Starpinstitucionālo sadarbību atvieglo tas, ka ārpus Rīgas iestādes bieži ir novietotas arī vienā ēkā, piemēram, dažādos stāvos, un iestāžu pārstāvji norāda, ka arī fiziskais izvietojums telpā veicina sadarbību.

*Jā, mums iekšējie normatīvie akti nosaka tiesības iegūt informāciju, un arī starpinstitūciju sanāksmēm ir tiesisks pamats. Jā, tam visam apakšā ir normatīvie akti.*

*Sadarbība ar sociālo dienestu ir sākusies pēdējo divu gadu laikā, kad MK noteikuši, ka obligāti šis ziņojums par notikumu ir jāsūta sociālajam dienestam, kas tālāk skatās un vērtē, strādā ar ģimenēm. Tā atgriezeniskā saite ir tāda nenoteikta, ir gadījumi, kad kāds sūta kaut ko atpakaļ, ir gadījumi, kad viņi tikai pieņem zināšanai. Tas vēl tādā procesā ir, kā mēs sastrādājamies, bet es teiktu, ka sadarbība un komunikācija ir laba, jo ļoti bieži, ja sociālajam darbiniekam ir kādi jautājumi, viņi zvana pa tiešo, noskaidro, precizē, sadarbība ir laba.*

*Ikvienā normatīvajā aktā ir ierakstīts, ka mums ir tiesības saņemt bezmaksas un pilnīgu informāciju jebkurās valsts un pašvaldības iestādēs. [Tomēr] Nekad nevienā normatīvajā aktā nevarēsim pilnīgu visu ierakstīt – visus gadījumus un visus risinājumus. [Tāpēc] Es pievienojos […] teiktajam, tas viss ir atkarīgs no personālijām, no viņa iesaistes, cik viņš šauri skatās uz normatīvo aktu izpildi. Vai viņš skatās formāli, vai tomēr pilnībā iesaistās, vai viņam ir gribēšana risināt konkrētu problēmu.*

Lai gan noteiktās jomās tiesiskais regulējums ir stabils, tāpēc ir nostabilizējušās arī starpinstitucionālās sadarbības formas un metodes, tomēr atsevišķu institūciju pārstāvji norāda, ka viņu pārstāvētajā pašvaldībā vai viņu pārstāvēto institūciju un sociālā dienesta starpā sadarbības noteikumi tiek pilnveidoti vai ir izstrādes stadijā.

*Šobrīd domes sēdē tika apstiprināts nolikums, tika izveidota bērnu tiesību aizsardzības komiteja, kas oficiāli dod pamatu organizēt šīs te starpinstitucionālās sanāksmes, ar policiju, bāriņtiesu, sociālo dienestu, izglītības iestādi, pieaicinot nepieciešamo speciālistu, kā to nosaka MK noteikumi, ka oficiāli ir jābūt sadarbības grupai. Līdz šim mēs vienkārši sadarbojamies starpinstitucionālajā sapulcē, visu protokolējam, tas atbilda likumam, bet šobrīd tas viss ir ļoti oficiāli sakārtots.*

Diskusijas ar sadarbības partneriem ļāva identificēt arī tās jomas, kurās nepieciešama turpmākā sadarbības organizācijas pilnveidošana, lai gan dalībniekiem nebija vienota viedokļa, vai tās būtu nostiprināmas ar nacionāla līmeņa tiesību aktu palīdzību vai sadarbības līgumiem pašvaldību un citu iestāžu starpā.

Kā pirmā būtiskā problēma, kura, balstoties tās aprakstā, ir salīdzinoši aktuāla kopš ex-ante pētījuma, jāmin sadarbība starp sociālajiem dienestiem un veselības aprūpes iestādēm. Visbiežāk problēmas būtība ir lēnā, nepilnīgā vai smagnējā informācijas apmaiņa par pacientiem/ klientiem (piemēram, viņu trūcīgā vai maznodrošinātā statusu, invaliditātes grupu u.tml.). Atsevišķi stacionāru sociālie darbinieki ir bijuši proaktīvi un vēlējušies iegūt piekļuvi SOPA, kas atvieglotu informācijas saņemšanu, tomēr saņēmuši atteikumu. Citiem stacionāru sociālajiem darbiniekiem šādas situācijas radīja mazākas problēmas, attiecīgi ir grūti izvērtēt problēmas aktualitāti, tomēr tā rosina izvērtēt, vai lietderīgi būtu rosināt tādus tiesību aktu grozījumus (vai skaidrot esošo regulējumu), lai nodrošinātu stacionāriem iespēju izgūt informāciju no SOPA.

*Es arī rakstīju iesniegumu pašvaldībai, lai man atļauj pieslēgties SOPA. Atteica. Kāpēc – nezinu. […] [Piekļuve SOPA] Dažkārt iznāk tāda kā… Es neteiktu, ka dusmošanās, bet citreiz tas darbinieks ir apsekošanā, viņam ir mācības, viņš ir izbraukumā kaut kur vai viņš ir saslimis. Piemēram, viņš ir atvaļinājumā un man nav, kam paprasīt. Labi, ka citi kolēģi arī zina, kas es esmu, zina pēc sejas. Tad viņi man uzticas. Bet ja mani nezini, tad faktiski man nav, kam paprasīt. Tāpēc man tas būtu ļoti svarīgi. Es atveru, es ieraugu un es tūlīt nekavējoties nododu informāciju.*

Nākamā būtiskā problēma, kas var radīt pārpratumus bāriņtiesu un sociālo dienestu sadarbībā, ir pretruna, kas netieši izriet no tiesiskā regulējuma un sociālā darba prakses, kā arī atšķirīgās sadarbības pieredzēs balstītas prakses piesardzīgi izturēties pret sociālā darba procesu ar konkrēto gadījumu un sociālā darbinieka kompetenci. Problēmas raksturu skaidro vairāki diskusiju dalībnieki:

*[…] sociālais darbs ir ilgstošs process. Ja sociālais darbs ar ģimeni ar bērniem var ilgt gadu, trīs, četrus gadus, piecus gadus, un ar kāpumiem un kritumiem. Tad, piemēram, lietās par aizgādības tiesību pārtraukšanu vai pārtraukto atjaunošanu, bāriņtiesai Civillikums dod gada laiku. Gads tas ir maksimums, kurā bāriņtiesai ir jālemj.*

*Man liekas, runājot par šo sadarbību, problēma ir tāda, ka ne visi sociālie darbinieki saprot, kurā brīdī viņi informē bāriņtiesu par noteiktu problēmu, kurā brīdī iesaistās bāriņtiesa. Ļoti bieži ir tā, ka bāriņtiesa iesaistās no paša sākuma, saņemot no valsts policijas informāciju, no skolas, lai būtu lietas kursā par notikušo. Bāriņtiesa iesaistās, izrunā ar sociālo darbinieku, varbūt arī pirmo reizi satiekas ar to klientu, vecāku vai pusaudzi ar uzvedības problēmu. Mēģinām saprast, vai iesaistāmies vai gaidām, kad sociālais darbinieks pabeigs savu darbu. Mēs baidāmies bieži palaist garām iespēju savlaicīgi iesaistīties, to mēs novērojam. Tā mums arī ir nevajadzīga slodze, mēs gribētu vairāk uzticēties un būt pārliecināti, ka noteiktā brīdī mūs painformēs. Noteikti ļoti liels pluss ir tas, ka sociālais dienests visu laiku ir šeit kopā ar mums vienā ēkā, tas ļoti atvieglo sadarbību, var satikties, nav jāzvana un jāmeklē.*

Policijas (un probācijas dienesta pārstāvji) akcentē atgriezeniskās saites trūkumu par viņu sniegto informāciju saistībā ar nelabvēlīgiem apstākļiem ģimenē. Jāatzīmē, ka policijas pārstāvju starpā nebija vienota viedokļa, cik lielā mērā šāda atgriezeniskā saite ir noderīga viņu ikdienas darbā. Daļa uzskatīja, ka tāda nav nepieciešama, bet citi uzskatīja un sniedza pamatojumu, kāpēc viņiem būtu nepieciešama atgriezeniskā saite. Šajā diskusijā policijas pārstāvji arī norādīja, ka pašu sociālo dienestu rīcība, reaģējot uz iesniegto informāciju atšķiras – vieni dienesti paši informē policiju, bet citi – neinformē.

*Ja bērns izdara likumpārkāpumu, kas ir alkohola lietošana vai citāda veida apreibināšanās ar kādām vielām, bērns ir nelabvēlīgos apstākļos, tad tā ir rakstīts, ka mums ir jāinformē gan sociālais dienests, gan bāriņtiesa. Protams, piekritīšu iepriekšējam cilvēkam, kas izteicās, ka varbūt ne visos gadījumos atgriezeniskā saite ir nepieciešama, bet tomēr šie tā saucamie klienti atkal nonāk mūsu redzeslokā, kad ir skandāli, varmākas, ģimenes konflikti. Reti tā ir tikai viena reize. Mums īstenībā tas būtu ļoti svarīgi, tāpat kā par šiem jauniešiem, kas izdara pārkāpumus – saņemt atpakaļ, kas tad ar šo ģimeni tiek darīts, kā tiek palīdzēts, kādus kursus apmeklē iesaistītās personas varmāka vai tas jaunietis. Ja viņš nonāk atkārtoti pie mums, tad viņam ir atkal citi pārkāpumi, tad mēs visu kopā vērtējam, skatāmies.*

Sociālo darbinieku loma sadarbības procesā ar dažādām institūcijām sadarbības iniciēšanā atšķiras gan atkarībā no tiesiskā regulējuma konkrētajā sadarbības situācijā, gan iedibinātajām sadarbības formām. Sadarbības partneru pārstāvju sniegtajos piemēros redzams, ka citas institūcijas var būt pirmā signāla devēji par izveidojušos problēmu vai identificētu personu, kuras gadījuma risināšanā ir nepieciešama un/ vai lietderīga sociālā dienesta līdzdalība. Tomēr, tā kā tiesiskais regulējums nosaka pienākumu sadarboties, turpmākā informācijas apmaiņa un saskarsme bāriņtiesu un izglītības iestāžu pārstāvju vērtējumā ir vienlīdz aktīva no abām pusēm, attiecīgi institūciju pārstāvji nevar noteikt, kurš ir sadarbības iniciators. Atšķirībā no šīm divām institūcijām VPD, NVA, VBTAI un stacionāru pārstāvji uzskata, ka sadarbības iniciatori ir galvenokārt viņu institūcijas. Turklāt VPD un stacionāru pārstāvji izteica vislielāko interesi uzlabot savstarpējo sadarbību, kas tomēr dažkārt neizdodas (sk. arī nākamo nodaļu “Sadarbības ar sociālo dienestu vērtējums”).

Komentējot starpinstitucionālās sadarbības veiksmes faktorus, blakus tiesiskā regulējuma uzliktajiem pienākumiem, iestāžu tuvam ģeogrāfiskam izvietojumam, individuālo speciālistu vēlmei sadarboties un risināt savu klientu situācijas, kā nozīmīgs izdošanās faktors tiek minēta arī savstarpējā darbinieku pazīšanās – gan gadu gaitā izveidojušās sadarbības saites, gan apstāklis, ka dažādās institūcijās strādājošie speciālisti savulaik ir bijuši kolēģi. Šis apstāklis ļauj izveidot jaunas sadarbības formas un intensificēt sadarbību situācijās, kur iepriekš sadarbība bijusi formāla un ieinteresētība – salīdzinoši zema.

*Veicināt [sadarbību] var personiskās pazīšanās, gadu laikā strādājot. Kad var jebkurā brīdī, ja ir kaut kas ļoti steidzams, ka var personīgi vērsties pie speciālistiem, lai meklētu labāko risinājumu. Tas laikam šobrīd ir vienīgais, kas veicina.*

Apkopojot nozīmīgākās atziņas par starpinstitucionālās sadarbības organizāciju, redzams, ka tās pamats ir abām partnerorganizācijām saistošais tiesiskais regulējums, kas sadarbību vai informācijas nodošanu uzliek par pienākumu. Viena no samērā izplatītām sadarbības formām ir starpinstitucionālās sanāksmes, kuru uzdevums ir informācijas apmaiņa un noteiktu sarežģītu gadījumu iztirzāšana un kuras pēdējos gados, Covid-19 pandēmijas ierobežojošo pasākumu iespaidā, bieži tiek organizētas tiesšaistē. Daļa sadarbības partneru uzsver, ka šāda sanāksmju organizēšanas forma atvieglo tās organizācijas ātrumu un ļauj nodrošināt plašāka speciālistu loka dalību. Tāpat sadarbība/ informācijas apmaiņa notiek rakstiski vai izmantojot dažādas attālinātās formas (tālruņa vai tiešsaistes saruna).

## Sadarbības ar sociālo dienestu vērtējums

Partneri vērtēja sadarbību ar sociālo dienestu pamatā pozitīvi, tomēr daļā gadījumu vērtējums bija kritiskāks. Kopumā, salīdzinot ar ex-ante pētījumu, ir pamats uzskatīt, ka sadarbība noteiktās jomās ir uzlabojusies, vismaz informācijas apmaiņas līmenī. Tāpat sadarbības partneru paustais viedoklis liek domāt, ka ir samazinājies to gadījumu skaits, kad citām institūcijām nav izprotama vajadzība un sadarbības mērķis. Tomēr līdzīgi kā ex-ante pētījumā, viennozīmīgu vērtējumu diskusiju dalībniekiem bija grūti sniegt, jo sadarbības kvalitāti nozīmīgi ietekmē katra konkrētā sociālā dienesta vadība, sociālais darbinieks, kā arī iepriekšējās sadarbības pieredzes ilgums.

**Pozitīvo vērtējumu** pamatā, līdzīgi kā ex-ante pētījumā, tika minēti šādi argumenti: laba komunikācija, savlaicīga informācijas apmaiņa, ieinteresēta attieksme, sociālo darbinieku profesionalitāte, spēja visiem iesaistītajiem dienestiem mobilizēties konkrētas neierastas krīzes situācijas risināšanai (piemēram, kāda izveidojās, intensificējoties karadarbībai Ukrainā). Savukārt **negatīvo vai piesardzīgo vērtējumu** pamatā ir augstākas gaidas pret sociālo dienestu darbinieku sniegumu, piemēram, kā nozīmīgu un vērtīgu izvirzot interesi iedziļināties katra individuālā klienta situācijā, spēju iejusties sadarbības partnera situācijā, komunikācijas prasmes un stilu, interesi veidot jaunas sadarbības formas, ārpus tiesiskā regulējuma obligāti noteiktajām sadarbības formām.

Kā izriet no informācijas, kas sniegta iepriekšējās nodaļās, vairāku partneru institūciju pārstāvji uzskata, ka sadarbība pēdējo piecu gadu laikā (kopš ex-ante pētījuma) ir uzlabojusies. To ir veicinājusi tiesiskā regulējuma pilnveide, kā rezultātā starpinstitucionālās sanāksmes ir kļuvušas par ierastu praksi.

*Starpinstitūciju sanāksmes mūs ir satuvinājušas. Daudz tuvāk, daudz konkrētāk… Jo redz kā ir, tad, kad mēs vesela komanda saslēdzamies vienā sēdes laikā, tad mums tā puzle no dažādām institūcijām ļoti labi saliekas kopā. Jo bieži vien ir tā, ka dažādas institūcijas operē ar dažādi informāciju. Un attiecībā uz sadarbību ar sociālo dienestu, mums ir bijuši semināri, kas ir ar mērķi veicināt šo sadarbību. Jā, noteikti arī šīs starpinstitūciju sanāksmes ir veicinājušās šo sadarbību. Šo sanāksmju laikā parasti tiek izrunāts, kas ir tie veicamie uzdevumi, un tad, kad ir atkārtotās sanāksmes, tad mēs izrunājam, kā mums katram attiecīgajā posmā ir veicies. Tas jau ir komandas darbs. Mēs esam dažādas institūcijas, bet vienā komandā.*

*Ja runā par pēdējiem pieciem gadiem, tad starp institūciju sanāksmes ir galvenais saskares punkts. Viena lieta ir tā, ka ir lielāka izpratne, kas tas tāds ir un kāpēc tas ir vajadzīgs. Varbūt sākotnēji to vairāk uztvēra kā papildus darbu, kas nav nekur atrunāts, un kāpēc ir jātērē laiks, nākot pie mums. Tad šobrīd attieksme, izpratne ir mainījusies. Un vēl viena lieta, sociālie darbinieki, kuri ir apmeklējuši šīs starp institūciju sanāksmes, viņi ir izpratuši modeli, kā tas notiek, šo sanāksmju ētiku ir izpratuši, jo zina kā izturēties, kā uzvesties.*

*Ir uzlabojusies. Mēs vairāk saprotam, ko mēs viens no otra vēlamies. Varbūt arī protam vairāk saskatīt kopīgos mērķus, un saredzēt, ka katrai institūcijai ir savas funkcijas un pienākumi.*

Vienlaikus, līdzīgi kā ex-ante pētījumā, sadarbības kvalitāti var uz noteiktu laiku samazināt darbinieku mainība – biežāk ir norādīts uz darbinieku mainību sociālajā dienestā, kas daļā pašvaldību ir notikusi arī ATR rezultātā.

*Kadru mainība ļoti sarežģī lietu virzību uz priekšu. Tiek uzsākta saruna, ja darbinieks ir atstājis darbu, tad ir atkal pauze, stājas jauns amatā un atkal viss no jauna. […] process ieilgst, nerisinās ātri.*

Atsevišķi aplūkojot ATR ietekmi, sadarbības partneru viedoklis par tās iespaidu uz sadarbību ar sociālo dienestu ir atšķirīgs. Pirmkārt, būtisks apstāklis ir tas, cik lielā apjomā katrā no reģioniem ir īstenota ATR, cik pašvaldības ir apvienojušās un kādas sociālā dienesta struktūras un personāla izmaiņas tāpēc ir notikušas. Biežāk sadarbības partneri ir uzskatījuši, ka ATR ir radījusi sadarbības grūtības, retāk – ka ATR rezultātā notikušie pārkārtojumi sociālajos dienestos ir devuši pozitīvu rezultātu, piemēram, uzlabojuši informācijas apmaiņu dažādu institūciju starpā.

*ATR ir sarežģījusi attiecības un daudzus momentus, jo lemtspējīgai pašvaldībai un sociālajiem darbiniekiem gan darba, izmaiņu ziņā, tas kavē daudzas lietas, tehniski noformējot līgumus, kaut kādus procesus. Varētu teikt, ka ATR visu padara vēl lēnāku un nepieejamāku.*

*Pozitīvais ir tas, ka ir centralizācija. […] novada sociālā dienesta vadītājai tiek sūtīta dokumentācija, viņa savukārt tālāk deleģē uz pārējiem darbiniekiem. [Iepriekš bija tā, ka] Tālākais novada reģioniņš ir nesasniedzams, viņi nevar, nespēj, nav šo līdzekļu. Ja pilsētas vidē mēs varam atrisināt ļoti ātri, tad novadā, kamēr aiziet tas dokuments, pieņemšana ir trīs reizes nedēļā, noteiktās stundās, un, nedod dievs, man tajās stundās nav darbalaiks, tad var zvanīt pēc nedēļas. Līdz ar to centralizētā pieeja ir ļoti laba. […] Informācijas apmaiņas ziņā mums ir pat vieglāk.*

Covid-19 pandēmijas laikā pastāvošo distancēšanās noteikumu ietekme uz starpinstitucionālo sadarbību raksturojuma divējādi. Pirmkārt, tā ir veicinājusi dažādu attālināto saziņas formu izplatību, kuru lietošana turpinās pēc noteikumu atcelšanas. Sadarbības partneru vērtējumā tas ir veicinājis arī starpinstitucionālās sadarbības efektivitāti.

*Tas veicināja sadarbību, jo mēs sākām vairāk izmantot digitālos resursus. Tas tagad ļoti plaši tiek izmantots visās jomās – apmācībās, sanāksmju rīkošanai. Digitālizācijas process paātrināja un atviegloja sadarbību.*

*Tagad tā komunikācija ir daudz vieglāka. Mēs iepriekš runājām, vai ir nepieciešamība fiziski iet uz sociālo dienestu, tad īstenībā nav. Nevajag tērēt laika resursu. Var telefoniski, var sūtīt vēstules un pieprasījumus elektroniski. Jā, kovids palīdzēja.*

*Institucionālā sadarbībā šobrīd ir daudz vieglāk un ātrāk saslēgties, reaģēt uz situācijām, izrunāt, ko, kurš darīs.*

Otrkārt, Covid-19 pandēmijas laikā pastāvošo distancēšanās noteikumu rezultātā pieauga sociālā dienesta kā starpnieka loma starp citām institūcijām un sociālā dienesta klientiem, piemēram:

*Kad mēs klientus klātienē vispār nepieņēmām, visas konsultācijas notika attālināti. Tad atsevišķiem klientiem, kuriem nav telefona, tad tā komunikācija tika organizēta caur sociālo dienestu. Tad arī sociālais darbinieks varēja palīdzēt piekļūt elektroniski nosūtītiem dokumentiem vai nodot informāciju par iespējamām vakancēm. Kovida laikā būtībā sociālais dienests bija starp mums un klientu. Man šķiet, ka tā sadarbība bija veiksmīga.*

Savukārt karadarbība Ukrainā un Latvijas dienestu rīcība, lai atbalstītu Ukrainas civiliedzīvotājus, kuri, bēgot no kara, ieradās Latvijā, arī ir rosinājusi noteikta veida sadarbības intensificēšanos, tomēr lielākā mērā – aktīvākajā bēgļu pieplūduma posmā, respektīvi, 2022. gada pirmajā pusgadā. Šajā gadījumā pieauga sadarbība dažādu NVO un sociālo dienestu starpā, lai nodrošinātu Ukrainas iedzīvotājiem sociālo palīdzību. Savukārt Rīgā tika gūta unikāla pieredze, izveidojot “Rīgas atbalsta centru Ukrainas iedzīvotājiem”. Tā aktīvākajā darba posmā vienā ēkā bija izvietotas dažādu valsts un Rīgas pašvaldības iestāžu filiāles, kā arī NVO informatīvais punkts un atsevišķi pakalpojumi (bērnu istaba, ēdamzāle, psihologa konsultatīvais punkts, informācija par veselības aprūpi Latvijā u.tml.), kā rezultātā Ukrainas civiliedzīvotāji visu galveno informāciju, nepieciešamo reģistrāciju un palīdzību varēja veikt vienā iestādē. Sadarbības partneri šo atzīst par veiksmīgu sadarbības piemēru, akcentējot to, kādā veidā tika organizēta informācijas apmaiņa, kā arī izsaka gandarījumu par šo sadarbības pieredzi.

*Tā kā bija ļoti plašs iestāžu pārstāvju vienā centrā, sākotnēji mums katru vakaru bija 10, 15 minūšu sanākšanas, ko varēja nodot darbiniekiem. Mums bija ātra informācijas apmaiņa. Burtiski blakus kabinetos ir sociālais dienests, PMLP, izglītības pārvalde utt. Neskatoties uz milzīgo darba apjomu, jo gan nodarbinātības jautājumi, gan pēc tam arī pirmreizējie pabalsti Ukrainas iedzīvotājiem, uzsākot darbu, visi šie jautājumi… Protams, kā jau ikdienā, kādas lietas, ko nezina… Tas kā tika noorganizēta informācijas apmaiņa, katra iestāde deva aktuālāko. Katras pāris dienas kaut ko noaktualizēja. Manā skatījumā, šis bija tā ļoti [labi].*

Vērtējot sadarbību ar sociālajiem dienestiem, grupu diskusijās redzams, ka noteikti sadarbības partneri, kuri ir, pirmkārt, ir citu nozaru ministriju pakļautībā un sadarbību ar kuriem mazākā mērā regulē tiesību akti, atrodas mazāk izdevīgā pozīcijā tad, ja rosina jaunas sadarbības jomas vai sadarbību, lai preventīvi strādātu ar citām mērķa grupām. Viņu pieredze rāda, ka liela daļa sociālo dienestu ir neatsaucīgi uz viņu ierosinājumiem, tāpēc paliek situācijā, kad *“mums praktiski nav sadarbības ar sociālajiem dienestiem, kaut gan ļoti gribētos.”* Šādas neīstenotas sadarbības vērojamas personu ar GRT (t.sk. pacientu ar psihiskām saslimšanām) aprūpē un preventīvo darbu ar jauniešiem ar deviantu uzvedību.

# Izmantotās literatūras saraksts

Baltic Institute of Social Sciences (2022). *Ikgadējs nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanas rīcībpolitikas izvērtējums (t.sk. padziļināts izvērtējums par maznodrošinātām personām)*. Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv/node/3937

Centrālā statistikas pārvalde (2023) *Inflācijas kalkulators*. Pieejams: https://tools.csb.gov.lv/cpi\_calculator/lv/2019M03-2023M03/0/100.

Labklājības ministrija (30.09.2020.). Deinstitucionalizācijas process. https://www.lm.gov.lv/lv/deinstitucionalizacijas-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

Labklājības ministrija (n.d.). Aptauja par sociālā darba jomas speciālistiem sociālajā dienestā uz 01.02.2023. Nepublicēts.

Ministru kabinets (13.06.2017.) Ministru kabineta noteikumi Nr. 338 “Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem.” Pieejams: https://likumi.lv/ta/id/291788-prasibas-socialo-pakalpojumu-sniedzejiem

Ministru kabinets (12.09.2017.) Ministru kabineta 2017.gada 12.septembra noteikumi Nr.545 “Noteikumi par institūciju sadarbību bērnu tiesību aizsardzībā”. Pieejams: https://likumi.lv/ta/id/293496-noteikumi-par-instituciju-sadarbibu-bernu-tiesibu-aizsardziba.

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-statistiskajiem-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-klasifikacijas-un-amatu-apraksta-izstradasanas-kartiba

Saeima (16.11.2021.) “Grozījumi Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā”. Pieejams: https://www.vestnesis.lv/op/2021/234A.11

Saeima (10.06.2020). *Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likums*. Pieejams: https://likumi.lv/ta/id/315654-administrativo-teritoriju-un-apdzivoto-vietu-likums

Saeima (01.12.2009.). Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums. Pieejams: https://likumi.lv/ta/id/202273-valsts-un-pasvaldibu-instituciju-amatpersonu-un-darbinieku-atlidzibas-likums

Saeima (31.10.2002.). *Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums*. Pieejams: https://likumi.lv/ta/id/68488-socialo-pakalpojumu-un-socialas-palidzibas-likums

Saeima (19.06.1998.). *Bērnu tiesību aizsardzības likums*. Pieejams: https://likumi.lv/ta/id/49096-bernu-tiesibu-aizsardzibas-likums

Saeima (07.09.1995.). *Par sociālo drošību*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/36850-par-socialo-drosibu>

Tiesību akta projekta “Grozījumi Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā” sākotnējās ietekmes (ex-ante) novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: https://titania.saeima.lv/LIVS13/saeimalivs13.nsf/0/706D13A3F45095C3C225876800457067?OpenDocument.

# PIELIKUMS

## 1. Padziļināto interviju ar pašvaldības domes vadību raksturojums

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nr.** | **Plānošanas reģions** | **Pašvaldības lielums** | **Pašvaldība, kurās veiktas intervijas ar domes vadības pārstāvi** |
| 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 |

## 2. FGD ar sociālo dienestu sadarbības partneriem raksturojums

**1. FGD, Kurzeme**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nr.** | **Iestāde/organizācija** |
| 1. | Liepājas pilsētas bāriņtiesa |
| 2. | Liepājas pilsētas Pašvaldības policija |
| 3. | Ventspils pilsētas bāriņtiesa |
| 4. | Nodarbinātības valsts aģentūras Liepājas filiāle |
| 5. | Liepājas pilsētas Izglītības pārvalde |
| 6. | Valsts Sociālās apdrošināšanas aģentūra Liepājas reģionālā nodaļa |
| 7. | Valsts policija Kurzemes reģiona pārvalde (5 pārstāvji) |
| 8. | SIA Liepājas reģionālā slimnīca |
| 9. | Mamma mammai fonds |

**2. FGD, Zemgale**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nr.** | **Iestāde/organizācija** |
| 1. | Jēkabpils reģionālā slimnīca |
| 2. | Dobeles novada pašvaldības policija |
| 3. | Dobeles novada bāriņtiesa |
| 4. | Jelgavas pilsētas bāriņtiesa |
| 5. | Dobeles, Auces, Tērvetes novadu pedagoģiski medicīniskā komisija |
| 6. | Jēkabpils 2. vidusskola |
| 7. | VSIA Slimnīca „Ģintermuiža” |

**3. FGD, Latgale**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nr.** | **Iestāde/organizācija** |
| 1. | Valsts bērnu tiesību aizsardzības inspekcija |
| 2. | Rēzeknes novada pašvaldības Izglītības un sporta pārvalde (2 pārstāvji) |
| 3. | Nodarbinātības valsts aģentūra Preiļu filiāle |
| 4. | Preiļu novada Izglītības pārvalde |
| 5. | Valsts probācijas dienests Preiļu teritoriālā struktūrvienība |
| 6. | Preiļu novada bāriņtiesa |
| 7. | Rēzeknes novada bāriņtiesa |
| 8. | Nodarbinātības valsts aģentūras Daugavpils filiāle |
| 9. | Daugavpils reģionālā slimnīca |
| 10. | Preiļu novada pensionāru biedrība |
| 11. | Latvijas Sarkanais krusts Latgales komiteja |
| 12. | Preiļu 2. vidusskola |

**4. FGD, Vidzeme**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nr.** | **Iestāde/organizācija** |
| 1. | Madonas novada pašvaldības SIA „Madonas slimnīca” |
| 2. | Latvijas Sarkanais Krusts Madonas komiteja |
| 3. | Biedrība “Ģimenes centrs TuTi” |
| 4. | Madonas pilsētas 1. vidusskola |
| 5. | SOS Bērnu ciemats Valmierā |
| 6. | Nodarbinātības valsts aģentūras Madonas filiāle |
| 7. | Madonas novada bāriņtiesa |
| 8. | Cēsu novada bāriņtiesa |
| 9. | Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra Valmieras reģionālā nodaļa |
| 10. | Valmieras slimnīca |

**5. FGD, Rīga un Pierīgas reģions**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nr.** | **Iestāde/organizācija** |
| 1. | VSIA Bērnu klīniskā universitātes slimnīca |
| 2. | VSIA P.Stradiņa klīniskā universitātes slimnīca |
| 3. | Valsts bērnu tiesību aizsardzības inspekcija |
| 4. | Valsts probācijas dienests |
| 5. | Rīgas bāriņtiesa |
| 6. | Olaines bāriņtiesa |
| 7. | Jūrmalas bāriņtiesa |
| 8. | Nodarbinātības valsts aģentūra Rīgas reģionālā filiāle |
| 9. | Nodarbinātības valsts aģentūra |
| 10. | Rīgas domes Izglītības, kultūras un sporta departaments |
| 11. | Invalīdu un viņu draugu apvienība Apeirons |

## 3. Pašvaldību sociālo dienestu rīcībā esošā finansējuma apmēra uz vienu iedzīvotāju (EUR) atšķirību amplitūda visās Latvijas pašvaldībās 2021. gadā

| Pašvaldība | Pašvaldības budžeta izdevumi sociālā atbalsta pasākumiem (t.sk. pabalsti) | Pašvaldības sociālā dienesta uzturēšanas izdevumi | Pašvaldības nodrošināto sociālo pakalpojumu sniedzēju institūciju uzturēšanas izdevumi | Kopā | Iedzīvotāju skaits 2021. gada sākumā | Pašvaldību sociālās jomas finansējuma apmērs uz vienu iedzīvotāju (EUR) | Pašvaldības sociālā dienesta uzturēšanas izdevumu apmērs uz vienu iedzīvotāju (EUR) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|
| EUR | EUR | EUR | EUR |  | EUR | EUR |
| Daugavpils | 7243540 | 1466761 | 3535850 | 12246151 | 80627 | 151,89 | 18,19 |
| Jelgava | 3819167 | 1062559 | 612661 | 5494387 | 55336 | 99,29 | 19,20 |
| Jūrmala | 2982253 | 770781 | 3104508 | 6857542 | 50248 | 136,47 | 15,34 |
| Liepāja | 2535995 | 1406092 | 2600566 | 6542652 | 67964 | 96,27 | 20,69 |
| Rēzekne | 1015656 | 588607 | 2170968 | 3775231 | 26839 | 140,66 | 21,93 |
| Rīga | 52740211 | 8274377 | 16036066 | 77050654 | 614618 | 125,36 | 13,46 |
| Ventspils | 1604763 | 735706 | 1375511 | 3715980 | 33372 | 111,35 | 22,05 |
| Ādažu novads | 463907 | 507388 | 0 | 971295 | 21134 | 45,96 | 24,01 |
| Aizkraukles novads | 1104268 | 1014803 | 320246 | 2439317 | 29367 | 83,06 | 34,56 |
| Alūksnes novads | 470546 | 350122 | 988807 | 1809475 | 13861 | 130,54 | 25,26 |
| Augšdaugavas novads | 953173 | 1156097 | 1340904 | 3450174 | 25927 | 133,07 | 44,59 |
| Balvu novads | 766707 | 513502 | 1207877 | 2488086 | 19015 | 130,85 | 27,01 |
| Bauskas novads | 1657661 | 3045244 | 656464 | 5359369 | 41755 | 128,35 | 72,93 |
| Cēsu novads | 1339879 | 1486682 | 188506 | 3015067 | 41161 | 73,25 | 36,12 |
| Dienvidkurzemes novads | 1826352 | 1014582 | 434329 | 3275263 | 33364 | 98,17 | 30,41 |
| Dobeles novads | 685709 | 1292376 | 1161774 | 3139859 | 28517 | 110,10 | 45,32 |
| Gulbenes novads | 732983 | 535698 | 1576170 | 2844851 | 19619 | 145,00 | 27,31 |
| Jēkabpils novads | 2306668 | 933939 | 1157471 | 4398078 | 40576 | 108,39 | 23,02 |
| Jelgavas novads | 744447 | 1139900 | 752083 | 2636430 | 31969 | 82,47 | 35,66 |
| Krāslavas novads | 703917 | 646723 | 663103 | 2013743 | 21459 | 93,84 | 30,14 |
| Kuldīgas novads | 1715907 | 2618828 | 0 | 4334735 | 27736 | 156,29 | 94,42 |
| Ķekavas novads | 570572 | 458507 | 1017843 | 2046922 | 30077 | 68,06 | 15,24 |
| Limbažu novads | 736634 | 891873 | 659125 | 2287632 | 28546 | 80,14 | 31,24 |
| Līvānu novads | 226482 | 132077 | 43437 | 401995 | 10636 | 37,80 | 12,42 |
| Ludzas novads | 928421 | 506375 | 892908 | 2327704 | 21777 | 106,89 | 23,25 |
| Madonas novads | 1420056 | 870572 | 2733855 | 5024484 | 28692 | 175,12 | 30,34 |
| Mārupes novads | 819591 | 853857 | 298959 | 1972407 | 32824 | 60,09 | 26,01 |
| Ogres novads | 1959367 | 1347063 | 429171 | 3735601 | 57617 | 64,84 | 23,38 |
| Olaines novads | 1106274 | 2273345 | 626415 | 4006034 | 19705 | 203,30 | 115,37 |
| Preiļu novads | 501591 | 567889 | 1418516 | 2487996 | 16759 | 148,46 | 33,89 |
| Rēzeknes novads | 1591184 | 517680 | 1458474 | 3567338 | 29643 | 120,34 | 17,46 |
| Ropažu novads | 970519 | 2315081 | 45909 | 3331510 | 31697 | 105,10 | 73,04 |
| Salaspils novads | 1753244 | 561698 | 14663 | 2329606 | 22868 | 101,87 | 24,56 |
| Saldus novads | 845290 | 964777 | 776466 | 2586532 | 27110 | 95,41 | 35,59 |
| Saulkrastu novads | 338876 | 281227 | 132296 | 752398 | 9230 | 81,52 | 30,47 |
| Siguldas novads | 1472856 | 2380441 | 158735 | 4012032 | 30625 | 131,01 | 77,73 |
| Smiltenes novads | 532760 | 230528 | 231724 | 995012 | 18155 | 54,81 | 12,70 |
| Talsu novads | 1049030 | 701674 | 281151 | 2031856 | 35699 | 56,92 | 19,66 |
| Tukuma novads | 2050359 | 1569187 | 809690 | 4429236 | 44411 | 99,73 | 35,33 |
| Valkas novads | 496101 | 187151 | 27316 | 710567 | 7596 | 93,54 | 24,64 |
| Valmieras novads | 4300102 | 950360 | 1808273 | 7058735 | 51370 | 137,41 | 18,50 |
| Varakļānu novads | 69092 | 60654 | 188468 | 318213 | 2945 | 108,05 | 20,60 |
| Ventspils novads | 1717925 | 937821 | 0 | 2655746 | 10777 | 246,43 | 87,02 |

1. https://www.lm.gov.lv/lv/deinstitucionalizacijas-process [↑](#footnote-ref-1)
2. Centrālā statistikas pārvalde (2023) Inflācijas kalkulators. Pieejams: <https://tools.csb.gov.lv/cpi_calculator/lv/2019M03-2023M03/0/100>. [↑](#footnote-ref-2)
3. Deinstitucionalizācija (DI) ir pakalpojumu sistēmas izveide, kas sniedz personai, kurai ir ierobežotas spējas sevi aprūpēt, nepieciešamo atbalstu, lai tā spētu dzīvot mājās vai ģimeniskā vidē. [↑](#footnote-ref-3)
4. Rezultatīvais rādītājs 2.17. Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādnēm 2021.-2027. gadam Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/325828-par-socialas-aizsardzibas-un-darba-tirgus-politikas-pamatnostadnem-2021-2027-gadam>. [↑](#footnote-ref-4)
5. 2002. gada 31. oktobra Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums. Publicēts oficiālajā laikrakstā "Latvijas Vēstnesis", 19.11.2002., Nr. 168 <https://www.vestnesis.lv/ta/id/68488>. [↑](#footnote-ref-5)
6. 2002. gada 31. oktobra Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums. Publicēts oficiālajā laikrakstā “Latvijas Vēstnesis”, 19.11.2002., Nr. 168 <https://www.vestnesis.lv/ta/id/68488>. [↑](#footnote-ref-6)
7. 2009. gada 1. decembra Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums. Publicēts oficiālajā laikrakstā "Latvijas Vēstnesis", 18.12.2009., Nr. 199. <https://www.vestnesis.lv/ta/id/202273>. [↑](#footnote-ref-7)
8. 2021. gada 16. novembra likums "Grozījumi Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā". Publicēts oficiālajā izdevumā "Latvijas Vēstnesis", 4.12.2021., Nr. 234A. <https://www.vestnesis.lv/op/2021/234A.11>. [↑](#footnote-ref-8)
9. Tiesību akta projekta "Grozījumi Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā" sākotnējās ietekmes (ex-ante) novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: <https://titania.saeima.lv/LIVS13/saeimalivs13.nsf/0/706D13A3F45095C3C225876800457067?OpenDocument>. [↑](#footnote-ref-9)
10. Labklājības ministrija. Aptauja par sociālā darba jomas speciālistiem sociālajā dienestā uz 01.02.2023. Nepublicēts. [↑](#footnote-ref-10)
11. 2017. gada 13. jūnija Ministru kabineta noteikumi Nr. 338 “Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem”. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/291788-prasibas-socialo-pakalpojumu-sniedzejiem>. [↑](#footnote-ref-11)
12. 1998. gada 19. jūnija Bērnu tiesību aizsardzības likums. Publicēts oficiālajā laikrakstā "Latvijas Vēstnesis", 8.07.1998., Nr. 199/200 <https://www.vestnesis.lv/ta/id/49096>. [↑](#footnote-ref-12)
13. Ministru kabineta 2017.gada 12.septembra noteikumi Nr.545 “Noteikumi par institūciju sadarbību bērnu tiesību aizsardzībā”. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/293496-noteikumi-par-instituciju-sadarbibu-bernu-tiesibu-aizsardziba>. [↑](#footnote-ref-13)
14. 2002. gada 31. oktobra Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums. Publicēts oficiālajā laikrakstā "Latvijas Vēstnesis", 19.11.2002., Nr. 168 https://www.vestnesis.lv/ta/id/68488. [↑](#footnote-ref-14)
15. 2006. gada 22. jūnija Bāriņtiesu likums. Publicēts oficiālajā laikrakstā "Latvijas Vēstnesis", 7.07.2006., Nr. 107 https://www.vestnesis.lv/ta/id/139369-barintiesu-likums. [↑](#footnote-ref-15)
16. 1998. gada 19. jūnija Bērnu tiesību aizsardzības likums. Publicēts oficiālajā laikrakstā "Latvijas Vēstnesis", 8.07.1998., Nr. 199/200 https://www.vestnesis.lv/ta/id/49096. [↑](#footnote-ref-16)
17. Sk. Baltic Institute of Social Sciences (2022). *Ikgadējs nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanas rīcībpolitikas izvērtējums (t.sk. padziļināts izvērtējums par maznodrošinātām personām)*, 228.-229.lpp.. Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv/node/3937 [↑](#footnote-ref-17)