



Labklājības ministrija

Ex-ante pētījums

**ESF projekts «Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās»
(Nr. 9.2.1.1/15/I/001)**



Labklājības ministrija

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Sociālais
fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ



Labklājības ministrija

Pētījuma mērķis & uzdevumi

uzsākot projekta «**Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās**» īstenošanu, raksturot:

- ✓ dažādu ieinteresēto pušu priekšstatus par sociālā dienesta darba mērķiem un uzdevumiem
- ✓ sociālo dienestu darba organizāciju
- ✓ starpinstitucionālo sadarbību
- ✓ sociālo dienestu darbinieku slodzi
- ✓ kompetences un profesionālās pilnveides vajadzības
- ✓ līdzšinējās sociālā darba rezultātu novērtējuma metodes



Labklājības ministrija

Pētījuma mērķa grupas & metodes (1)

Pašvaldību iedzīvotāji, t.sk., sociālo dienestu klienti

- ✓ 4 fokusa grupu diskusijas (37 dalībnieki)
- ✓ kvantitatīva aptauja: 3012 respondenti 18 – 74 gadu vecumā, t.sk., 683 sociālo dienestu klienti

Sociālo dienestu vadītāji un sociālā darba speciālisti

- ✓ Padziļinātās intervijas:
 - ✓ 21 sociālo dienestu vadītāji
 - ✓ 25 sociālā darba speciālisti, t.sk., 5 speciālisti, kuri pēdējo 5 gadu laikā pametuši darbu sociālajā dienestā
- ✓ Kvantitatīvā aptauja:
 - ✓ 105 sociālo dienestu vadītāji
 - ✓ 744 sociālā darba speciālisti



Labklājības ministrija

Pētījuma mērķa grupas & metodes (2)

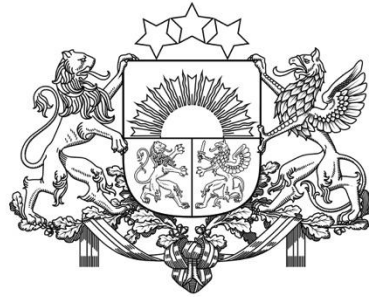
Pašvaldību vadītāji

- ✓ 20 padziļinātās intervijas

Sociālo dienestu sadarbības partneri

(bāriņtiesa, tiesībsargājošās iestādes, Valsts probācijas dienests, Valsts bērnu tiesību aizsardzības inspekcija, ārstniecības, izglītības iestādes, NVO u.tml.)

- ✓ 5 fokusa grupu diskusijas (46 dalībnieki) dažādās Latvijas pilsētās
- ✓ 11 padziļinātās intervijas pagastos



Labklājības ministrija

Sociālo dienestu tēls un klientu raksturojums



Labklājības ministrija

Sociālā dienesta darba uzdevumu izpildes vērtējums

Kopumā
augstāks un
pozitīvāks
vērtējums

- Normatīvajos aktos regulēta izpildes kārtība
- Konkrēti un ātri saskatāmi rezultāti

Piemēram: pārtikas paku izdare, vecu cilvēku un personu ar invaliditāti aprūpe

Kopumā
zemāks un
kritiskāks
vērtējums

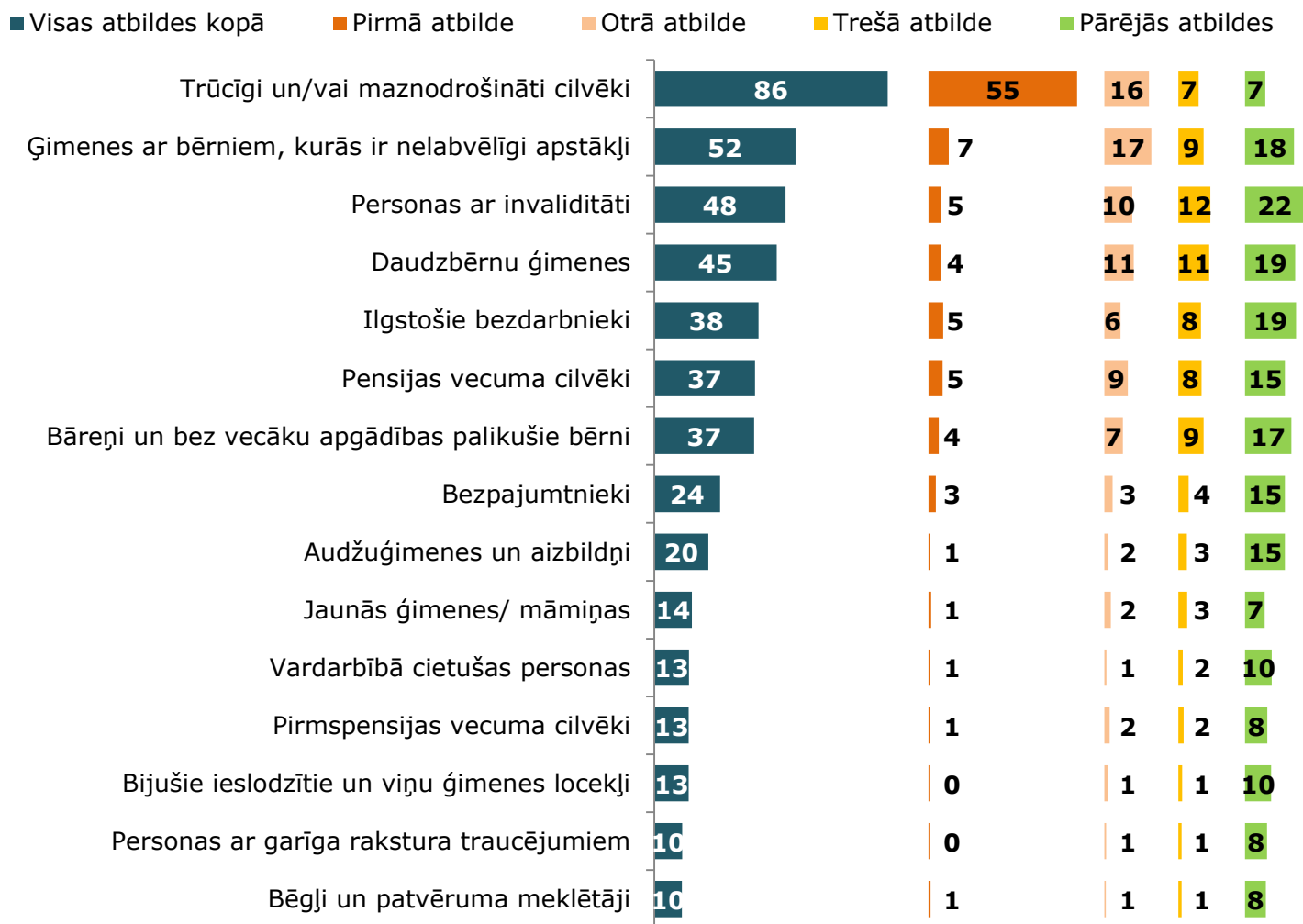
- Nepietiekama sociālo pakalpojumu pieejamība
- Zema izpratne par sociālo darbu un acīmredzamu tā rezultātu trūkums

Piemēram: atbalsts cilvēkiem ar atkarībām, palīdzība iegūt pastāvīgai dzīvei nepieciešamās iemaņas u.tml.



Labklājības ministrija

Sabiedrības priekšstati par sociālā dienesta klientiem

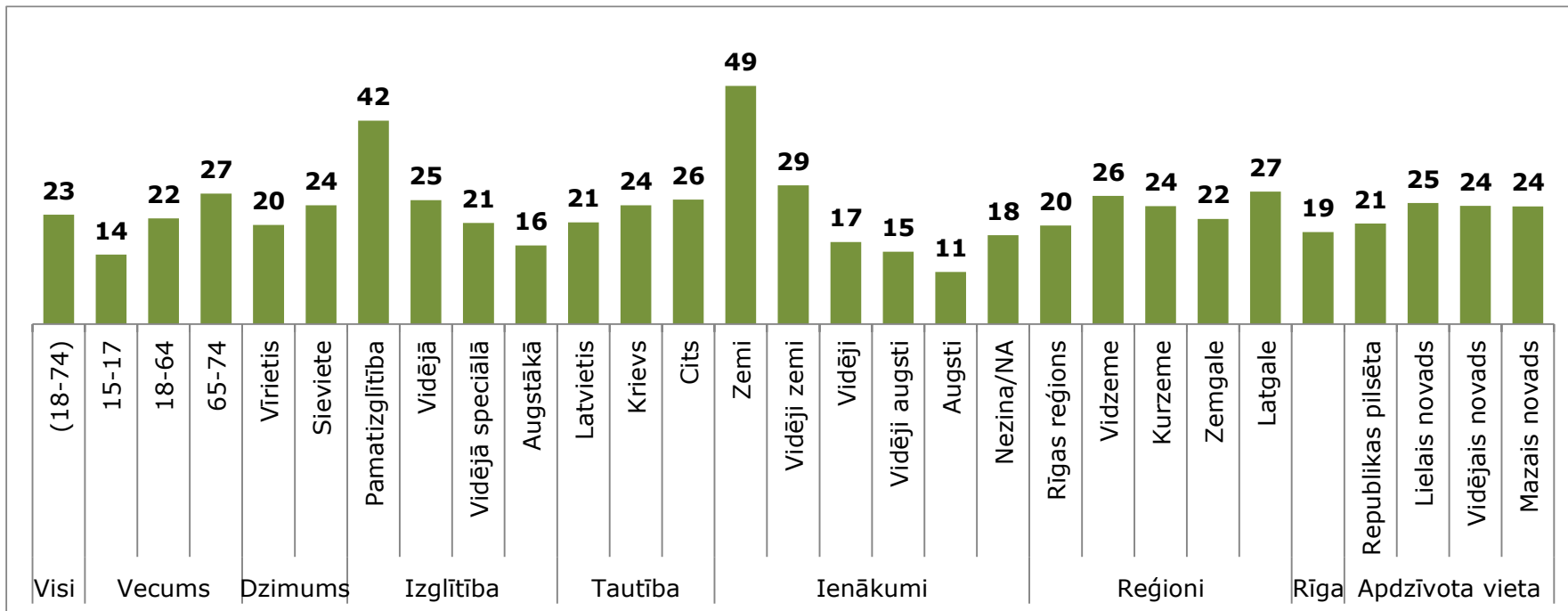


Piezīme: norādītas atbildes, kuru summa pārsniedz 10%



Labklājības ministrija

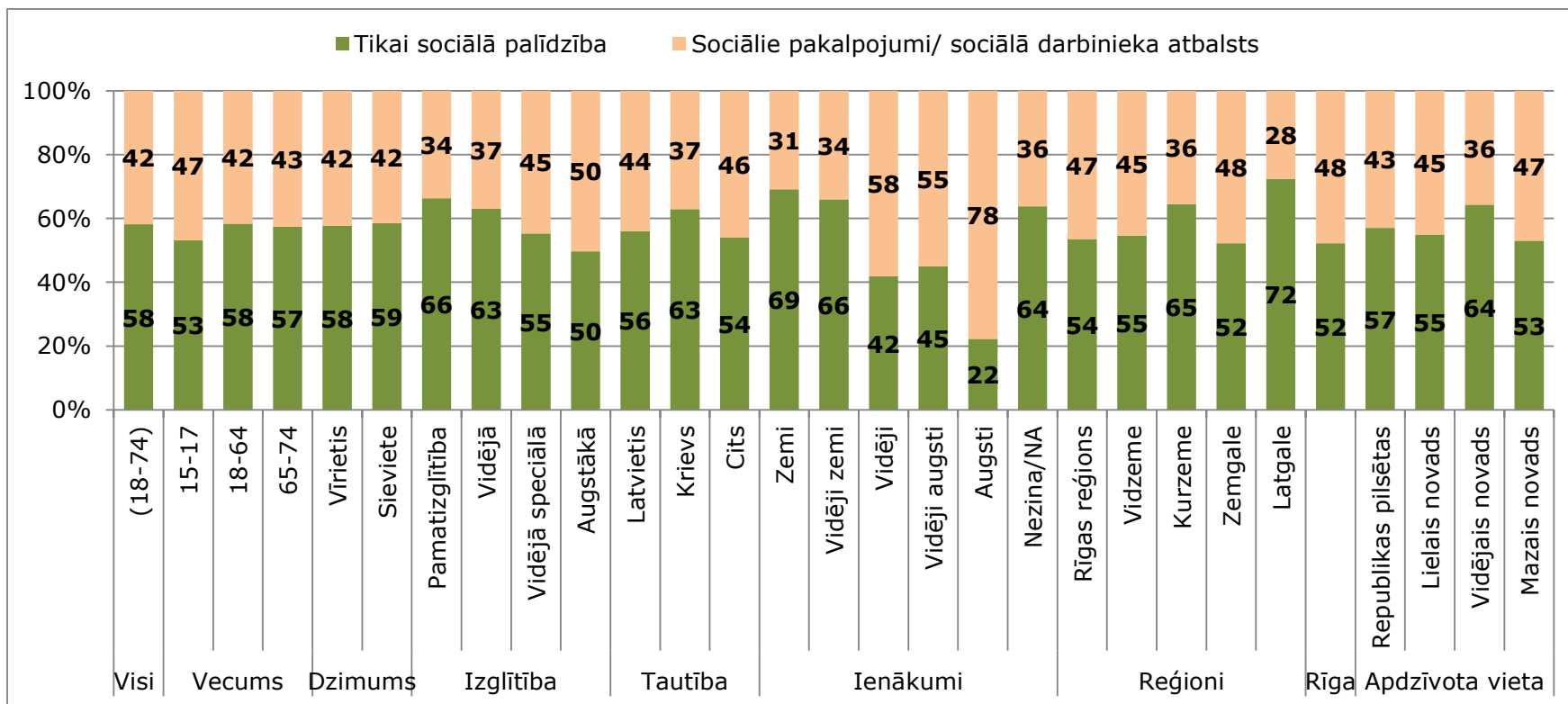
Sociālo dienestu klientu raksturojums





Labklājības ministrija

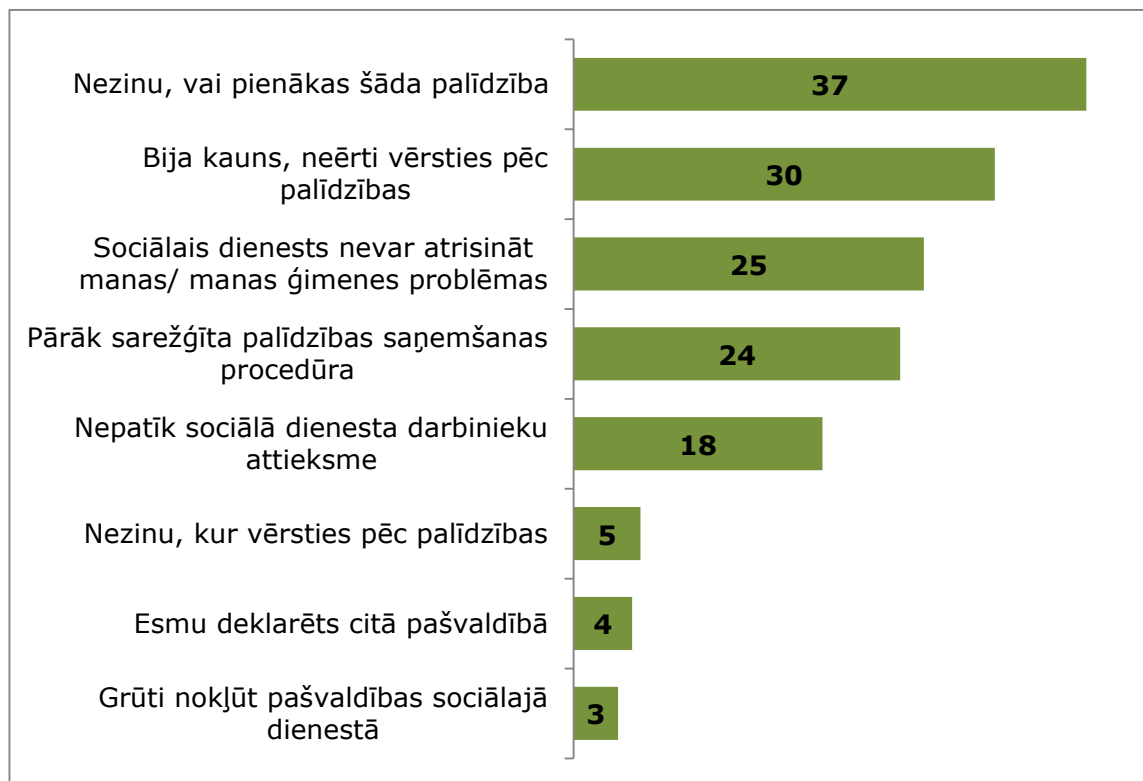
Klientu sadarbības iemesli ar sociālo dienestu





8% iedzīvotāju nav vērsušies sociālajā dienestā, lai gan apsvēruši šādu iespēju

Iemesli:



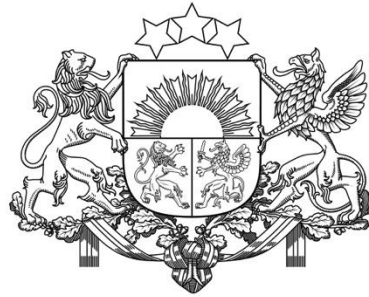


Labklājības ministrija

Secinājumi & rekomendācijas

Mazināt sabiedrības aizspriedumus pret sociālo dienestu klientiem un sociālā darba praksi

- ✓ Paaugstināt sabiedrības un sadarbības partneru izpratni par sociālā darba praksi un dalīties ar pozitīvās pieredzes gadījumiem
- ✓ Kā sociālā dienesta darbības prioritāti aktualizēt sociālo darbu, nevis sociālās palīdzības sniegšanu
- ✓ Mazo novadu pašvaldībām ieteicams izskatīt iespējas trūkstošos sociālos pakalpojumus (t.sk. profesionālu sociālo darbu) nodrošināt, sadarbojoties ar kaimiņu novadiem



Labklājības ministrija

Sociālo dienestu resursi un darba slodze



Labklājības ministrija

Sociālo dienestu resursu vērtējums

Pietiekami, lai veiktu **pamata funkcijas**, ko nosaka attiecīgie normatīvie akti

Resursu pieejamību nosaka:

- ✓ pašvaldības ekonomiskā attīstība
- ✓ iedzīvotāju vecuma struktūra
- ✓ apdzīvotības blīvums

Resursu trūkums visbiežāk izjūtams, lai nodrošinātu:

- ✓ sociālo pakalpojumu piedāvājumu atbilstoši iedzīvotāju vajadzībām
- ✓ preventīvo sociālo darbu
- ✓ personāla resursus nepietiekamā algu līmeņa, kvalifikācijas prasību dēļ

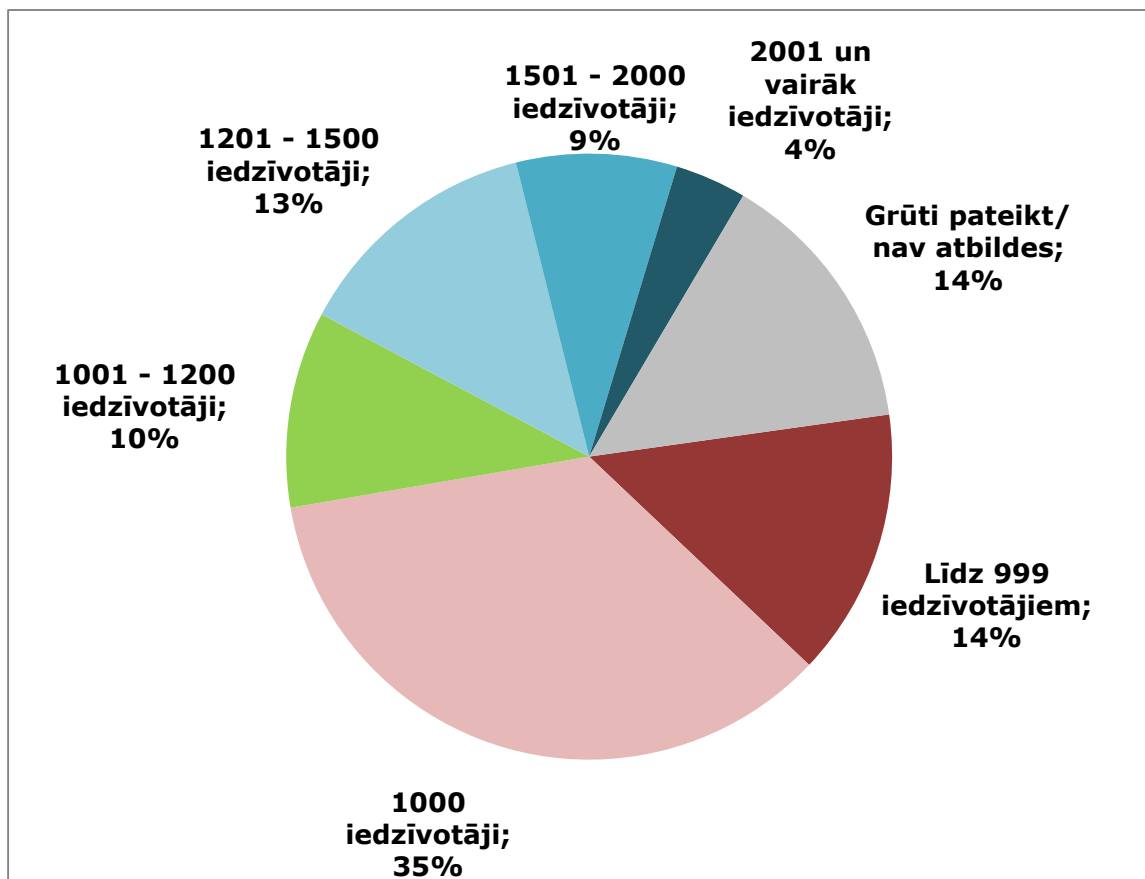


Labklājības ministrija

Pašvaldības iedzīvotāju skaits uz vienu sociālā darba speciālistu

Ietekmējošie faktori:

- ✓ **Pašvaldības lielums:** biežāk normu izpildījuši mazie novadi;
- ✓ **Reģions:** biežāk prasība izpildīta Kurzemes un Latgales reģionā, Rīgas reģionā – zemāka nepieciešamība;
- ✓ **Dienesta sadarbība ar NVO sektoru:** republikas pilsētās NVO iesaiste ir aktīvāka;
- ✓ **Darbinieku pieejamība:** speciālistu vēlme strādāt profesijā



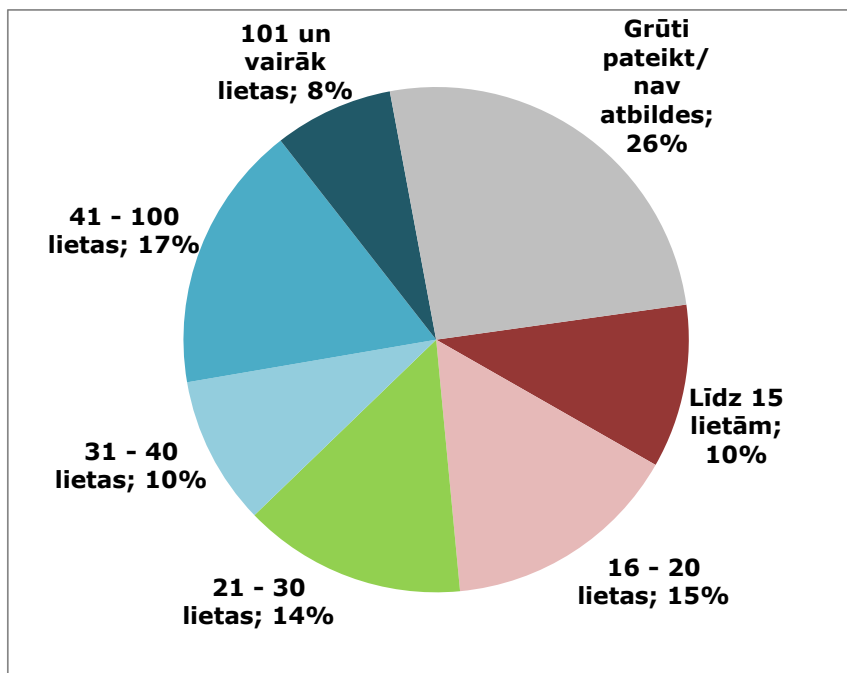
Sociālo dienestu vadītāju atbildes



Labklājības ministrija

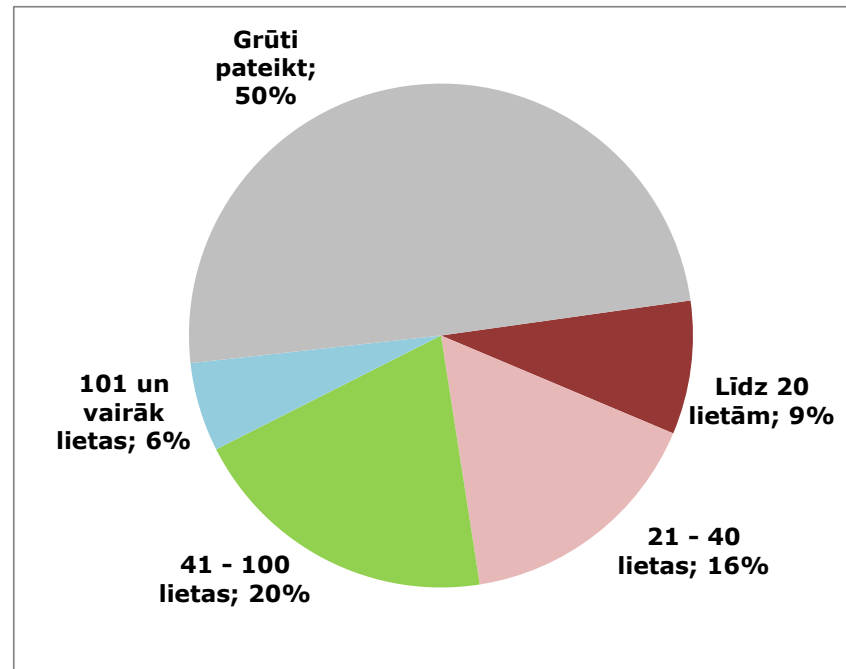
Klientu lietu skaits sociālajos dienestos

Sociālie darbinieki



Sociālo dienestu vadītāju atbildes

Sociālās palīdzības organizatori





Labklājības ministrija

Sociālā darba prakses saturs

Latvijā nepastāv vienota vīzija par sociālā darba speciālistu lomu un uzdevumiem sociālajā dienestā, dažāda izpratne par specializācijām

Visbiežāk tiek praktizēta **gadījuma vadīšana** (*case management*), kur sociālais darbinieks:

- ✓izvērtē klienta situāciju
- ✓piesaista dažādus starpinstitucionālus resursus, organizē un plāno to darbu ar klientu
- ✓novērtē sasniegto rezultātu

Daļa sociālo darbinieku uzskata, pietiek resursi tikai **krīzes situāciju risināšanai**

Daļa sociālo darbinieku ir gatavi veikt **darbu ar gadījumu** (*case work*), pašiem sniedzot psihosociālo konsultēšanu



Papildu slodzi rada tas, ka dienestam
**nākas pildīt ar sociālo darbu
nesaistītus pienākumus**, piemēram:

- ✓ Dienesta klientu transportēšana ar personīgo transportu uz/no citām iestādēm
- ✓ Mājokļu apsaimniekošanas problēmu risināšana
- ✓ Dokumentu sagatavošana, komunālo maksājumu veikšana klienta vietā
- ✓ Dažādu administratīvo un grāmatvedības jautājumu kārtošana
- ✓ Veselības veicināšana, ārstēšana
- ✓ **Jebkuru jautājumu risināšana, par kuru nav skaidrs, kam šis pienākums pašvaldībā jāveic**



Labklājības ministrija

Secinājumi & rekomendācijas

- ✓ Precizēt sociālo darba speciālistu slodzes noteikšanas kritērijus
- ✓ Samazināt darba apjomu sociālā darba speciālistiem, nodalot sociālajam dienestam un sociālajam darbam neraksturīgās darbības un aizpildāmos dokumentus, izvērtējot atbilstošo resursu piesaistes iespējas no pašvaldības resursiem ārpus sociālā dienesta
- ✓ Izstrādāt Sociālā darba likumu, kas palīdzētu definēt sociālo darbu, tā mērķus, speciālistu kompetences un starpprofesionālo atbildību
- ✓ Ieviest formālāku sociālā darba speciālistu specializāciju darbā ar noteiktām klientu grupām, pievēršot uzmanību profesionālās izdegšanas riska mazināšanai

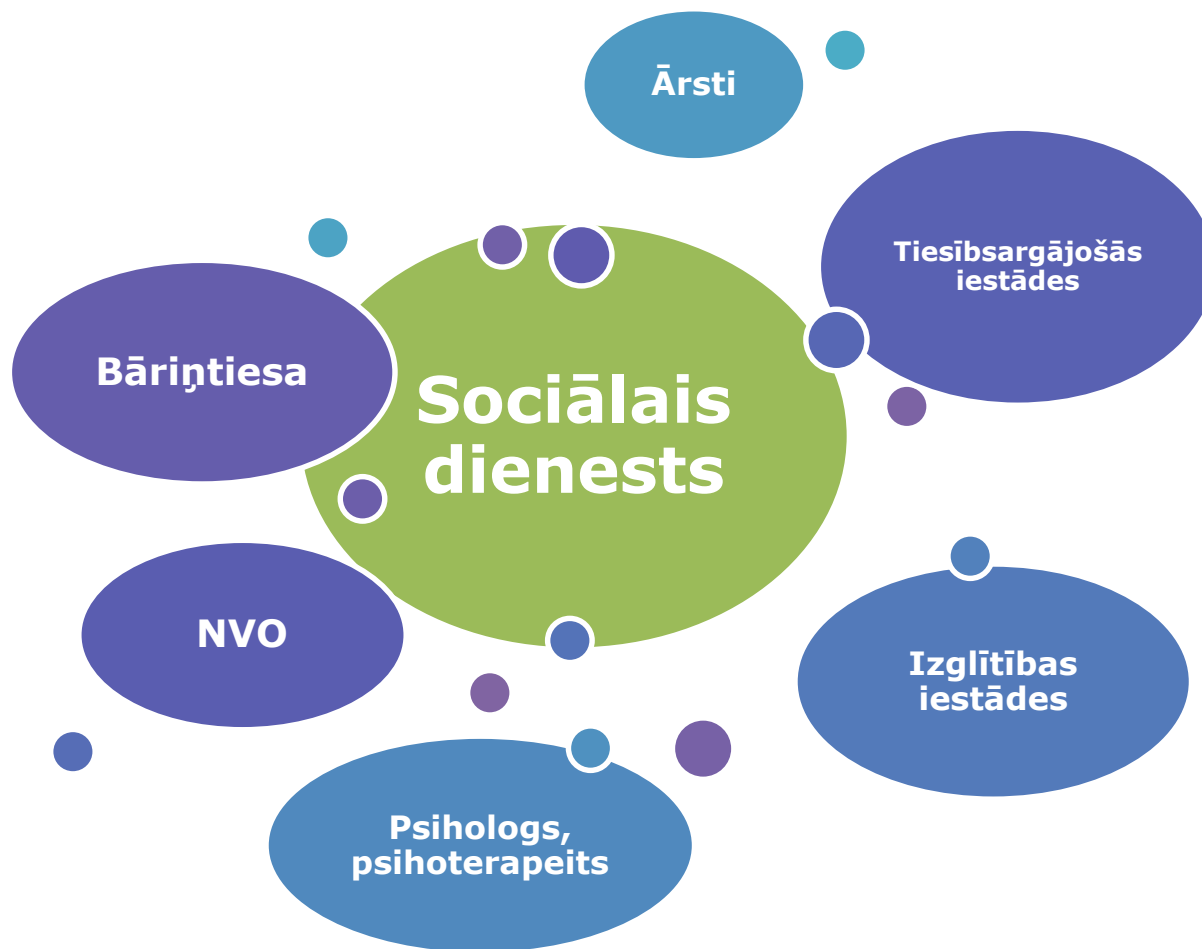


Labklājības ministrija

Starpinstitucionālā sadarbība



Biežāk minētie sociālo dienestu sadarbības partneru veidi





Labklājības ministrija

Sadarbības raksturīgākie aspekti

Balstās uz informācijas apmaiņu sanāksmju un dokumentu formā

Sadarbību veicinošie faktori:

- ✓ normatīvā regulējuma prasības
- ✓ mutiska vienošanās iestāžu vadības un speciālistu starpā
- ✓ personiskā ieinteresētība sociālo problēmu risināšanā

Retāk attīstīta ir sadarbība gadījumu risināšanā:

- ✓ sadarbību kavē vienotas izpratnes trūkums par iestāžu kompetences robežām



Labklājības ministrija

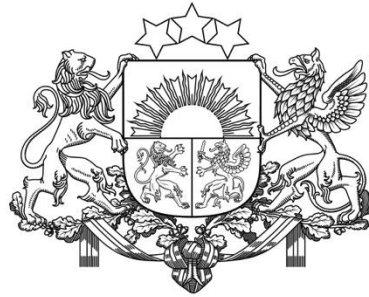
Secinājumi & rekomendācijas

Jāstiprina izpratne par komandas darbu, t.sk.:

- ✓ jānodrošina skaidrāks pienākumu sadalījums, risinot sociālos gadījumus
- ✓ jākoordinē savstarpējie lēmumi un darbības
- ✓ jāveic komandas kopīgas apmācības un supervīzija

Jāturpina attīstīt normatīvo regulējumu, kas nosaka starpinstitucionālās sadarbības kārtību

- ✓ nosakot skaidrāku starpinstitucionālo kompetenču sadalījumu
- ✓ vienlaikus atstājot brīvu telpu individuāliem risinājumiem



Labklājības ministrija

Sociālā darba speciālistu izglītības un profesionālās pilnveides vajadzības



Labklājības ministrija

Profesionālās pilnveides pasākumu apmeklētība un nozīme

Apmācības tiek atzītas par vissvarīgāko profesionālās pilnveides pasākumu salīdzinājumā ar pieredzes apmaiņas semināriem, metodiskajām sanāksmēm, diskusijas par labās prakses piemēriem u.tml.

Apmācību apmeklētību ietekmējošie faktori:

- ✓ normatīvā regulējuma prasības
- ✓ speciālista intereses
- ✓ zema mācību maksa (t.sk., bezmaksas pasākumi)

Supervīzija vēl nav nostiprinājusies kā nozīmīgs speciālista atbalsta instruments



Labklājības ministrija

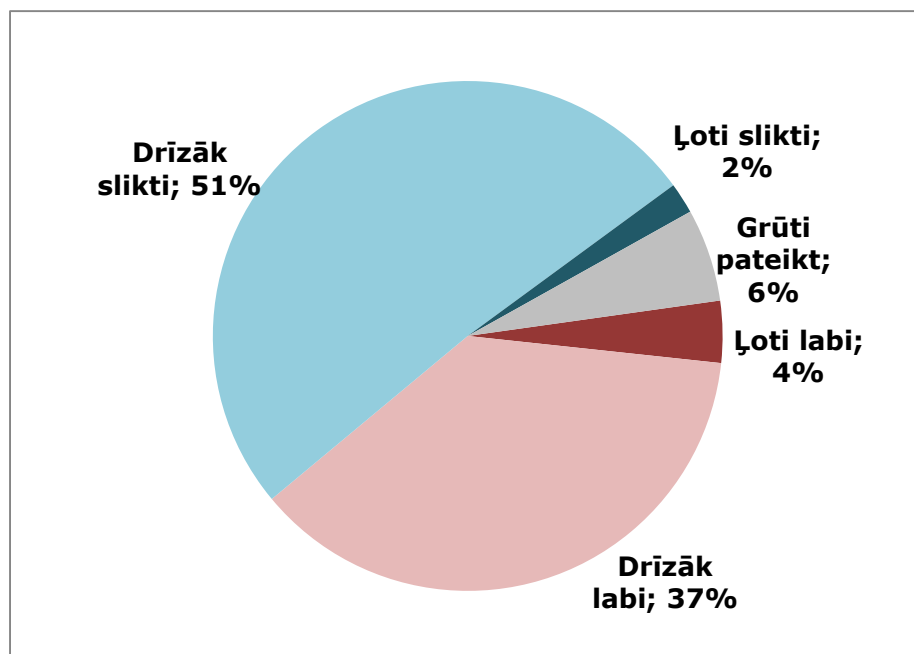
Sociālā darba studiju programmu absolventu sagatavotība

59% sociālo dienestu strādā **tikai speciālisti ar atbilstošu izglītību**

49% dienestu pēdējo divu gadu laikā ir **sācis strādāt kāds absolvents**

Galvenās atziņas:

- ✓ pozitīvi tiek vērtēta teorētisko zināšanu bāze, taču vērojams prasmju trūkums to pielietot praksē;
- ✓ absolventu sagatavotība atkarīga no indivīda vēlmes studēt un strādāt attiecīgajā jomā.



Sociālo dienestu vadītāji, kuru dienestos pēdējo divu gadu laikā sācis strādāt mācību iestādes absolvents



Labklājības ministrija

Secinājumi & rekomendācijas

- ✓ Veicināt sociālā darba speciālistu individuālo attīstības plānu izveidošanu un to īstenošanu profesionālās pilnveides pasākumu ietvaros
- ✓ Veicināt, ka sociālā dienesta vadītājs izvērtē, kāds supervīzijas veids (individuāls vai grupā) piemērots katram individuālajam sociālā darba speciālistam, un nodrošināt, darbiniekam piedāvātā supervīzija atbilst izvērtējuma rezultātiem
- ✓ Labklājības ministrijai kā nozares politikas veidotājam aktīvāk jāiesaistās valsts pasūtījuma veidošanā attiecībā uz sociālā darba speciālistu izglītību, kura tiek finansēta par valsts budžeta līdzekļiem



Labklājības ministrija

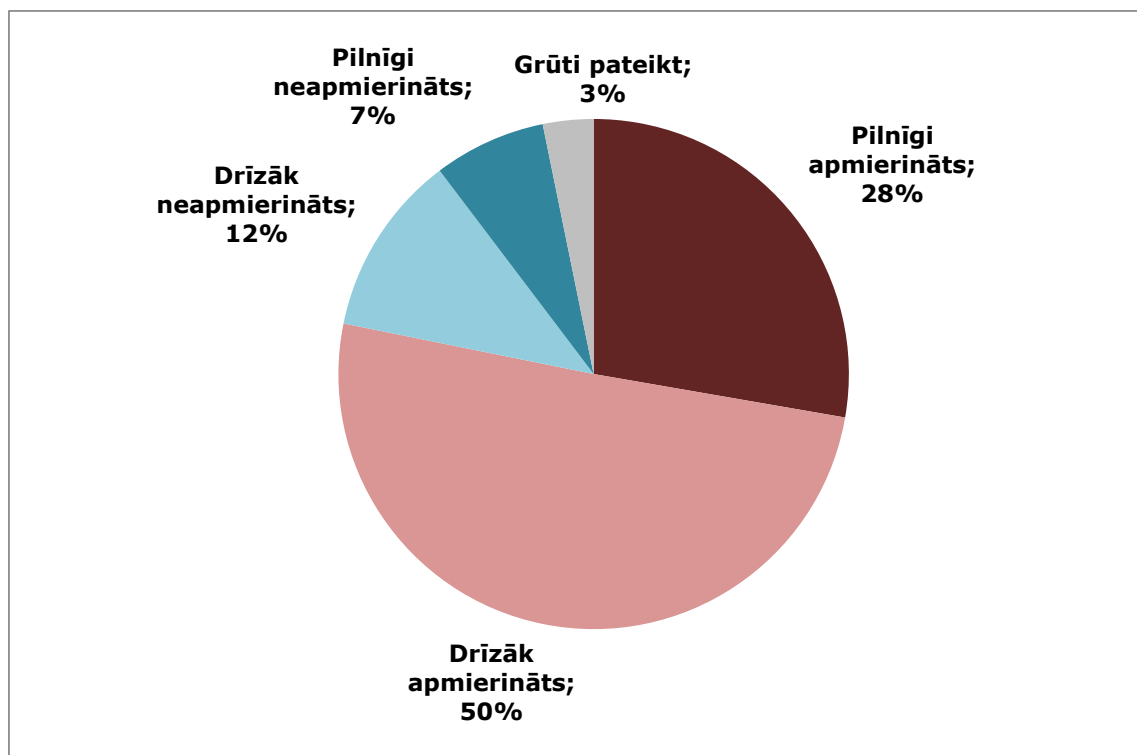
Sociālā darba rezultāti



Labklājības ministrija

Sociālā dienesta klientu vispārējā apmierinātība ar sadarbību

**Kopējais
apmierinātības
rādītājs: 78%**





Labklājības ministrija

Sociālā dienesta klientu vērtējums par dažādiem sadarbības aspektiem

Kopumā
augstāks un
pozitīvāks
vērtējums

- Klientam veltītais laiks
- Izpratne par klienta situāciju
- Palīdzības saņemšanas nosacījumu izskaidrošana
- Laipnība un izturēšanās ar cieņu

Kopumā
zemāks un
kritiskāks
vērtējums

- Paļāvība, ka sociālais darbinieks var atrisināt arī sarežģītas situācijas
- Klienta izpratnes veicināšana, kā viņam pašam sev labāk palīdzēt
- Nedrošība, ka darbinieks nestāstīs tālāk uzticēto personīgo informāciju

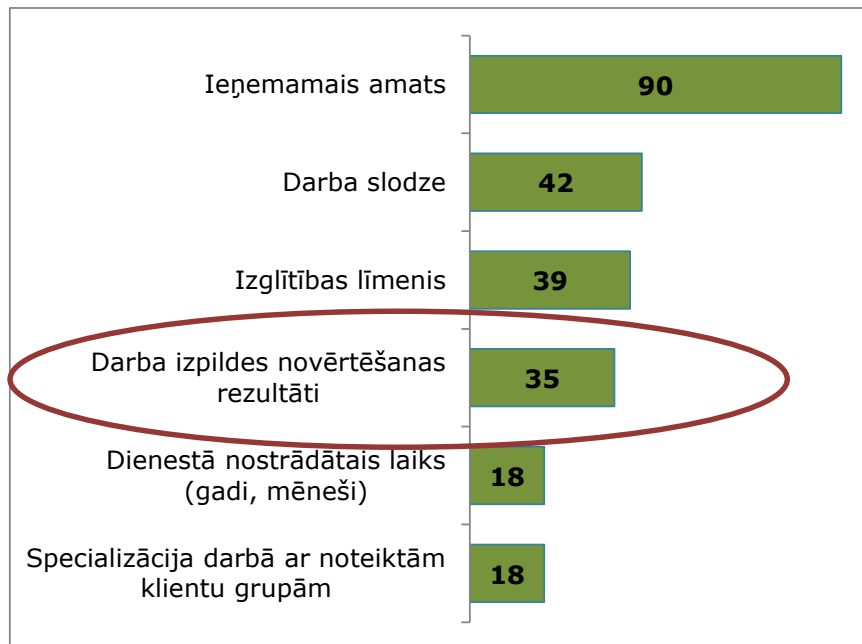


Labklājības ministrija

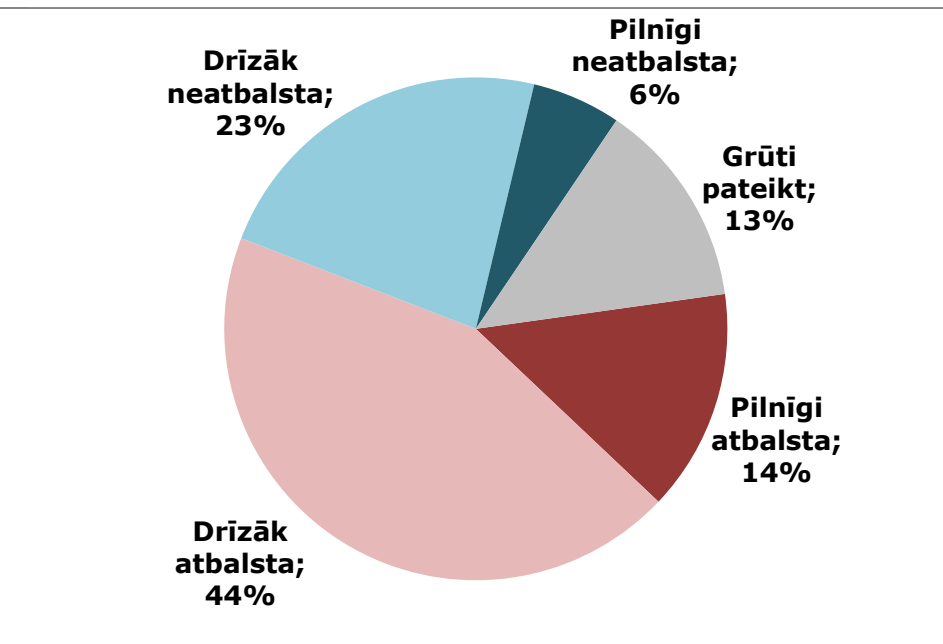
Darba rezultātu izvērtēšana un ietekme uz darbinieka atalgojumu

72% sociālajos dienestos tiek veikta **darba izpildes novērtēšana**: atšķirīgas metodes un pieejas

Atalgojumu ietekmējošie faktori



Attieksme pret atalgojuma dalīto likmi



Sociālo dienestu vadītāju atbildes



Labklājības ministrija

Secinājumi & rekomendācijas

- ✓ Noturot līdzšinējo sociālo dienestu klientu apmierinātības līmeni, jāpievērš vērība, lai pilnīgi apmierināto klientu īpatsvars pārsniegtu drīzāk apmierināto klientu īpatsvaru
- ✓ Paaugstināt sociālā darba speciālistu apzināšanos, ka tam, lai notiktu izmaiņas klienta situācijā, ir jāveicina klientu resursu apzināšanās un to izmantošana
- ✓ Veicināt vienotas sociālā darba rezultātu kvalitātes novērtēšanas sistēmas ieviešanu visu pašvaldību sociālajos dienestos



Labklājības ministrija



Baltic
Institute
of Social
Sciences



**Pētījums veikts ar ESF atbalstu LM projekta Nr. 9.2.1.1/15/I/001
«Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās» ietvaros**



Labklājības ministrija

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA

Eiropas Sociālais
fonds

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