

cid:_2_0CE6745C0CE6719C004FCD63C1257EF5

**Autori:**

Barbara Ābele, Ieva Cēbura, Viola Korpa, Juris Osis,

Aiga Romāne-Meijere, Krišjānis Veitners, Inga Uvarova

**Vidusposma izvērtējums par sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļauto personu situācijas izmaiņām**

Nr. SIF 2019/5

**Gala ziņojums**

**Saturs**

[Izvērtējumā izmantotie saīsinājumi 2](#_Toc33205648)

[Izvērtējumā izmantotie specifiskie termini 3](#_Toc33205649)

[Kopsavilkums 5](#_Toc33205650)

[Summary 8](#_Toc33205651)

[1. Izvērtējuma mērķis, uzdevumi un izmantotās metodoloģijas apraksts 11](#_Toc33205652)

[1.1. Izvērtējuma mērķis un uzdevumi 11](#_Toc33205653)

[1.2. Izmantotās metodoloģijas raksturojums 12](#_Toc33205654)

[1.3. Izvērtējuma pieņēmumi un ierobežojumi 15](#_Toc33205655)

[2. Projekta vispārējs apraksts 16](#_Toc33205656)

[2.1. Projekts “Dažādības veicināšana” 16](#_Toc33205657)

[2.2. Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 9.1.4. specifiskais atbalsta mērķis un uzraudzības rādītāji 17](#_Toc33205658)

[3. Motivācijas programmas raksturojums 20](#_Toc33205659)

[3.1. Motivācijas programmas izstrādes process un īstenošanas progress 20](#_Toc33205660)

[3.2. Pasākuma “Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)” sākotnējais novērtējums 26](#_Toc33205661)

[3.3. Mērķa grupas profilējuma pētījums 26](#_Toc33205662)

[3.4. MK noteikumos definētie motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumi mērķa grupas personām 28](#_Toc33205663)

[3.5. Motivācijas programmas minimālais saturs un apjoms 28](#_Toc33205664)

[3.6. MK noteikumos noteiktās izmaksas vienai mērķa grupas personai un apmaksas kārtība 30](#_Toc33205665)

[3.7. Motivācijas programmas plānotā ietekme 32](#_Toc33205666)

[4. Pakalpojuma dizaina izvērtējums 35](#_Toc33205667)

[4.1. Pakalpojuma ieviešanas process no dizaina perspektīvas 35](#_Toc33205668)

[4.2. Iesaistītās puses 42](#_Toc33205669)

[4.3. Pakalpojuma dizaina galvenās komponentes 44](#_Toc33205670)

[4.4. Pakalpojuma īstenošanas organizatoriskais process 62](#_Toc33205671)

[5. Motivācijas programmas ietekme uz mērķa grupas situācijas izmaiņām 68](#_Toc33205672)

[5.1. Motivācijas programmas radītās ietekmes novērtējums 68](#_Toc33205673)

[5.2. Sociālās iekļaušanās pakāpe mērķa grupas un pakalpojuma sniedzēju vērtējumā 73](#_Toc33205674)

[6. Motivācijas programmas rezultāta rādītāju sasniegšanas pakāpe un to ietekmējošie faktori 78](#_Toc33205675)

[6.1. Noteiktie rezultāta rādītāji un to verifikācija 78](#_Toc33205676)

[6.2. Rezultāta rādītāju sasniegšanas pakāpe 83](#_Toc33205677)

[7. Ieguvumu un ieguldījumu savstarpējā attiecība 87](#_Toc33205678)

[Secinājumi un rekomendācijas 99](#_Toc33205679)

**Izvērtējumā izmantotie saīsinājumi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Saīsinājums** | **Skaidrojums** |
| **CFLA** | Centrālā finanšu un līgumu aģentūra |
| **CSP** | Centrālā statistikas pārvalde |
| **DP** | Darbības programma |
| **EK** | Eiropas Komisija |
| **ES** | Eiropas Savienība |
| **ESF** | Eiropas Sociālais fonds |
| **FM** | Finanšu ministrija |
| **IPP** | Individuālais pārmaiņu plāns |
| **KP VIS** | Kohēzijas politikas fondu vadības informācijas sistēma |
| **LM** | Labklājības ministrija |
| **MK** | Ministru kabinets |
| **NVA** | Nodarbinātības Valsts aģentūra |
| **NVO** | Nevalstiska organizācija |
| **PMLP** | Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde |
| **SAM** | Specifiskā atbalsta mērķis |
| **SIF** | Sabiedrības integrācijas fonds |
| **TS** | Tehniskā specifikācija |
| **UGF** | Uzturlīdzekļu garantiju fonds |
| **VDEĀK** | Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisija |
| **VID** | Valsts ieņēmumu dienests |
| **VSAA** | Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra |

Izvērtējumā izmantotie specifiskie termini

|  |  |
| --- | --- |
| Jēdziens | Skaidrojums |
| Atbilstība/  nozīmīgums **(Relevance)** | Atbilstība nosaka vai izvēlētie līdzekļi un to īstenošanas veidi sekmē mērķu sasniegšanu un vai ieguldījuma mērķi atbilst problēmai, kura ir jārisina[[1]](#footnote-1). |
| Efektivitāte **(Efficiency)** | Efektivitāte tiek izmantota, lai novērtētu ieguldījumu attiecību pret sasniegtajiem mērķiem un rezultātiem. Efektivitāte nosaka, cik veiksmīga ir rīcība attiecībā pret izvirzīto mērķi. Ja mērķi nav sasniegti, jāizvērtē, cik liels ir progress pret plānoto mērķi un kādi faktori ir ietekmējuši mērķu sasniegšanu, kāpēc kaut kas nav bijis veiksmīgs vai kāpēc tas vēl nav sasniegts. Analīzē tiek noteikts, vai ir bijusi neparedzēta ietekme[[2]](#footnote-2). Efektivitāti raksturo spēja sasniegt iznākumu ar iespējami zemākām izmaksām jeb izmantojot pieejamos resursus sasniegt maksimāli labāko iznākumu. |
| Ietekme **(*Impact*)** | Ietekme tiek noteikta, lai identificētu un novērtētu aktivitāšu efektu, tostarp novērtētu to, vai ES fondu atbalsts radījis papildus pievienoto vērtību un cik lielā mērā sasniegtos rezultātus var cēloniski attiecināt un tieši saistīt ar ieguldījumiem pasākumā. Intervences rezultātā var rasties papildus ietekme attiecībā uz dažādiem aspektiem[[3]](#footnote-3) |
| Lietderība ***(Effectiveness)*** | Lietderība nosaka attiecības starp resursiem, ko izmanto intervencei, un intervences radītajām izmaiņām (kas var būt pozitīvas vai negatīvas)[[4]](#footnote-4). Lietderības izvērtējums paredz mērķu sasniegšanas analīzi, novērtējot vai sasniegtie iznākumi atbilst sākotnēji noteiktajiem mērķiem, mērķu sasniegšanas pakāpi un to, vai tika izmantotas labākās intervences metodes. Tipiska lietderības analīze ietver administratīvā un regulatīvā sloga analīzi un izskata vienkāršošanas aspektus, kas ir svarīgi visiem novērtējumiem. |
| Papildinātība **(synergy, complementarity)** | Papildinātība ir šobrīd aktuāls aspekts, ko izmanto, lai izvērtējuma kontekstā novērtētu īstenoto aktivitāšu papildinātību ar citiem ES fondu un citu finanšu instrumentu pienesumu. Sinerģijas efekta konstatēšana, motivācijas programmu analizējot plašākā kontekstā. |
| Resilience **(dzīvesspējs, dzīvotspēja)** | Resilience ir indivīdu vai personu grupas spēja funkcionēt neskatoties uz klātesošiem riska faktoriem. Resiliences koncepts[[5]](#footnote-5) akcentē dažādu riska un aizsardzības faktoru mijiedarbības variāciju dažādību, kurai īpaša uzmanība pievēršama sniedzot atbalstu sociāli mazaizsargātām grupām. |
| Sociālās atstumtības riskam pakļautas personas | Sociālās atstumtības riskam pakļautas personas ir personu grupas, kurām ir liegtas vai apgrūtināta iespējas iegūt pietiekamus ienākumus, saņemt dažādus pakalpojumus un preces, kuras ir būtiski nepieciešamas pilnvērtīgai funkcionēšanai sabiedrībā, tās nespēj īstenot savas tiesības un izmantot iespējas, jo pastāv šķēršļi, kas to liedz, piemēram, vides nepieejamība, sabiedrības aizspriedumi, emocionālā un fiziskā vardarbība u.c[[6]](#footnote-6) |
| Diskriminācijas riskam pakļautas personas | Diskriminācijas riskam pakļautas personas ir personu grupas, kuras ir saskārušās ar nepamatoti atšķirīgu attieksmi vai nonākšana nelabvēlīgā situācijā, pamatojoties uz dažādām personiskām iezīmēm – sensitīvām pazīmēm (piemēram, dzimums, vecums, invaliditāte, etniskā izcelsme u.c.), kas nav pamatotas un objektīvi attaisnojamas. Tomēr ne vienmēr, kad vērojama atšķirīga attieksme, ir notikusi diskriminācija, - diskriminācija ir tad, ja atšķirīga attieksme ir nepamatota[[7]](#footnote-7). |

Kopsavilkums

**Izvērtējuma objekts** saskaņā ar Vidusposma izvērtējuma iepirkuma Tehniskajā specifikācijā norādīto ir programma “Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu nodrošināšana sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautām personu grupām” (turpmāk – motivācijas programma). Programma tiek īstenota Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 9.1.4. specifiskā atbalsta mērķa "Palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto personu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū" 9.1.4.4. pasākuma "Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)" īstenotā projekta "Dažādības veicināšana" (turpmāk -projekta) ietvaros. Projekta īstenošanu reglamentē Ministru kabineta noteikumi Nr. 102 “Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 9.1.4. specifiskā atbalsta mērķa "Palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto personu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū" 9.1.4.4. pasākuma "Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)" īstenošanas noteikumi”, kas izdoti Rīgā, 2016. gada 9. februārī. Projektu īsteno Sabiedrības integrācijas fonds (turpmāk – SIF) sadarbībā ar Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldi un Nodrošinājuma valsts aģentūru. Projekta īstenošanu uzrauga Labklājības ministrijas (turpmāk – LM) izveidota uzraudzības padome[[8]](#footnote-8).

**Izvērtējuma mērķis** ir novērtēt motivācijas programmas un atbalsta pasākumu ietekmi uz sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļauto mērķa grupas personu situācijas izmaiņām, kā arī sniegt izvērtējumu par motivācijas programmas un atbalsta pasākumu īstenošanu un sniegt rekomendācijas to pilnveidošanai. Līgums par izvērtējuma veikšanu tika noslēgts starp SIF un SIA “SAFEGE Baltija” 2019. gada 7. jūnijā.

**Izvērtējuma metodoloģisko ietvaru** veido teorijā balstītais ietekmes izvērtēšanas modelis, kas veidots izmantojot reālistiskā novērtējuma pieeju (realistic evaluation approach), ko attīstīja R.Pavsons un N.Tillijs[[9]](#footnote-9). Modeļa ietvaros izstrādātā pārmaiņu teorija ir vēlamo sociālo izmaiņu sistemātisks apraksts, kurš kalpo par pamatu stratēģiskajai plānošanai, lēmumu pieņemšanas procesam un izvērtēšanas plānošanai[[10]](#footnote-10). Izvērtējuma metodoloģijas izvēle un dizaina izveide saistīta ar tā pamatuzdevumu – fiksēt noteiktu mainīgo pārvērtības laikā, atklājot, vai un kādā mērā programmas pasākumi ir to skāruši, kā arī, cik lielā mērā relevantos mainīgos skārusi apkārtējās vides ietekme. Metodoloģijas specifika lielā mērā saistāma ar faktu, ka izvērtējuma sākuma un atskaites punkts ir programma, kas tiek vērtēta. Programmu vērtē kā sekmīgu tad, ja īstenotie pasākumi ietekmē mērķa mainīgos pietiekamā stiprumā un vēlamā virzienā. Izvērtējuma galvenā „misija” ir pārbaudīt, vai programmas rezultāts tiešām ir to darbību rezultāts, kas veiktas, lai problēmu atrisinātu[[11]](#footnote-11).. Izvēlētā metodoloģiskā pieeja ļauj ne vien konstatēt rezultātu sasniegšanas pakāpi, bet arī izprast rīcību darbības mehānismus un kontekstu, t.i., faktorus, kurā šie mehānismi ir vai nav darbojušies.

**Izvērtējuma ietvaros** tika veiktas intervijas ar visu iesaistīto pušu pārstāvjiem, t.sk., intervijas ar 39 pakalpojuma sniedzēju pārstāvjiem (reģionālajiem koordinatoriem, pārmaiņu aģentiem, NVO vadītājiem, karjeras konsultantiem, psihologiem un juristiem); 22 mērķa grupas pārstāvjiem, motivācijas programmas vadībā un uzraudzībā iesaistīto iestāžu atbildīgajām amatpersonām (SIF, CFLA, LM). Analīzē vēl papildus izmantota 12 mērķa grupas pārstāvju pieredze un viedoklis par dalību programmā un situācijas izmaiņām pēc tās pabeigšanas, kura tika iegūta analizējot gan publiski pieejamo informāciju, gan rakstiski saņemto informāciju no pakalpojuma sniedzējiem. Programmas intervences loģikas un izvērtējuma validācijai tika organizētas divas fokusgrupas diskusijas ar iesaistītajām pusēm.

Motivācijas programmas ietvaros 2018.gadā tika noslēgti pieci pakalpojuma līgumi par kopējo summu 669 760 EUR, lai sniegtu motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumus 931 nelabvēlīgā situācijā esošiem iedzīvotājam (motivācijas programmas 1. un 2. posms) par pakalpojumu sniegšanu astoņos reģionos. Programmas mērķa grupas ir sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautas personas, kas ietver:

* + personas, kuras pakļautas diskriminācijas riskiem dzimuma dēļ, tai skaitā personas pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, no vardarbības cietušas personas, personas, kuras kopj citu ģimenes locekli, viena vecāka ģimenes pārstāvji;
  + personas, kuras pakļautas diskriminācijas riskiem vecuma dēļ (personas pēc 50 gadu vecuma (50+))
  + personas, kuras pakļautas diskriminācijas riskiem invaliditātes dēļ, tai skaitā bezdarbnieki ar invaliditāti, personas ar invaliditāti un zemu izglītības līmeni;
  + personas, kuras pakļautas diskriminācijas riskiem etniskās piederības dēļ, tai skaitā romu tautības pārstāvji un citas etniskās minoritātes.

Motivācijas programmas pakalpojumus mērķa grupām nepieciešams nodrošināt saskaņā ar profilēšanas pētījuma[[12]](#footnote-12) rezultātiem, specifiskajiem kritērijiem un nepieciešamajiem pakalpojumiem. Balstoties uz pētījumā iegūto informāciju, tika izstrādāta motivācijas programma, kuras kopējais stundu skaits ir 56 kontaktstundas vienai motivācijas programmas mērķa grupas personai, kas ietver:

* ne mazāk kā 20 individuālas pārmaiņu aģenta konsultācijas (20h);
* 10 atbalsta/pašpalīdzības grupu nodarbības, piesaistot psihologu, karjeras konsultantu, juristu vai citu speciālistu (vienas grupas nodarbības ilgums ir divas astronomiskās stundas jeb 120 minūtes) (20h);
* 10 individuālas psihologa konsultācijas (10h);
* 3 jurista konsultācijas (3h);
* 3 karjeras konsultanta konsultācijas (3h).

Uz vidusposma izvērtējuma veikšanas brīdi motivācijas programmā 1.un 2.kārtā ir tikusi iesaistīta 931 mērķa grupas persona, kas veido aptuveni 30% no sākotnēji plānotajiem dalībniekiem līdz projekta īstenošanas beigām. Sasniedzamie rezultāta rādītāji ESF investīcijām ir noteikti 2013.gada 17.decembra Eiropas parlamenta un Padomes regula (ES) Nr. 1304/2013 par Eiropas Sociālo fondu un ar ko atceļ Padomes Regulu (EK) Nr. 1081/2006 1.pielikumā[[13]](#footnote-13). Kopējie definētie tūlītējo rezultātu rādītāji dalībniekiem ir:

* neaktīvie dalībnieki, kas sākuši darba meklējumus pēc aiziešanas[[14]](#footnote-14)
* izglītībā/apmācībā iesaistītie dalībnieki pēc aiziešanas
* kvalifikācijas ieguvē iesaistītie dalībnieki pēc aiziešanas
* nodarbinātībā iesaistītie dalībnieki, tostarp pašnodarbinātie, pēc aiziešanas[[15]](#footnote-15).

Atbilstošie SIF sniegtajiem datiem rezultāta rādītājs ir sasniegts 355 personām (19,72% no plānotā). Rezultāta rādītājs dažādos reģionos ir atšķirīgs ar visai augstu amplitūdu - no 5,83% Ziemeļkurzemē līdz 77,5% Dienvidkurzemes reģionā. Rezultāta rādītāju atšķirības ir novērojamas arī sadalījumā pa mērķa grupām. Visaugstākie rezultāta rādītāji ir tām personām, kas diskriminācijas riskam pakļautas etniskās piederības dēļ. Izpētē konstatēts, ka rezultāta rādītāju atšķirības starp reģioniem ietekmē vairāki faktori - pakalpojuma sniedzēja organizācijas kultūra, mērķa grupas personu motivācija, darba organizācija (iesaistīto speciālistu komanda un sadarbības forma) un tas, kas notiek reģionā kopumā (sociālekonosmiskā situācija reģionos), ietekmē motivācijas programmas rezultāta rādītāju sasniegšanu. Lai veicinātu projekta rezultatīvā rādītāja sniegumu, SIF ierosināja izmaiņas gan izmaksas nosacījumos par vienu motivācijas programmas mērķa grupas personu, gan akcentēja kvalitātes rādītāju nozīmi pakalpojuma sniedzējiem. SIF pārstāvji uzskata, ka pakalpojuma sniedzējam ir stratēģiski pareizi jādomā par motivācijas programmas rezultāta rādītāju sasniegšanu, taču vienlaicīgi, lai sasniegtu rezultāta rādītāju, nedrīkst pasliktināt motivācijas programmas klienta stāvokli un situāciju.

Izvērtējuma gaitā iegūtie dati liecina, ka vairums programmas dalībnieku ir bezdarbnieki ar ļoti komplicētu sociālo portretu, kuru grūtības integrēties darba tirgū, lai gūtu ienākumus no algota darba savu pamatvajadzību apmierināšanai, papildus atstumtības dimensijām visbiežāk ir saistītas ar citām individuālām problēmām, kā veselības, saskarsmes, uzvedības, finansiālām, mājokļa u.c. problēmām, sociālo prasmju trūkumu un zemu nodarbinātības spējas līmeni. Cilvēki, kas ilgāku laiku bijuši bezdarbnieki, izjūt mazāku uzticēšanos saviem līdzcilvēkiem un sabiedrībai kopumā, kā arī cieš no pazeminātas pašapziņas. Tāpat jāatzīmē, ka saistība starp bezdarbu un sociālo atstumtību nav viennozīmīga, un bezdarbs var izraisīt sociālo atstumtību, bet darbs negarantē tās neesamību, t.i., darbam jābūt stabilam, ilgtspējīgam un pietiekami labi apmaksātam.

Minētās atziņas akcentē sociālās atstumtības dimensiju dziļumu un sarežģītību, kas liek secināt, ka rezultāts jeb motivācijas programmas kvalitātes rādītājs nevar būt universāls visiem programmas dalībniekiem, jo katra individuālā programmas dalībnieka sociālā situācija, sociālās funkcionēšanas līmenis un distance no sabiedrības un darba tirgus, uzsākot dalību motivācijas programmā, būs individuāli atšķirīga. Vairumā gadījumu mērķa grupu pārstāvji (ar izņēmumiem) nav gatavi nekavējoties izmantot pieejamo atbalstu un pakalpojumus iepriekšminēto mērķa grupas pazīmju dēļ un ir nepieciešams veikt individuālu darbu ar mērķi stabilizēt un aktivizēt klientu, kā arī atjaunot nodarbinātības spēju. Saskaņā ar šiem apsvērumiem, katra individuāla programmas dalībnieka sasniedzamais rezultāts sešos mēnešos būs individuāli atšķirīgs – ja kādam mērķa grupas pārstāvim tas var būt darba līgums, tad citam indivīdam sasniegums var būt sociālās situācijas lejupslīdes apstādināšana un esošā sociālās funkcionēšanas līmeņa saglabāšana. Bieži motivācijas programmas rezultātā ir profesionāli novērojamas pozitīvas un nozīmīgas izmaiņas programmas dalībnieka uzvedībā un dzīvē, bet tās neatbilst definētajiem rezultāta rādītājiem.. Šādas situācijas, kad pārmaiņu rezultāts reāli ir, bet formāli nav, ētiskā plāksnē nepamatoti diskreditē pašu motivācijas programmu gan no programmas dalībnieka, gan pakalpojuma sniedzēja viedokļa.

Vienlaikus jānorāda, ka integrācija darba tirgū nav iespējama bez piemērotu darba vietu piedāvājuma, un izvērtējuma gaitā iegūtie dati liecina, ka atsevišķās Latgales pašvaldībās motivācijas programmai zūd jēga tieši reģionālās ekonomiskās stagnācijas dēļ. Var pieņemt, ka, ja motivācijas programma tiktu īstenota sinerģijā ar citiem sociālās atstumtības mazināšanas un nodarbinātības veicināšanas pasākumiem, tad darba pieprasījuma pielāgošanai atsevišķu iedzīvotāju grupu darba piedāvājuma specifikai varētu būt nozīmīga loma gan sociālās atstumtības, gan darbaroku trūkuma mazināšana. Arī pētījumā „Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte”[[16]](#footnote-16) iegūtā informācija jau iepriekš ļāvusi identificēt risku, ka ne vienmēr sniegtais atbalsts varēs garantēt plānotā rezultāta nodrošināšanu, jo nelabvēlīgā situācijā esošie Latvijas iedzīvotāji noteiktos gadījumos saskaras ar pārāk nelabvēlīgu sociāli-ekonomisko fonu un ļoti būtiskiem ierobežojumiem. Izvērtējuma gaitā ir gūta informācija, kas apstiprina šo pieņēmumu.

Summary

According to the Technical specifications, **the object of this evaluation** is the programme “Provision of motivation and support services to groups of persons at risk of social exclusion and discrimination” (hereinafter - Motivation Programme).The Programme is being implemented under the 9.1.4. specific support objective "To increase the integration of persons at risk of discrimination into society and the labour market" of Operational Program "Growth and Employment" within the framework of the project No. 9.1.4.4. "Promotion of Diversity" (hereinafter - the project) implemented via measure "Promotion of Diversity (Prevention of discrimination)". Project implementation is in accordance with the specific support objective No. 9.1.4. "To increase the integration of persons at risk of discrimination into society and the labour market" 9.1.4.4. implementing Measures for Promotion of Diversity (Prevention of discrimination), Regulations No. 102. Operational Program "Growth and Employment" of Cabinet of Ministers published in Riga, 9th of February 2016. The project is implemented by the Society Integration Foundation (hereinafter - SIF) in cooperation with the Office of Citizenship and Migration Affairs and the Provision State Agency. The project implementation is supervised by the Monitoring Committee established by the Ministry of Welfare (hereinafter - the MoW).[[17]](#footnote-17)

**The objective of the evaluation** is to evaluate the impact of the Motivation Programme and support measures regarding changes in the existing situation of the target group at risk of social exclusion and discrimination, as well as to evaluate implementation of the Motivation Programme and support measures, and to provide recommendations for their improvement. The evaluation contract was concluded between SIF and SAFEGE Baltija on 7th of June 2019.

**The methodological framework** of the evaluation consists of a theory-based model of impact assessment, which is based on the realistic evaluation approach developed by R.Pawson and N.Tilley.[[18]](#footnote-18) Theory of change developed within the model is a systematic description of the advised social change that serves as a basis for strategic planning, decision-making and evaluation planning.[[19]](#footnote-19) Choice of the evaluation methodology and design is related to its basic task of capturing an exact variable during the changes in the existing situation, which would reveal whether or not and to what extent the Programme activities have affected it, and the extent to which relevant variables have been affected by wider factors. The specificity of the methodology is largely defined by the Programme under evaluation, as it is the starting point of the evaluation. Programme success is determined by the degree to which implemented measures affect the target variables with sufficient strength. The main "mission" of the evaluation is to verify that the result of the programme is indeed the result of actions taken to solve the problem.[[20]](#footnote-20) The methodological approach chosen allows not only to determine the degree of achievement but also to understand the mechanisms and context of actions taken i.e. factors in which these mechanisms have or have not worked.

**The evaluation** included interviews with representatives of all stakeholders, including 39 service providers (regional coordinators, social change agents, NGO leaders, career counsellors, psychologists and lawyers); 22 representatives of the target group, responsible officials of the institutions involved in the management and supervision of the Motivation Programme (SIF, CFCA, MoW). The analysis additionally utilizes the experience and views of the 12 target group members regarding participation in the Motivation Programme and changes in the existing situation after its completion. It was obtained via publicly available information and written information received from the service providers. Two focus group discussions with the stakeholders were organized to validate the intervention logic and evaluation findings.

Within the framework of the Motivation Program, five contracts with the service providers were concluded in 2018 for the total amount of EUR 669 760 to provide motivation and support services to 931 disadvantaged people (Stages 1 and 2 of the Motivation Programme) in eight regions. The target groups of the programme are persons at risk of social exclusion and discrimination, including:

* persons at risk of discrimination on grounds of sex, including persons on parental leave, victims of violence, persons caring for another family member, members of the family of one parent;
* persons at risk of age discrimination (persons over 50 (50+))
* persons at risk of discrimination on grounds of disability, including the unemployed with disabilities, persons with disabilities and low level of education;
* persons at risk of ethnic discrimination, including Romani ethnicity and other ethnic minorities.

The Motivation Program is to be implemented in line with the results and specific criteria defined in the Report “Profiling of potential target groups for motivation and support services and the needs assessment study” (2017). Based on the information obtained during the study, the Motivation Programme was developed comprising 56 contact hours per person, including:

* no less than 20 individual consultations with social change agent (20h);
* 10 support / self-help group sessions with psychologist, career counsellor, lawyer or other specialist (one group session lasts two astronomical hours or 120 minutes) (20h);
* 10 individual consultations with psychologist (10h);
* 3 consultations with lawyer (3h);
* 3 consultations with career counsellor (3h).

At the time of the mid-term evaluation, 931 target group participants had been involved in the Motivation Programme, representing approximately 30% of the initially planned participants that need to reached by the end of the project. The result indicators to be achieved for the ESF investments are set out in Regulation (EU) No 1304/2013 of the European Parliament and of the Council of 17 December 2013 on the European Social Fund, which repeals Council Regulation (EC) No 1081/2006 in Annex 1.[[21]](#footnote-21) The total defined immediate result indicators for the Motivation programme are:

* inactive participants who have started their job search after leaving[[22]](#footnote-22)
* participants in education / training after leaving
* participants in the qualification process after leaving
* participants in employment, including the self-employed, after leaving.[[23]](#footnote-23)

According to the data provided by the SIF, the result indicator has been achieved for 355 persons (19.72% of the initial target). The result indicator varies from region to region, with a very high range - from 5.83% in Northern Kurzeme to 77.5% in Southern Kurzeme. Differences in the indicators are also observed in between target groups. Those who are at risk of discrimination on the grounds of ethnicity have the highest score. The study found that regional differences in result indicators are influenced by several factors - the organisational culture of the service provider, motivation of the target group, work organization (team of professionals involved and form of cooperation) and what happens in the region as a whole (socio-economic situation in regions) affects result indicators of the Motivation Programme. In order to improve the performance of the result indicator, SIF proposed changes both in terms of cost per person of the Motivation Programme as well as placed emphasis on the importance of quality indicators for service providers. Representatives of the SIF believe that the service provider must think strategically about achieving the result indicators of the Motivation Programme, but at the same time, , the situation of their customer must not be worsened while achieving the result indicator.

The results of the evaluation show that most participants in the programme are unemployed with a very complex social portrait, with difficulties integrating into the labour market to earn a living for their basic needs. In addition to their social exclusion dimensions, these factors are often linked to other individual behavioural, financial, housing, etc problems, as well as lack of social skills and low employability. People who have been unemployed for a longer period have less confidence in their fellow human beings and in society as a whole and suffer from reduced self-esteem. It should also be noted that the link between unemployment and social exclusion is ambiguous. Having work does not guarantee an absence of social exclusion, i.e. the work must be stable, sustainable and well paid.

These findings emphasize the depth and complexity of the dimensions of social exclusion. This leads to conclusion that the result or the quality indicator of the Motivation Programme cannot be universal for all participants, since social situation, level of social functioning and distance from society and job opportunities will differ per individual. In most cases, the target group members (with exceptions) are not ready for immediate use of the support and services available due to the characteristics of the target group mentioned earlier. Individual work is required to stabilize and activate the client and to restore its employability. According to these considerations, the individual outcome for each individual programme participant over a six-month period will be different. If one individual of the target group may have an employment contract, the other individual may achieve the goal of ceasing the downturn of its social situation and maintaining existing social functioning level. Often, the result of a Motivation Programme is determined as positive when significant behavioural changes are visible. But these cases often do not fit the result indicators. From the point of view of both the Programme participant and the service provider, such situations, when the result of change is real but not formally attested, may discredit the Motivation Program itself on ethical level.

At the same time, it should be noted that integration into the labour market is not possible without the supply of suitable jobs. The data obtained during the evaluation show that in some Latgale municipalities the motivation programme looses its meaning because of the regional economic stagnation. It can be presumed that adaptation of labour demand to the specificities of certain groups of population could play an important role in reducing both social exclusion and labour shortages, if the Motivation Programme was implemented in synergy with other measures for reducing social exclusion and promoting employment. Information obtained in the “Profiling of potential target groups for motivation and support services and the needs assessment study”[[24]](#footnote-24) has already identified the risk that the support provided may not always guarantee the expected result, as disadvantaged people in Latvia in certain cases face very unfavourable socio-economic background and significant restrictions. The evaluation has provided information supporting this assumption.

1. Izvērtējuma mērķis, uzdevumi un izmantotās metodoloģijas apraksts
   1. Izvērtējuma mērķis un uzdevumi

Izvērtējuma objekts saskaņā ar Vidusposma izvērtējuma iepirkuma Tehniskajā specifikācijā norādīto ir programma “Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu nodrošināšana sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautām personu grupām”. Programma tiek īstenota Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 9.1.4. specifiskā atbalsta mērķa "Palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto personu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū" 9.1.4.4. pasākuma "Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)" īstenotā projekta "Dažādības veicināšana" ietvaros. Projekta īstenošanu reglamentē Ministru kabineta noteikumi Nr. 102 “Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 9.1.4. specifiskā atbalsta mērķa "Palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto personu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū" 9.1.4.4. pasākuma "Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)" īstenošanas noteikumi”, kas izdoti Rīgā, 2016. gada 9. februārī.

Saskaņā ar MK noteikumu Nr.102 26.3.punktu[[25]](#footnote-25) un pastāvošo regulējumu Mid-term (vidusposma) novērtēšana paredzēta, lai pārbaudītu izvērtējamā SAM 9.1.4.4. sākotnējos rezultātus, to atbilstību ex-ante izvērtējumam, mērķu nozīmīgumu un to, cik lielā mērā šie mērķi ir sasniegti. Izvērtējums veikts par periodu līdz 2019.gada 30.septembrim par motivācijas programmu īstenošanas 1. un 2.kārtu.

Vidusposma Izvērtējuma mērķis un uzdevumi atspoguļoti 1.1. attēlā.

**Mērķis**

Veikt vidusposma izvērtējumu, novērtējot motivācijas programmas un atbalsta pasākumu ietekmi uz sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļauto mērķa grupas personu situācijas izmaiņām, kā arī sniegt izvērtējumu par motivācijas programmas un atbalsta pasākumu īstenošanu un sniegt rekomendācijas to pilnveidošanai

**Uzdevumi**

Nodrošināt vidusposma izvērtējumu par sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautās mērķa grupas pēc vecuma, dzimuma, invaliditātes un etniskās piederības, personu situācijas izmaiņām pēc motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu īstenošanas

Nodrošināt izvērtējumu par motivācijas programmas pakalpojumu īstenošanas procesu un sasniegtajiem rezultātiem un sniegt rekomendācijas mērķa grupai piedāvāto motivācijas paaugstināšanas pasākumu (nākamā iepirkuma izsludināšanai) dizaina pilnveidošanai

1.1. attēls Izvērtējuma mērķis uz uzdevumi

Izvērtējums veikts saskaņā ar “Vadlīnijas par ietekmes izvērtējumu metožu pielietošanu 2014.-2020. gada plānošanas perioda ES KP fondu prioritārajiem virzieniem” (Vadlīnijas), 31.01.2014[[26]](#footnote-26), Eiropas Komisijas Evalsed interneta resursa rokasgrāmatu (Evalsed – Evaluation of Socio-Economic Development)[[27]](#footnote-27), Eiropas Komisijas vadlīnijām par ESF uzraudzību un izvērtēšanu[[28]](#footnote-28) un Eiropas Komisijas (EK) izstrādātajām Labākas pārvaldības vadlīnijām un rīku (European Commission, Better Regulation Guidelines, Better Regulation Toolbox[[29]](#footnote-29)).

Izvērtējuma pieeja izriet no Pasūtītāja definētajiem izvērtējuma jautājumiem (TS). Ievērojot izvērtējuma objekta kompleksitāti, izvērtējumu uzsākot, tika veikts izvērtējamības novērtējums (evaluability assessment)[[30]](#footnote-30). Tā ietvaros tika noteiktas ieinteresētās puses, definētas izvērtējuma objekta robežas, analizēti pieejamie dokumenti, izstrādāta pārmaiņu teorija (precizējot mērķus, resursus, aktivitātes, rezultātus). Izvērtējuma gaitā tika ņemts vērā, ka pakalpojumu sniegšana (t.i., motivācijas programma) mērķa grupām ir cieši saistīta gan ar citu politikas jomu veiksmīgu attīstību (piem., mūžizglītība, sociālie pakalpojumi un palīdzība), gan ar kopējo ekonomisko situāciju valstī.

* 1. Izmantotās metodoloģijas raksturojums

Izvērtējuma metodoloģisko ietvaru veido teorijā balstītais ietekmes izvērtēšanas modelis, kas veidots izmantojot reālistiskā novērtējuma pieeju (realistic evaluation approach), ko attīstīja R.Pavsons un N.Tillijs[[31]](#footnote-31). Teorijā balstītais ietekmes izvērtējums kā metode paredz politikas pārmaiņu teorijas izvērtējumu, pieņemot, ka visi politikas intervences loģikas elementi un to cēloņsakarību saiknes ir loģiski un empīriski pārbaudāmas. Modeļa ietvaros izstrādātā pārmaiņu teorija ir vēlamo sociālo izmaiņu sistemātisks apraksts, kurš kalpo par pamatu stratēģiskajai plānošanai, lēmumu pieņemšanas procesam un izvērtēšanas plānošanai[[32]](#footnote-32). Pārmaiņu teorija apraksta plānoto intervenci (politiku) un cēloņsakarību saiknes starp tās pamatelementiem, kuras noved pie plānoto rezultātu – iecerēto izmaiņu - sasniegšanas.

Izvērtējuma metodoloģijas izvēle un dizaina izveide saistīta ar tā pamatuzdevumu – fiksēt noteiktu mainīgo pārvērtības laikā, atklājot, vai un kādā mērā programmas pasākumi ir to skāruši, kā arī, cik lielā mērā relevantos mainīgos skārusi apkārtējās vides ietekme. Darbības radītie efekti metodiski kontrolētā veidā tiek skatīti savstarpējās attiecībās, kā arī tiek novērtēta darbības mērķu saistība ar tās sekām. Jāņem vērā, ka jebkura programma īstenojas tikai ciešā saistībā ar sociālo vidi, tā nav nošķirama no apkārtējām ietekmēm. Metodoloģijas specifika lielā mērā saistāma ar faktu, ka izvērtējuma sākuma un atskaites punkts ir programma, kas tiek vērtēta. Ar programmu var apzīmēt kādu stratēģiju, rīcības plānu, taktiku, kas parasti izteikta kādā dokumentā vai lēmumā. Programmu vērtē kā sekmīgu tad, ja īstenotie pasākumi ietekmē mērķa mainīgos pietiekamā stiprumā un vēlamā virzienā. Izvērtējuma galvenā „misija” ir pārbaudīt, vai programmas rezultāts tiešām ir to darbību rezultāts, kas veiktas, lai problēmu atrisinātu[[33]](#footnote-33).

Izvēlētā metodoloģiskā pieeja ļauj ne vien konstatēt rezultātu sasniegšanas pakāpi, bet arī izprast rīcību darbības mehānismus un kontekstu, t.i., faktorus, kurā šie mehānismi ir vai nav darbojušies. Izvērtējuma kontekstā primārais fokuss vērsts tieši uz izvērtēšanu kā specifisku izpētes veidu[[34]](#footnote-34), tādējādi šīs izpētes mērķis ir novērtēt konkrētas intervences efektivitāti, vēršot uzmanību uz izpētes rezultātu pielietojumu intervences efektivitātes uzlabošanai nākotnē.

**Izvērtējuma veikšanai, izmantota dažādu dokumentu analīze, no kuriem galvenie ir šādi:**

1. 2016.gada 9.februāra Ministru kabineta noteikumi Nr.102 ”Darbības programmas ”Izaugsme un nodarbinātība” 9.1.4. specifiskā atbalsta mērķa ”Palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto personu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū” 9.1.4.4. pasākuma ”Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)” īstenošanas noteikumi;

Pasākuma “Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)” sākotnējais novērtējums (Ex-ante ziņojums)[[35]](#footnote-35)

1. “Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte”’, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums ”Baltic Insitiute of Social Science”, 2017[[36]](#footnote-36)
2. Eiropas Sociālā fonda projekta “Dažādības veicināšana” iesniegums.
3. Eiropas Komisijas Evalsed interneta resursa rokasgrāmata (Evalsed – Evaluation of Socio Economic Development)[[37]](#footnote-37)
4. Eiropas Komisijas vadlīnijām par ESF uzraudzību un izvērtēšanu[[38]](#footnote-38)
5. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu iepirkuma dokumentācija (Nolikumi, Tehniskās Specifikācijas, Līgumi, Pielikumi)
6. Motivācijas programmas pakalpojumu sniedzēju dokumentācija par pakalpojuma izpildi: motivācijas programmas dalībnieku individuālās saturiskās ikmēneša/gala atskaites, pakalpojuma sniegšanas pārskati, dalībnieku anketas, mērķa grupas atlases instrumenta modelī ietvertā informācija, pieņemšanas-nodošanas akti u.tml.
7. CFLA Projekta ieviešanas pārbaudes akts (pārbaudes laiks 23.11.2018.-31.01.2019.);
8. Grantu shēmas "Motivācijas programmas sociālās atstumtības riska grupām" noslēguma ziņojums, uz kuru balstoties tika noteikti rezultatīvie rādītāji. Līgums Nr. 2004/02/3.3.1.1.
9. E12 tabulas dati par 931 mērķa grupas personu 8 reģionos;
10. Uzskaites tabulas par klientiem (948 personas) par saņemto pakalpojuma stundu apjoma sadalījuma pa reģioniem un mērķgrupām.

**Izvērtējuma efektīvai un mērķtiecīgai īstenošanai veiktas intervijas ar visu iesaistīto pušu pārstāvjiem:**

* Intervijas ar 39 pakalpojuma sniedzēju pārstāvjiem (reģionālajiem koordinatoriem, pārmaiņu aģentiem, NVO vadītājiem, karjeras konsultantiem, psihologiem un juristiem);
* Intervijas 22 mērķa grupas pārstāvjiem,
* Intervijas ar 3 CFLA pārstāvjiem
* Intervijas ar 3 SIF pārstāvjiem
* Intervijas ar 3 LM pārstāvjiem
* Intervija ar 1 profilēšanas pētījuma vadītāju.

**Intervijas ar pakalpojuma sniedzējiem**

Izvērtējuma laikā tika veiktas intervijas ar visu reģionu pakalpojuma sniedzējiem – reģionālajiem koordinatoriem, pārmaiņu aģentiem, psihologiem, karjeras konsultantiem un NVO vadītājiem. Atkarībā no pakalpojuma sniedzēja redzējuma par pirmās intervijas norisi, reģionālais koordinators sniedza individuālu interviju, vai arī pieaicināja vairākus pārmaiņu aģentus un NVO vadītājus. Tādējādi pirmā intervija, ļoti bieži tika veidota kā grupas intervija, kas iezīmēja NVO kopējo pieredzi pakalpojuma nodrošināšanā, bet nākamās tika veidotas kā individuālas intervijas ar pārmaiņu aģentiem, koordinatoriem un citiem speciālistiem.

1.1. tabula Interviju ar pakalpojuma sniedzējiem skaits sadalījumā pa reģioniem

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Izpildītājs | Reģions | Intervēto Pakalpojuma sniedzēju skaits |
| Biedrība ”Latvijas Sarkanais Krusts” | Vidzemes reģions | 4 |
| Biedrība ”Latvijas Sarkanais Krusts” | Rīgas reģions | 4 |
| Biedrība ”Latvijas Sarkanais Krusts | Ziemeļlatgales reģions | 11 |
| Biedrība ”Izglītības iniciatīvu centrs” | Viduslatvijas reģions | 3 |
| Biedrība ”Sustento” | Dienvidlatgales reģions | 3 |
| Biedrība “MINI SD” | Dienvidkurzemes reģions | 5 |
| Biedrība ”Krīzes centrs ģimenēm ar bērniem “Paspārne”” | Ziemeļkurzemes reģions | 5 |
| Biedrība ”Sustento” | Zemgales reģions | 4 |
|  | KOPĀ: | 39 |

**Intervijas ar mērķa grupas pārstāvjiem**

Izvērtējuma laikā veiktas intervijas ar motivācijas programmu dalībniekiem. Ņemot vērā, ka Interviju veikšanai mērķa grupas sensitivitātes un sasniedzamības dēļ tika piemērots mērktiecīgās un pieejamās informantu atlases princips. Lai iegūtu pēc iespējas padziļinātu un visaptverošu novērtējumu, dalībnieku rekrutācijā izmantota arī t.s. “sniega bumbas metode” jeb t.s. sadarbības partneru ieteikumu virzītā izlases metode, kad viens informants (šajā gadījumā NVO) iesaka nākamo informantu. Katrā reģionā NVO tika aicināti rekomendēt 3-5 mērķa grupas pārstāvjus, kuru pieredzi dalībai programmā būtu būtiski atspoguļot, izvērtējot motivācijas programmu ietekmi.

1.2.Tabula Interviju ar pakalpojuma saņēmējiem skaits sadalījumā pa reģioniem

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Izpildītājs | Reģions | Klientu skaits |
| Biedrība ”Latvijas Sarkanais Krusts” | Vidzemes reģions | 3 |
| Biedrība ”Latvijas Sarkanais Krusts” | Rīgas reģions | 6 |
| Biedrība ”Latvijas Sarkanais Krusts | Ziemeļlatgales reģions | 4 |
| Biedrība ”Izglītības iniciatīvu centrs” | Viduslatvijas reģions | 4 |
| Biedrība ”Sustento” | Dienvidlatgales reģions | 0 |
| Biedrība “MINI SD” | Dienvidkurzemes reģions | 1 |
| Biedrība ”Krīzes centrs ģimenēm ar bērniem “Paspārne”” | Ziemeļkurzemes reģions | 4 |
| Biedrība ”Sustento” | Zemgales reģions | 0 |
|  | KOPĀ: | 22 |

Kopumā intervēti 5 vecuma grupas pārstāvji, 4 invaliditātes grupas pārstāvji, 6 etniskās grupas pārstāvji un 7 dzimumgrupas pārstāvji. No intervētajiem 3 ir vīrieši, katrs no tiem pārstāvot citu mērķgrupu, bet pārējās sievietes.

Papildus analizēti SIF tīmekļa vietnē publiski pieejamie 6 Pakalpojuma sniedzēju identificēti un apkopoti[[39]](#footnote-39) stāsti par ācijas izmaiņām, kā arī 3 Motivācijas programmas dalībnieku publicētā pieredze programmā un sasniegtie rezultāti.[[40]](#footnote-40) Kā arī vēl 3 dalībnieku situācijas raksturojumi, ko atsūtīja pakalpojuma sniedzēji par mērķa grupas dalībniekiem, kuri nevēlējās sniegt intervijas. Tātad analīzē vēl papildus izmantota 12 mērķa grupas pārstāvju pieredze un viedoklis par dalību programmā un situācijas izmaiņām pēc tās.

Papildus izvērtējuma konstatāciju validācijai un pakalpojuma pilnveides iespēju identificēšanai organizēta fokusgrupu diskusija ar dizaina darbnīcas interaktīviem elementiem, kurā tika aicināti piedalīties visu pakalpojumu sniedzēju pārstāvji visos reģionos un SIF pārstāvji.

Pētniecisko procedūru veikšanas procesā ievēroti starptautiski un Latvijā atzītie profesionālie (sociologu) pētnieciskas darbības ētikas principi[[41]](#footnote-41), kā arī Zinātnieku ētikas kodeksā[[42]](#footnote-42) noteiktās normas un autortiesību likuma[[43]](#footnote-43) regulējums. Pētījuma ētiskajos aspektos tika pilnībā ievērotas Eiropas Parlamenta un Padomes[regula](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=EN)s (ES) 2016/679 par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti[[44]](#footnote-44) prasības.

* 1. Izvērtējuma pieņēmumi un ierobežojumi

Izvērtējuma ziņojumā iekļautā informācija, konstatējumi un secinājumi balstās uz šādiem pieņēmumiem un ierobežojumiem:

* Izvērtējums neietvēra projekta aktivitāšu izmaksu pārbaudi attiecībā pret plānotajām izmaksām, izdevumu attiecināmības pārbaudi, kā arī pakalpojuma sniedzēju izvēles procedūru analīzi un Publiskā iepirkuma likuma ievērošanas pārbaudi.
* Vidusposma izvērtējums nevērtē neviena konkrēta pakalpojuma sniedzēja veiktā darba kvalitāti tiešā veidā, bet gan Motivācijas programmas ieviešanas gaitu kopumā, analizējot normatīvos aktus, vadlīnijas, intervējot visas programmā iesaistītās puses ar mērķi programmu pilnveidot.
* Mērķa grupa ir uzskatāma par personām, kuras ir visievainojamākās, pakļautas visaugstākajam sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam, tādējādi izvērtējuma veikšanā šis faktors tiek ņemts vērā, gan empīriskās informācijas ieguves procesos, gan vērtējot iznākuma un rezultāta rādītājus.
* Statistiskā informācija par dalībniekiem veikta, pamatojoties uz SIF sniegto E12 formā pieejamo informāciju uz 30.09.2019. No SIF saņemto datu kvalitāte un atbilstība tika pieņemta kā optimāla, nepārbaudot informācijas validitāti un uzskatot datus par pareiziem un ticamiem.

1. Projekta vispārējs apraksts

* 1. Projekts “Dažādības veicināšana”

**Mērķis:** Veicināt sociālās atstumtības un diskriminācijas riskiem pakļauto personu nodarbinātību un sociālekonomisko iekļaušanos, vienlaikus sekmējot sabiedrības informētību un vispārējo izpratni par diskriminācijas novēršanu un iekļaujošu sabiedrību.

Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 9.1.4. specifiskā atbalsta mērķa "Palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto personu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū" 9.1.4.4. pasākuma "Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)" ietvaros tiek īstenots projektu  "Dažādības veicināšana" (Nr.9.1.4.4./16/I/001) , turpmāk - Projekts. Tā īstenošana paredzēta no 2016.gada 1.ceturkšņa līdz 2022.gada 4.ceturkšņa beigām.

Projekta pieejamais kopējais attiecināmais finansējums ir 6 463 045 euro, tai skaitā Eiropas Sociālā fonda finansējums – 5 493 588 euro un valsts budžeta finansējums – 969 *457*euro.

Projektu īsteno Sabiedrības integrācijas fonds. Saskaņā ar MK noteikumu Nr.102 24.punktu[[45]](#footnote-45) pasākuma ietvaros minēto noteikumu atbalstāmo darbību īstenošanu uzrauga Labklājības ministrijas izveidota uzraudzības padome, kas veic noteiktus uzdevumus atbilstoši MK noteikumos definētajam[[46]](#footnote-46).

Projekta **mērķa grupas** ir:

* **sociālās atstumtības un diskriminācijas riskiem pakļauto personu grupas**, t.sk.:

- personas, kuras pakļautas diskriminācijas riskiem dzimuma dēļ, tai skaitā personas pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, no vardarbības cietušas personas, personas, kuras kopj citu ģimenes locekli, viena vecāka ģimenes pārstāvji;

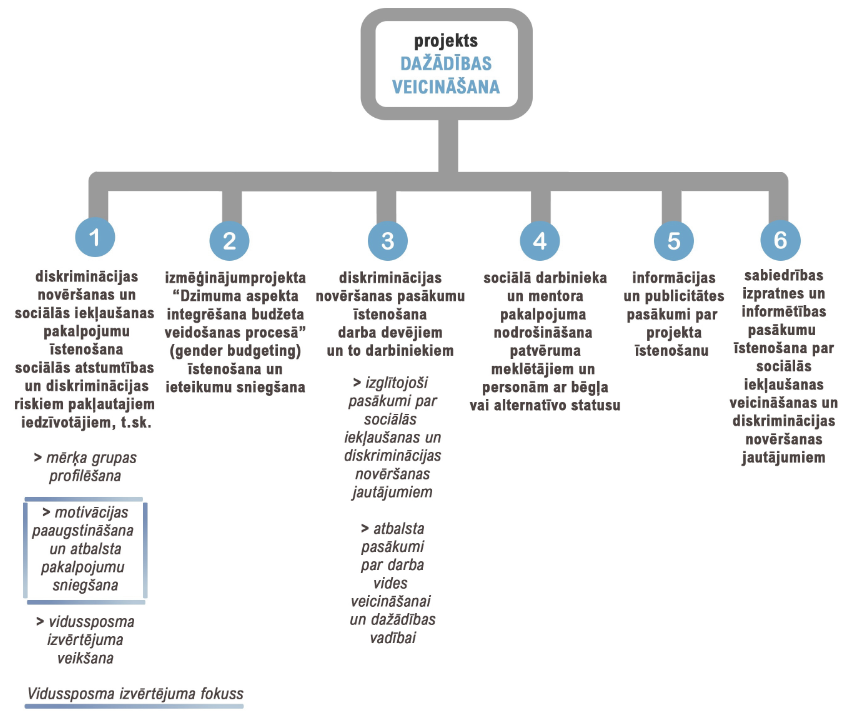
- personas, kuras pakļautas diskriminācijas riskiem vecuma dēļ (personas pēc 50 gadu vecuma (50+))

- personas, kuras pakļautas diskriminācijas riskiem invaliditātes dēļ, tai skaitā bezdarbnieki ar invaliditāti, personas ar invaliditāti un zemu izglītības līmeni;

- personas, kuras pakļautas diskriminācijas riskiem etniskās piederības dēļ, tai skaitā romu tautības pārstāvji un citas etniskās minoritātes.

* **darba devēji un to darbinieki**;
* **patvēruma meklētāji un personas ar bēgļa vai alternatīvo statusu**.

Pārskats par Projekta ietvaros īstenotajām aktivitātēm ir atspoguļots 2.1. attēlā, lai sniegtu ieskatu Projekta tvērumā un risināmās problēmas kompleksajā būtībā.

****

2.1. attēls Projekta “Dažādības veicināšana” aktivitātes; Avots: autoru veidots

1. aktivitāte tiek īstenota vairākos secīgos posmos – 2017. gadā tika izstrādāts mērķa grupas profilēšanas ziņojums, kas kalpoja par pamatu motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu sniegšanai. Savukārt šī ziņojuma fokuss ir motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu (turpmāk – motivācijas programma) izvērtējums saskaņā ar Tehniskajā specifikācijā noteikto.

* 1. Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 9.1.4. specifiskais atbalsta mērķis un uzraudzības rādītāji

Darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 9.1.4. SAM izvirza mērķi: “Palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto iedzīvotāju integrāciju sabiedrībā un darba tirgū”[[47]](#footnote-47). Saskaņā ar minētajā darbības programmā definēto, indikatīvā mērķa grupa ir sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautie iedzīvotāji – personas ar funkcionāliem traucējumiem, etniskās minoritātes, t.sk. romi, cilvēki ar vājām valsts valodas zināšanām u.c.; darba devēji, valsts un pašvaldību iestāžu darbinieki.

Minētās darbības programmas 908.paragrāfā noteiktās indikatīvās atbalstāmās darbības, citu starpā, paredz atbalsta pakalpojumu izveidi un sniegšanu sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautajām personām, indivīdu informēšanu par līdzdalības iespējām sabiedriskajās aktivitātēs un motivāciju piedalīties darba tirgū, sadarbību un savstarpēju sapratni veicinoši informatīvi pasākumi ar publisko pakalpojumu sniedzējiem un darba devējiem; informatīvus un izglītojošus pasākumus par diskrimināciju un dažādību.

Darbības programmā tika paredzēts, ka atbalsts tiks sniegts sadarbībā ar biedrībām un nodibinājumiem kā pakalpojumu sniedzējiem. SAM īstenošana paredzēta sinerģijā ar 9.3.1.SAM, kura ietvaros plānoti papildinoši ERAF ieguldījumi tehnisko palīglīdzekļu apmaiņas fonda un funkcionēšanas novērtēšanas laboratorijas izveidei nepieciešamo telpu iekārtošanai un aprīkojuma iegādei. ESF kopējais rezultāta rādītājs SAM 9.1.4. atbalsta rezultātā tiek sagaidīts, ka palielināsies personu ar funkcionāliem traucējumiem un citu sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļauto iedzīvotāju skaits, kuri pēc atbalsta saņemšanas būs iesaistīti izglītībā vai nodarbinātībā: 1 860 personas 2023. gadā. Darbības programmā tika paredzēts, ka līdz 2023. gadam kopumā atbalstu saņems 6 200 nelabvēlīgā situācijā esoši iedzīvotāji[[48]](#footnote-48). <https://www.esfondi.lv/upload/Planosana/FMProg_270115_DP_2.pdf> 223.l

Saskaņā ar pasākuma "Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 9.1.4. specifiskā atbalsta mērķa "Palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto personu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū" 9.1.4.4. pasākuma "Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)" īstenošanas noteikumiem (turpmāk - MK noteikumi)[[49]](#footnote-49) mērķis ir mazināt nodarbinātības un pilnvērtīgas sociālekonomiskas iekļaušanas šķēršļus sociālās atstumtības un diskriminācijas riskiem pakļautām personām, vienlaikus nodrošinot sabiedrības izpratnes paaugstināšanu par diskriminācijas novēršanu.

Saskaņā ar MK noteikumiem paredzēts, ka līdz 2023. gada 31. decembrim pasākuma 9.1.4.4. ietvaros tiks sasniegti šādi uzraudzības rādītāji[[50]](#footnote-50):

Iznākuma rādītājs

Rezultatīvais rādītājs

2.2. attēls Motivācijas programmas plānotie iznākuma un rezultatīvie rādītāji.

Avots: MK noteikumi

Pasākuma 9.1.4.4. rādītāju pasē skaidrots, ka rādītāja vērtības noteikšanas metodoloģija plānota ņemot vērā 2004.-2006. gada plānošanas periodā īstenotās grantu shēmas 3.3.1.1. “Motivācijas programmas sociālās atstumtības riska grupām” sasniegtos rezultātus, kas parādīja, ka apmēram 60% no atbalstu saņēmušajām personām uzsāka darba attiecības, apmācības vai reģistrējās kā pašnodarbinātas personas. Saskaņā ar LM sniegto informāciju SIF (2019.gada jūnijā) - rādītāju pasē minētās sasniedzamās vērtības ir noteiktas, balstoties uz vienotu principu visām plānotajām investīcijām 2014.-2020.gada plānošanas periodā, t.i., par pamatu ņemot bāzes vērtību sasniegtajiem rādītājiem 2012.gadā.

Jāpiemin, ka grantu shēmas īstenošanas kārtība atšķīrās no motivācijas programmas, kuras ietvaros tika veikts iepirkums par tiesībām sniegt pakalpojumu, bija noteiktas mērķa grupu kvotas diskriminācijas risku un reģionālajā griezumā, kā arī tika noteikts pakalpojuma veids, apjoms un termiņš, atšķirībā no grantu shēmas, kuras ietvaros iestādes pašas varēja izvēlēties mērķa grupas atlases kritērijus, atbalsta veidu, apjomu un īstenošanas termiņu. Grantu shēmas īstenošanas kontekstā SIF neveica atbalsta pasākumu dalībnieku personu datu pārbaudi, t.sk., VID datu bāzē, bet pieņēma un paļāvās uz projektu iesniedzēju sniegto informāciju par atbalsta pasākumu dalībnieku situāciju pēc atbalsta saņemšanas – vai ir uzsākti darba meklējumi, vai atrasts darbs, vai uzsāktas apmācības, vai dalībnieks ir reģistrējies kā pašnodarbināta persona.

1. Motivācijas programmas raksturojums
   1. Motivācijas programmas izstrādes process un īstenošanas progress

Motivācijas programmas izstrādes process ietvēra vairākus secīgus posmus, kas saistīti ar Ministru kabineta noteikumu izstrādi, kā arī ar pakalpojumu sniedzēju izvēli iepirkumu procedūras rezultātā[[51]](#footnote-51), kas atspoguļoti 1. tabulā.

3.1. Tabula Motivācijas programmas izstrādes un īstenošanas progress

| Dokuments | Laiks | Atbildīgā iestāde |
| --- | --- | --- |
| 9.1.4.specifiskā atbalsta mērķa  “Palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto personu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū” 9.1.4.4.pasākuma “Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)”  SĀKOTNĒJAIS NOVĒRTĒJUMS | 2016. gada janvāris | Labklājības ministrija |
| Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 9.1.4. specifiskā atbalsta mērķa "Palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto personu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū" 9.1.4.4. pasākuma "Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)" īstenošanas noteikumi, Ministru kabineta noteikumi Nr. 102 | 2016. gada 9. februārī + vairāki grozījumi, kas tieši skar motivācijas programmu.(līdz 2019.gadam ieskaitot) | MK apstiprina, virza LM |
| Projekta “Dažādības veicināšana”, Nr. 9.1.4.4/16/I/001, iesniegums | 12.05.2016 (iesniegts)  2016.gada 5.augustā (apstiprināts) | Sabiedrības integrācijas fonds |
| Vienošanās Nr. 9.1.4.4/16/I/001 grozījumi | Spēkā stāšanās datums:  Grozījumi Nr. 1 (16.09.2016)  Grozījumi Nr. 2 (07.11.2016) | Sabiedrības integrācijas fonds, CFLA, atsevišķos jautājumos tiek prasīts viedoklis LM kā ES fondu vadībā iesaistītā atbildīgā iestāde |
| Iepirkums - Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību analīze | 31/10/2016 | Sabiedrības integrācijas fonds, LM uzraudzības padomes lēmums par darba uzdevumu |
| Noslēgts līgums par Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšanai un vajadzību analīzei | 23/11/2016 | Sabiedrības integrācijas fonds/Nodibinājums  “Baltic Institute of Social Science” |
| Gala ziņojums par Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšanu un vajadzību analīzi | 2017.gada 7.jūnijā | Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 9.1.4. specifiskā atbalsta mērķa "Palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto personu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū" 9.1.4.4. pasākuma "Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)" uzraudzības padome (lēmums Nr.5) |
| Iepirkums - Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu nodrošināšana sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautām personu grupām | 29.09.2017 | Sabiedrības integrācijas fonds  Iepirkums (2017/7) pārtrauktssaistībā ar būtiskiem grozījumiem iepirkuma dokumentācijā |
| Iepirkums - Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu nodrošināšana sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautām personu grupām | 21.11.2017 | Sabiedrības integrācijas fonds  Iepirkums (2017/10) izbeigts bez rezultāta, jo iepirkumam nav iesniegti iepirkuma nolikumā noteiktajām prasībām atbilstoši piedāvājumi |
| Vienošanās Nr. 9.1.4.4/16/I/001 grozījumi | Spēkā stāšanās datums:  Grozījumi Nr.3 (15.02.2017)  Grozījumi Nr.4. (08.06.2017)  Grozījumi Nr.5 (28.02.2018) | Sabiedrības integrācijas fonds, CFLA, atsevišķos jautājumos tiek prasīts viedoklis LM kā ES fondu vadībā iesaistītā atbildīgā iestāde |
| Iepirkums - Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu nodrošināšana sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautām personu grupām | 12.01.2018.  Saskaņā ar iepirkuma komisijas 23.01.2018. pieņemto lēmumu iepirkuma dokumentācijā veikti tehniski precizējumi | Sabiedrības integrācijas fonds  (2018/1)  Noslēgti 4 līgumi |
| Iepirkums - Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu nodrošināšana sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautām personu grupām | 16.02.2018.  Saskaņā ar iepirkuma komisijas 27.02.2018. pieņemto lēmumu Tehniskās specifikācijas 1.pielikumā ir veikti tehniski precizējumi | Sabiedrības integrācijas fonds (2018/2)  Noslēgti 3 līgumi |
| Iepirkums - Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu nodrošināšana sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautām personu grupām | 21.04.2018. | Sabiedrības integrācijas fonds (2018/4)  Iepirkums tika pārtraukts, jo iepirkumam nebija iesniegts neviens pretendenta piedāvājums.  Tika lemts slēgt iepirkuma līgumu, nepiemērojot PIL – 10.panta 2.daļas kārtībā.  Tika noslēgts 1 līgums |
| Vienošanās Nr. 9.1.4.4/16/I/001 grozījumi | Spēkā stāšanās datums:  Grozījumi Nr. 6 (10.01.2019)  Grozījumi Nr. 7 (12.07.2019) | Sabiedrības integrācijas fonds, CFLA, atsevišķos jautājumos tiek prasīts viedoklis LM kā ES fondu vadībā iesaistītā atbildīgā iestāde |
| Motivācijas paaugstināšanas un pakalpojumu nodrošināšana sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautām personu grupām programmas īstenošana (1. un 2. posms) | | |
| Iepirkums - Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu nodrošināšana sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautām personu grupām (9 lotes)  . | 08.07.2019. | Sabiedrības integrācijas fonds  (2019/8)  Noslēgti 8 līgumi. |

Avots: autoru veidots izmantojot SIF sniegtos datus

Saskaņā ar MK noteikumu Nr.102 26.punktu, motivācijas paaugstināšana un atbalsta pakalpojumu kā atbalstāmās darbības īstenošanu nodrošina finansējuma saņēmēja piesaistīts pakalpojuma sniedzējs. SIF organizē iepirkumus, kuri sadalīti lotēs (daļās) – atbilstoši iepirkuma mērķim izveidotam reģionālam dalījumam, nosakot maksimālā pieejamā finansējuma apjomu kopumā un/vai katrai daļai atsevišķi. Katrā no iepirkuma daļām (lotēm) iepirkuma komisija izvēlas saimnieciski izdevīgāko piedāvājumu no piedāvājumiem, kas atbilst nolikuma prasībām, nav atzīts par nepamatoti lētu un atbilst Pasūtītāja finanšu iespējām.

2018.gadā tika noslēgti pieci iepirkuma līgumi par kopējo summu 669 760 EUR ar biedrību "Latvijas Sarkanais Krusts", biedrību "Izglītības iniciatīvu centrs", Latvijas Cilvēku ar īpašām vajadzībām sabiedrības organizācija SUSTENTO, biedrību "Mini SD", krīzes centru ģimenēm ar bērniem "Paspārne”, par pakalpojumu sniegšanu astoņos reģionos. Ar biedrību Latvijas Sarkanais Krusts tika noslēgts viens iepirkuma līgums par programmas īstenošanu trijos reģionos. Līgumu ietvaros pakalpojums tika sniegts 931 nelabvēlīgā situācijā esošam iedzīvotājam.

2019. gadā tika īstenots iepirkums par motivācijas programmas pakalpojumu nodrošināšanu vēl 480 sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautajiem iedzīvotājiem. Līdz 2019. gada beigām tika noslēgti astoņi līgumi par pakalpojumu sniegšanu deviņos reģionos[[52]](#footnote-52).

3.2. Tabula Motivācijas programmas īstenošanas vietas un pakalpojumu sniedzēji (situācija uz 14.10.2019 saskaņā ar SIF datiem, kas sniegti pirms datu precizēšanas ar CFLA)

| Lote | Reģions | Pakalpojumu sniedzējs | Līgumsumma[[53]](#footnote-53), EUR bez PVN | Īstenošanas periods | Mērķa grupu personu skaits | Rezultatīvie rādītāji |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2018.gads - I | | | | | | |
| 1 | Rīgas reģions | Biedrība “Latvijas Sarkanais Krusts” | 252 000,00[[54]](#footnote-54) | 19.02.2018. – 19.05.2019. | 107 | 30 |
| 2 | Vidzeme | Biedrība “Latvijas Sarkanais Krusts” | 19.02.2018. – 19.05.2019. | 120 | 45 |
| 3 | Ziemeļlatgale | Biedrība “Latvijas Sarkanais Krusts” | 19.02.2018.– 19.05.2019. | 120 | 68 |
| 8 | Viduslatvija | Biedrība “Izglītības iniciatīvu centrs” | 82 200, 00 | 21.02.2018. –21.05.2019. | 119 | 51 |
| 2018.gads - II | | | | | | |
| 1 | Dienvidlatgale | LCĪVSO “Sustento” | 84 000,00 | 02.05.2018.-02.08.2019. | 120 | 66 |
| 2 | Dienvidkurzeme | Biedrība “Mini SD” | 83 880, 00 | 02.05.2018. – 02.08.2019. | 120 | 93 |
| 3 | Ziemeļkurzeme | Krīzes centrs “Ģimenēm ar bērniem “Paspārne”” | 83 880, 00 | 17.05.2018 – 17.08.2019 | 119[[55]](#footnote-55) | 26 |
| 4 | Zemgale | LCĪVSO “Sustento” | 84 000,00 | 15.06.2018-15.09.2019. | 106 | 10 |
| 2019.gads | | | | | | |
| 1 | Rīgas reģions | Biedrība “Latvijas Sarkanais Krusts” | 50 400,00 | 16.09.2019-15.06.2020. | Saskaņotas 60 mērķa grupas personas Uzsākta pakalpojuma sniegšana oktobra mēnesī. |  |
| 2 | Vidzeme | Biedrība “Latvijas Sarkanais Krusts | 50 400,00 | 23.07.2019. -22.04.2020. | Saskaņotas 60 mērķa grupas personas Uzsākta pakalpojuma sniegšana augusta mēnesī |  |
| 8 | Viduslatvija | Biedrība “Izglītības iniciatīvu centrs” | 50 400,00 | 01.08.2019. – 30.04.2020. | Saskaņotas 60 mērķa grupas personas Uzsākta pakalpojuma sniegšana septembra mēnesī |  |
| 3 | Ziemeļlatgale | Mācību centrs “FIBRA” | 50 400.00 | 20.11.2019.-19.08.2020. | Uzsākta pakalpojuma sniegšana |  |
| 4 | Dienvidlatgale | Biedrība “Apvienība “VERTE”” | 50 100.00 | 20.11.2019.-19.08.2020. | Uzsākta pakalpojuma sniegšana |  |
| 5 | Dienvidkurzeme | Biedrība “Mini SD” | 99 600,00[[56]](#footnote-56) | 30.09.2019.-29.06.2020. | Uzsākta pakalpojuma sniegšana |  |
| 6 | Ziemeļkurzeme | Biedrība “Mini SD” | 30.09.2019.-29.06.2020 | Uzsākta pakalpojuma sniegšana |  |
| 7 | Zemgale | LCĪVSO “Sustento” | 50 400,00 | 01.08.2019. – 30.04.2020. | Uzsākta pakalpojuma sniegšana |  |
| 9 | Sēlija | Biedrība ”Apvienība ”Verte”” | *50 400,00* | 17.09.2019-16.06.2020. | Uzsākta pakalpojuma sniegšana |  |

Avots: autoru veidots, izmantojot SIF sniegtos datus

Lai motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumi tiktu nodrošināti pēc iespējas tuvāk mērķa grupas dzīvesvietai, SIF iepirkumos paredzēja prasību nodrošināt motivācijas programmu specifiski noteiktos astoņos (1. un 2. posms) vai deviņos (3. posms) Latvijas reģionos: Rīgas, Vidzemes, Ziemeļlatgales, Dienvidlatgales, Dienvidkurzemes, Ziemeļkurzemes, Zemgales, Viduslatvijas un Sēlijas reģionos. Iepirkumu Tehniskās specifikācijas 9.3.punkts nosaka, ka motivācijas programmas pakalpojumus proporcionāli jānodrošina visā reģiona teritorijā un jāorganizē tā, lai tie būtu viegli pieejami visām mērķa grupām, ņemot vērā unikālo situāciju reģionā.

3.3.Tabula Pakalpojuma reģionālais pārklājums (1. un 2. posms)

| Lote/  daļa | Reģions | Plānotie pilsētas un novadi | Īstenošanas vietas |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Rīgas reģions | **Pilsētas**: Rīga, Jūrmala.  **Novadi**: Babītes, Mārupes, Baldones, Ķekavas, Carnikavas, Salaspils, Stopiņu, Ikšķiles, Garkalnes, Ropažu, Inčukalna, Ādažu, Siguldas, Mālpils, Līgatnes, Sējas, Krimuldas, Limbažu, Salacgrīvas, Saulkrastu, Ogres. | Rīga, Inčukalns |
| 2 | Vidzeme | **Pilsēta:** Valmiera  **Novadi:** Amatas, Alojas, Apes Beverīnas, Burtnieku, Cēsu, Jaunpiebalgas, Mazsalacas, Naukšēnu, Priekuļu, Pārgaujas, Raunas, Rūjienas, Smiltenes, Strenču, Valkas. Trūkst: Kocēnu un Vecpiebalgas | Alojas, Burtnieku novads |
| 8 | Viduslatvija | **Pilsēta:** Jēkabpils  **Novadi:** Alūksne**s,** Aizkraukles**,** Aknīstes, Cesvaines, Ērgļu, Gulbenes, Jaunjelgavas, Jēkabpils, Kokneses, Krustpils, Ķeguma, Lielvārdes, Lubānas, Madonas, Neretas, Pļaviņu, Salas, Skrīveru, Viesītes. | Jēkabpils |
| 3 | Ziemeļlatgale | **Pilsēta:** Rēzekne  **Novadi:** Balvu, Baltinavas, Ciblas, Kārsavas, Ludzas, Rugāju, Rēzeknes, Viļānu, Viļakas Varakļānu, Zilupes. | Rēzekne, Kārsavas, Zilupes, Ludzas novadi |
| 4 | Dienvidlatgale | **Pilsēta:** Daugavpils  **Novadi :** Aglonas, Daugavpils, Dagdas, Krāslavas, Līvānu, Ilūkstes, Preiļu, Riebiņu, Vārkavas. | Preiļu novads |
| 7 | Zemgale | **Pilsēta:** Jelgava  **Novadi:** Auces, Bauskas, Dobeles, Jelgavas, Iecavas, Olaines, Ozolnieku, Rundāles, Tērvetes, Vecumnieku. | Jelgavas, Dobeles, Iecavas novadi |
| 5 | Dienvid-kurzeme | **Pilsēta:** Liepāja  **Novadi:** Alsungas, Aizputes, Brocēnu, Durbes, Grobiņas, Kuldīgas, Nīcas, Pāvilostas, Priekules, Rucavas, Skrundas, Saldus, Vaiņodes. | Skrundas novads |
| 6 | Ziemeļ-kurzeme | **Pilsēta:** Ventspils  **Novadi**: Dundagas, Engures, Jaunpils, Kandavas, Rojas, Talsu, Tukuma, Ventspils. Trūkst: Mērsraga | Ventspils pilsēta un novads |

Avots: Dati no Tehniskajām specifikācijām

* 1. Pasākuma “Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)” sākotnējais novērtējums

Saskaņā ar pasākuma “Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)” sākotnējo novērtējumu (turpmāk - ex-ante ziņojums)[[57]](#footnote-57), kuru 2016.gada janvārī veica Labklājības ministrija, tiek paredzēts, ka motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojums tiks nodrošināts tikai tām sociālās atstumtības un diskriminācijas riskiem pakļautajām personām, kurām plānotie pasākumi ir visvairāk nepieciešami atbilstoši šo personu vajadzībām, ar mērķi atgriezties sabiedrībā, darba tirgū un/vai izglītībā. Tiek norādīts, ka šīs personas nereti ir tieši nevalstisko organizāciju redzeslokā, nevis sociālo dienestu vai Nodarbinātības valsts aģentūras redzeslokā, tādēļ nevalstiskais sektors šajā gadījumā kalpotu kā starpposms.

Ex-ante ziņojumā tiek norādīts, ka pasākuma ietvaros netiks īstenota motivācijas programmas vai metožu izstrāde, jo šādas programmas tika izstrādātas gan 2004. – 2006., gan 2007. – 2013. gada plānošanas periodos, šajā pasākumā orientējoties uz esošo motivācijas programmu ieviešanu.

Ex-ante ziņojumā minēts, ka pasākumam netiek noteikts mērķa grupas kvotu sadalījums pa reģioniem un novadiem, jo nav pazīmju, ka kāda mērķa grupa koncentrētos atsevišķos reģionos vai novados, kas pamatotu ieguldījumu intensitātes nepieciešamību. Vienlaikus tiek norādīts, ka tiks veikta situācijas priekšizpēte, lai identificētu potenciālo mērķauditorijas skaitu, sastāvu, atstumtības iemeslus, motivācijas programmu specifiku (ilgumu, metodes).

* 1. Mērķa grupas profilējuma pētījums

2017.gadā, uzsākot pasākuma īstenošanu, tika izstrādāts ziņojums par Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšanu un vajadzību analīzi[[58]](#footnote-58). Profilēšanas pētījuma mērķis bija apzināt sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļauto personu raksturojumu, mērķa grupas vajadzības un mērķtiecīgāko atbalstu veiksmīgākai integrācijai sabiedrībā, iesaistei sociālajā dzīvē, savu tiesību aizstāvībā, iesaistei izglītības / kvalifikācijas ieguvē vai nodarbinātībā.

Profilēšanas pētījumā mērķa grupu profilēšanā tiek nodalīti divu veidu kritēriji: vispārējie kritēriji un mērķa grupai specifiskie kritēriji. Tiek secināts, ka ir divi būtiski rādītāji, kas ietekmē visu grupu situāciju sociālās atstumtības raksturojumu – tie ir saistīti ar mērķa grupu ienākumu līmeni un nodarbinātības statusu. Kā arī, ļoti būtiska pazīme, kas tiek attiecināta uz visām mērķa grupām (vispārējais kritērijs) un palīdz profilēt mērķa grupas pārstāvjus, ir saistīta ar diskriminācijas pieredzi.

3.4. tabula Profilēšanas ziņojumā norādītie motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumi

| Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumi | Dzimuma grupa | Vecuma grupa | Invaliditātes grupa | Etniskā grupa |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Individuālas pārmaiņu aģenta konsultācijas | + | + | + | + |
| Individuāls pārmaiņu aģenta atbalsts saskarsmē ar valsts un pašvaldību institūcijām | - | - | + | - |
| Individuālas jurista konsultācijas | + | + | + | + |
| Individuālas psihologa konsultācijas | + | + | + | + |
| Grupu nodarbības, ko sniedz pārmaiņu aģenta piesaistīts lektors | + | + | + | + |
| Karjeras speciālista konsultācijas | + | + | + | + |
| Ārstnieciskās vingrošanas nodarbībās fizioterapeita uzraudzībā | - | + | - | - |
| Grupu nodarbības par veselīgu dzīvesveidu un ēšanas paradumiem ar piesaistītiem lektoriem | - | + | - | - |
| Starppaaudžu sadarbības grupas, kas paredz, piemēram, vecākās paaudzes personu iesaistīšanu mazu bērnu aprūpē (aukles), savstarpējas rūpes un informācijas apmaiņu | - | + | - | - |
| Surdotulka pakalpojumi | - | - | + | - |
| Īslaicīgi aprūpes pakalpojumi grupu nodarbību vai konsultāciju laikā | + | - | - | - |
| Aukļu pakalpojumi grupu nodarbību vai konsultāciju laikā | + | - | - | - |

Avots: autoru veidots izmantojot pētījumu

Vienlaikus profilēšanas pētījums[[59]](#footnote-59) atklāj, ka atsevišķos gadījumos mērķa grupas pārstāvju situācija ir tik nelabvēlīga, ka pastāv liela varbūtība, ka to nav iespējams risināt projekta „Dažādības veicināšana” ietvaros. Tas īpaši attiecas uz personām ar zemu izglītību, vecumā virs 60 gadiem, kas dzīvo laukos un ir trūcīgas, un kurām ir ierobežotas iespējas mainīt savu dzīves vietu. Daudzām no mērķa grupas personām nav nodrošinātas akūtākās vajadzības, un tas ierobežo nodarbinātības un izglītības jautājumu risināšanu, jo primāro vajadzību nodrošināšanai un tai sekojošajai iekļaušanai nodarbinātībā ir nepieciešams ilgāks laiks un apjomīgāks finansējums, lai nonāktu līdz noteiktajiem rezultātiem. Profilēšanas pētījumā iegūtā informācija ļauj identificēt risku, ka ne vienmēr sasniegtie rezultāti varēs garantēt plānotā rezultāta nodrošināšanu, jo nelabvēlīgā situācijā esošie Latvijas iedzīvotāji noteiktos gadījumos saskaras ar pārāk nelabvēlīgu sociāli-ekonomisko fonu un ļoti būtiskiem ierobežojumiem. Daudzām no mērķa grupas personām nav nodrošinātas akūtākās vajadzības, un tas ierobežo nodarbinātības un izglītības jautājumu risināšanu, jo primāro vajadzību nodrošināšanai un tai sekojošajai iekļaušanai nodarbinātībā ir nepieciešams ilgāks laiks un apjomīgāks finansējums, lai nonāktu līdz noteiktajiem rezultātiem. Piemēram, ja personai ar invaliditāti projekta ietvaros ir sekmēta iespēja, ka dzīvesvieta tiek pielāgota personas vajadzībām un cilvēks ratiņkrēslā var izkļūt no sava dzīvokļa, tas ir milzīgs solis šīs personas sociālās iekļaušanas veicināšanā un būtisks rezultāts, bet MK noteikumu kontekstā tas netiek vērtēts kā rezultāta rādītājs.

* 1. MK noteikumos definētie motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumi mērķa grupas personām

MK noteikumos Nr 102[[60]](#footnote-60) 26.2. punktā noteikts, ka finansējuma saņēmēja piesaistīts pakalpojuma sniedzējs atbilstoši profilēšanas rezultātiem nodrošina šādus motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumus šo noteikumu minētās mērķa grupas personu sociālekonomiskai iekļaušanai:

* Personām, kuras pakļautas **diskriminācijas riskam dzimuma dēļ**: individuālas un grupu konsultācijas karjeras izvēles speciālistu, sociālā darba speciālistu, juristu, izglītības jomas speciālistu, pašapziņas celšanas treneru un citu speciālistu vadībā (piemēram, atbalsta grupas, informatīvās grupas, izglītojošās konsultācijas, pašpalīdzības grupas, sociālo prasmju atjaunošanas konsultācijas) un citus profilēšanas rezultātā noteiktos pakalpojumus;
* Personām, kuras pakļautas **diskriminācijas riskam vecuma dēļ**: individuālas un grupu konsultācijas karjeras konsultantu, psihologu, izaugsmes treneru un citu speciālistu vadībā (piemēram, atbalsta grupas, informatīvas grupas, pašpalīdzības grupas) un citus profilēšanas rezultātā noteiktos pakalpojumus;
* Personām, kuras pakļautas **diskriminācijas riskam invaliditātes dēļ**: individuālas un grupu konsultācijas sociālā darba speciālistu, karjeras konsultantu, izglītības jomas speciālistu, psihologu un citu speciālistu vadībā (piemēram, atbalsta grupas, informatīvas un izglītojošās grupas, pašpalīdzības grupas) un citus profilēšanas rezultātā noteiktos pakalpojumus;
* Personām, kuras pakļautas **diskriminācijas riskam etniskās piederības dēļ**: individuālās un grupu konsultācijas izglītības jomas speciālistu, sociālā darba speciālistu, psihologu, karjeras konsultantu, speciālistu atkarību jomā un citu profesionāļu vadībā (piemēram, atbalsta grupas, informatīvas grupas, pašpalīdzības grupas) un citus profilēšanas rezultātā noteiktos pakalpojumus.

Būtiski uzvērt, ka mērķa grupas personas var būt gan nodarbinātas, gan nē, t.i., dalību programmā neierobežo mērķa grupas statuss darba tirgū.

* 1. Motivācijas programmas minimālais saturs un apjoms

Saskaņā ar Tehnisko specifikāciju iepirkuma mērķis ir nodrošināt motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumus (pārmaiņu aģentu un citus profesionāļus, individuālās un grupu konsultācijas, atbalsta un pašpalīdzības grupas un citus MK noteikumos[[61]](#footnote-61) un pētījuma[[62]](#footnote-62) rezultātā noteiktos pakalpojumus u.c.) sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautajām mērķa grupām pēc vecuma, dzimuma, invaliditātes un etniskās piederības, veicinot to integrāciju sabiedrībā, iekļaušanos sociālajā dzīvē, veidojot izpratni savu tiesību aizstāvībā, palīdzot iesaistīties izglītībā/ apmācībā, kvalifikācijas ieguvē vai nodarbinātībā, tostarp pašnodarbinātībā.

Motivācijas programmas mērķis: sniegt efektīvus un mērķtiecīgus motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pasākumus, mazinot sociālās atstumtības un diskriminācijas riskus un paaugstinot mērķa grupas pašvērtējumu un motivāciju pārmaiņām, attīstot dzīves prasmes un iemaņas, it īpaši prasmes, kas palīdz personai iekļauties sabiedrībā – sāk darba meklējumus, iesaistīties nodarbinātībā, tostarp pašnodarbinātībā, izglītībā/apmācībā, kvalifikācijas ieguvē.

Motivācijas programmas specifiskie uzdevumi:

* Celt mērķa grupas pašnovērtējumu un pašapziņas līmeni, īpaši uzsverot iesaistīšanās pasākumos, kas palīdzēs atgriezties darba tirgū;
* Sniegt informāciju un konsultācijas par karjeras attīstības, nodarbinātības iespējām;
* Apmācīt karjeras un darba attiecību veidošanā;
* Attīstīt spēju risināt personiskas, starppersonu un sociālās problēmas;
* Veicināt integrāciju darba tirgū, nodrošinot palīdzību grūtību pārvarēšanai;
* Sniegt psiholoģisku, juridisko atbalstu un atbalstu karjeras orientācijā.

Motivācijas programmas pakalpojumus mērķa grupām nepieciešams nodrošināt saskaņā ar pētījuma[[63]](#footnote-63) “Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte” (2017) profilēšanas rezultātiem, specifiskajiem kritērijiem un nepieciešamajiem pakalpojumiem. Balstoties uz pētījumā iegūto informāciju, tika izstrādāta motivācijas programma, kuras kopējais stundu skaits ir 56 h vienai motivācijas programmas mērķa grupas personai, kas ietver:

* ne mazāk kā 20 individuālas pārmaiņu aģenta konsultācijas (20h);
* 10 atbalsta/pašpalīdzības grupu nodarbības, piesaistot psihologu, karjeras konsultantu, juristu vai citu speciālistu (vienas grupas nodarbības ilgums ir divas astronomiskās stundas jeb 120 minūtes) (20h);
* 10 individuālas psihologa konsultācijas (10h);
* 3 jurista konsultācijas (3h);
* 3 karjeras konsultanta konsultācijas (3h).

3.1.attēls Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pasākumu pakalpojumu apjoms vienai mērķa grupas personai

Avots: autoru veidots izmantojot tehniskās specifikācijas informāciju

Pakalpojuma iepirkuma tehniskajās specifikācijās noteikts, ka vienas individuālās konsultācijas ilgums ir viena astronomiskā stunda jeb 60 minūtes, kur 45 minūtes ir kontaktstunda. Viena persona var saņemt ne vairāk kā 2 (divas) individuālās konsultācijas dienā. Kopējais motivācijas programmas ilgums noteikts 6 (seši) mēneši. Katrā no astoņiem reģioniem tiek paredzēts veidot četras mērķa grupas dalībnieku grupas, dalot pēc diskriminācijas veidiem, kurā katrā ir paredzēti 15 dalībnieki, kopā 60 personas. Saskaņā ar SIF sniegtajiem un datiem ne visi dalībnieki ir saņēmuši visas paredzētās 56h, t.sk., ne visas paredzētās konsultācijas.

* 1. MK noteikumos noteiktās izmaksas vienai mērķa grupas personai un apmaksas kārtība

MK noteikumu 19.1. apakšpunktā sākotnēji bija noteikts, ka izmaksas motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu īstenošanai vienai 9.1.4.4. pasākuma mērķa grupas personai, t.i., diskriminācijas riskam dzimuma, vecuma, invaliditātes un etniskās piederības dēļ pakļautai personai, nepārsniedz 700 euro (izņemot PVN[[64]](#footnote-64)), kas ietver speciālistu (t.i., sociālā darbinieka, psihologa, jurista un karjeras konsultanta) atlīdzības (darba samaksas, valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu, pabalstu un kompensāciju) un pakalpojuma sniedzēja administratīvās (koordinatora atlīdzības, speciālistu veselības apdrošināšana, profesionālās pilnveides un supervīzijas, transporta un citus izdevumus, kas nepieciešami motivācijas programmas nodrošināšanai) izmaksas.”[[65]](#footnote-65)

Ar 11.06.2019. noteikumiem Nr. 244[[66]](#footnote-66) 19.1. punkts ir ticis grozīts palielinot izmaksas motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu īstenošanai par 140 euro, un nosakot, ka kopējās izmaksas vienai mērķa grupas personai nepārsniedz 840 euro (izņemot PVN). Izmaksu palielināšana tiek pamatota ar aprēķiniem, kur tiek norādīts, ka saglabājot iepriekšējo izmaksu kopsummu vidējais izmaksu apmērs vienam speciālistam par konsultāciju projekta ietvaros nav līdzvērtīgs Latvijā pastāvošajai tirgus cenai, jo sevišķi attiecībā uz jurista un psihologa stundas likmēm. Vienas motivācijas programmas stundas izmaksas pie 700 EUR sastāda 12.50 euro/h, kas, tostarp, ietver vidēji 15 % administratīvās izmaksas (piemēram, transporta izdevumus nokļūšanai uz pakalpojuma sniegšanas vietu, telpu īres un telekomunikāciju izmaksas). Atskaitot motivācijas programmas sniedzēja administratīvas izmaksas, kas vidēji sastāda 15%, vienas motivācijas programmas stundas izmaksas speciālista (t.i., sociālā darbinieka, psihologa, jurista, karjeras konsultanta) atlīdzībai sastāda 10.63 euro/h.

Tādējādi veidojas situācija, ka motivācijas programmas ietvaros, speciālists saņem tikai 35 - 70 % no attiecīgā jomas speciālista atalgojuma vidējām izmaksām. Otrs apsvērums bija saistīts ar pakalpojuma sniedzēju iepirkuma[[67]](#footnote-67) rezultātiem, kad netika iesniegts neviens pretendenta piedāvājums.

Lai nodrošinātu turpmāku motivācijas programmu efektīvu īstenošanu 9.1.4.4. pasākuma projekta ietvaros, motivācijas pakalpojuma nodrošināšanā iesaistīto speciālistu atlīdzības izmaksas ir jāpielīdzina līdzvērtīga pakalpojumu tirgus cenai Latvijā. Ņemot vērā minēto, motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu izmaksas tiek noteiktas – 15 euro stundā. Tiek prognozēts, ka motivācijas programmas ietvaros piesaistīto speciālistu sniegto pakalpojumu izmaksu pielīdzināšana Latvijā pastāvošajām tirgus cenām nodrošinās kvalitatīvāku un mērķētāku pakalpojuma sniegšanu, tādējādi sekmējot mērķa grupas personu aktīvāku iesaisti darba meklējumos, pašnodarbinātībā, darba attiecībās vai izglītībā pēc dalības motivācijas programmā (tādējādi arī veicinot 9.1.4.4. pasākuma uzraudzības rādītāju sasniegšanu).

3.2. attēls Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pasākumu plānotās izmaksas vienai mērķa grupas personai;

Avots: Autoru veidots

2018.gada Tehniskajā specifikācijā 15.punktā noteikti Motivācijas programmas apmaksas kārtības nosacījumi: 15.1. apakšpunktā noteikts, ka apmaksa par vienu Motivācijas programmas mērķa grupas personu, kas ir sasniegusi Motivācijas programmas iznākuma rādītāju, ir ne vairāk kā EUR 600. Apmaksa tiek veikta proporcionāli apmeklētajām Motivācijas programmas stundām. Bet apakšpunktā 15.2. noteikts, ka papildus par vienu mērķa grupas personu tiek maksāti EUR 100, ja sasniegts Motivācijas programmas kvalitātes rādītājs.

2019.gadā savukārt tas ir Tehniskās specifikācijas 17. punkts, kurā noteikti Motivācijas programmas apmaksas kārtības nosacījumi 17.1.apakšpunktu. Par vienu Motivācijas programmas mērķa grupas personu, kas ir sasniegusi tikai Motivācijas programmas iznākuma rādītāju, apmaksa ir vienāda ar Pretendenta Finanšu piedāvājumā minēto summu, no kuras atņemta Tehniskās Specifikācijas 17.2.punktā noteiktā summa, bet rezultātā ne vairāk kā EUR 790. Apmaksa tiek veikta proporcionāli apmeklētajām Motivācijas programmas stundām. Papildus par vienu mērķa grupas personu tiek maksāti EUR 50, ja viena mēneša (4 nedēļas) laikā pēc Motivācijas programmas pakalpojumu saņemšanas personai tiek sasniegts rezultāta rādītājs.

3.5.tabula Motivācijas programmas īstenošanai paredzētais finansējums

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 2018. gadā iepirkumos | 2019. gadā iepirkumā |
| Apmaksas apmērs par vienu Motivācijas programmas mērķa grupas personu, kas ir sasniegusi Motivācijas programmas iznākuma rādītāju | ≤ 600 EUR | Finanšu pied. Summa mīnus 50 EUR  ≤ 790 EUR |
| Papildus samaksa, ja viena mēneša (4 nedēļas) laikā pēc Motivācijas programmas pakalpojumu saņemšanas personai sasniegts Motivācijas programmas kvalitātes/rezultāta rādītājs | 100 EUR | 50 EUR |

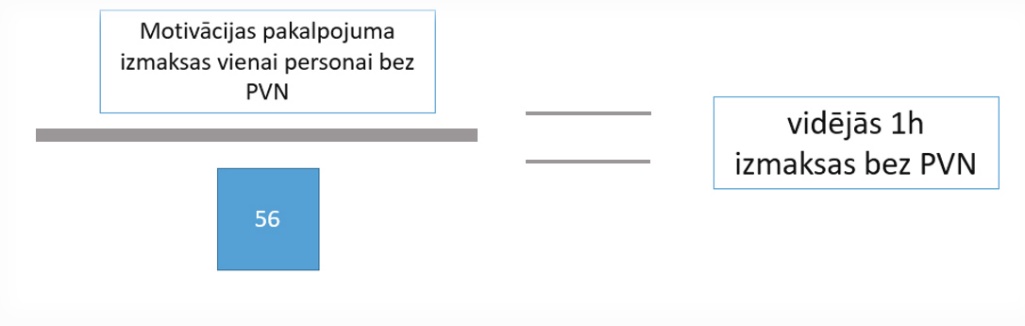
Avots: autoru veidots

Izmaiņas notikušas palielinot kopēju atbalsta pakalpojumu izmaksu summu, bet samazinot papildus samaksas apmēru par sasniegto rezultāta rādītāju 50% apmērā no iepriekš noteiktā.

Saskaņā ar iepirkuma dokumentāciju pakalpojuma sniedzējiem šo izmaksu ietvaros jānodrošina motivācijas paaugstināšana un atbalsta pakalpojumu īstenošana. Summā ir iekļautas visas izmaksas, kas saistītas ar līguma izpildi un Tehniskajā specifikācijā aprakstīto pakalpojumu sniegšanu, tai skaitā arī visi nodokļi, izņemot pievienotās vērtības nodokli, visi sagatavošanās darbi, palīgdarbi, pieaicināto speciālistu atalgojums, materiālu sagatavošana (piemēram, metodisko un izdales materiālu izmaksas), izmaksas par telpu nomu, transporta pakalpojumiem (tai skaitā, ja tas nepieciešams, arī motivācijas programmas mērķa grupas personām), bērnu pieskatīšanu vai aprūpes pakalpojumu (ja ir nepieciešams) un citi saistītie izdevumi, kas nepieciešami Pakalpojumu sniegšanai, kā arī samaksa par jebkādu pakalpojuma sniedzēju pieļauto nepilnību vai kļūdu novēršanu, ja ir konstatēti pakalpojumu sniedzēja sniegto Pakalpojumu trūkumi. Līguma cena neparedzētu pakalpojumu gadījumā netiek grozīta[[68]](#footnote-68).

Ministru kabineta noteikumu grozījumu anotācijā[[69]](#footnote-69) tiek minēts, ka avansa maksājuma samazinājums NVO var ietekmēt to iespējas pretendēt uz pilnvērtīgu dalību pasākumā kā pakalpojuma sniedzējam (argumentējot, ka NVO nav vienlīdzīgā situācijā ar privāto sektoru, jo NVO var būt ierobežoti finanšu resursi pakalpojuma sniegšanas uzsākšanai un nepārtrauktības nodrošināšanai). Tādēļ SIF, slēdzot pakalpojuma līgumus, jāparedz elastīgākus nosacījumus līgumu izpildes nodevumu vadībai (biežāki nodevumu un atmaksas par sniegtajiem pakalpojumiem intervāli) un jānosaka labvēlīgākus nosacījumus motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojuma sniedzējiem pakalpojuma kvalitātes nodrošināšanai (tostarp, nedzēšot avansa maksājumu ar starpposma maksājumiem), tādējādi nodrošinot pakalpojuma sniedzējiem nepārtrauktu finansējuma plūsmu pakalpojuma sniegšanas laikā. Šādu, NVO sektoram labvēlīgu finansēšanas noteikumu iekļaušana, prasa būtisku cilvēkresursu kapacitāti līguma vadībai un uzraudzībai no SIF puses.

Apmaksas procesā par pakalpojuma daļu aprēķiniem tiek izmantotas vidējās vienas stundas izmaksas, ko aprēķina balstoties uz finanšu piedāvājumā norādītajām Motivācijas pakalpojuma izmaksām vienai personai bez PVN. Motivācijas programmas izmaksas vienai personai tiek dalītas ar kopējo minimāli noteikto h skaitu (56h) un tiek iegūtas vidējās 1h izmaksas bez PVN, kā arī tiek aprēķinātas 1h izmaksas ar PVN.



3.3. attēls Izmaksas vienai personai; Avots: autoru veidots

Motivācijas programmu Tehniskās specifikācijas paredz motivācijas programmu minimālo saturu un kopējo stundu skaitu vienai personai – 56h, taču ņemot vērā mērķa grupas specifiku, vajadzības, pašnoteikšanos un motivācijas līmeni pakalpojuma saņemšanai un klienta individuālo problēmsituāciju, situācijās, kad pakalpojuma sniedzējs nav izpildījis prasības saskaņā ar Tehniskās specifikācijas 12.punktu[[70]](#footnote-70), netiek piemērotas soda sankcijas.

* 1. Motivācijas programmas plānotā ietekme

Darbības programmas SAM 9.1.4. paredz palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto personu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū. Šī mērķa sasniegšanu apliecinās nelabvēlīgā situācijā esošu programmas dalībnieku uzsāktie darba meklējumi, iesaistīšanās izglītībā/apmācībās, kvalifikācijas ieguvē vai nodarbinātībā, tostarp pašnodarbinātībā. Šie Darbības programmā iestrādātie intervences elementi norāda uz sociālās atstumtības un diskriminācijas riskiem pakļautu personu sociāli ekonomisku iekļaušanos sabiedrībā un darba tirgū kā galējo vēlamās ietekmes sasniegšanas punktu. Personas nodarbinātība un nodarbinātības sasniegšanai nepieciešamie priekšnosacījumi kā darba meklējumu uzsākšana, pašnodarbinātība, kvalifikācijas celšana apmācībās vai izglītības ieguve ir šī mērķa sasniegšanas līdzekļi. Darbības programmā ietvertā iznākumu loģiskā ķēde paredz, ka motivācijas programmas īstenošanas iznākumi ir apmācības kvalifikācijas ieguvei, citas izglītības ieguves uzsākšana, aktīvu darba meklējumu uzsākšana un nodarbinātības uzsākšana. Piepildoties vienam vai vārākiem no šiem priekšnosacījumiem iespējama personas sociālekonomiska iekļaušanās sabiedrībā un darba tirgū (programmas mērķis).

9.1.4.4. pasākuma sākotnējās ietekmes izvērtējuma[[71]](#footnote-71) rezultāti, motivācijas programmai jāspēj nodrošināt, ka visaugstākajam sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautās personas tiek iesaistītas sabiedriskās aktivitātēs ar mērķi atgriezties sabiedrībā, darba tirgū un/vai izglītībā. Šī mērķa panākšanai nepieciešams arī paaugstināt mērķa grupas vēlmes un iespējas socializēties, iesaistīties darba tirgū un nodarbinātībā t.sk. apzināties savus esošos resursus un spējas izmantot savu potenciālu[[72]](#footnote-72).

MK noteikumi[[73]](#footnote-73) kā galvenos pasākuma mērķus izvirza nodarbinātības un pilnvērtīgas sociālekonomiskas iekļaušanas šķēršļu mazināšanu sociālās atstumtības un diskriminācijas riskiem pakļautām personām, un sabiedrības izpratnes paaugstināšanu par diskriminācijas novēršanu. Šie mērķi attiecas arī uz citām pasākuma ietvaros īstenojamām aktivitātēm un ir attiecīgi plašāki. Pasākuma mērķī uzsvērtā norāde uz pilnvērtīgas sociālekonomiskas iekļaušanas šķēršļu mazināšanu paplašina programmas plānotās ietekmes loku, papildus nodarbinātības dimensijai uzsverot arī nepieciešamību veicināt mērķa grupu iekļaušanos sabiedrībā. MK noteikumos ietvertais atbalstāmo darbību apraksts un prasības pakalpojuma sniedzējam sniedz tālākas norādes par motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu saturu, kas ietver atbalstu pašapziņas celšanai, sociālo prasmju atjaunošanai, izaugsmes veicināšanai, socializēšanās prasmju stiprināšanai u.c.[[74]](#footnote-74)

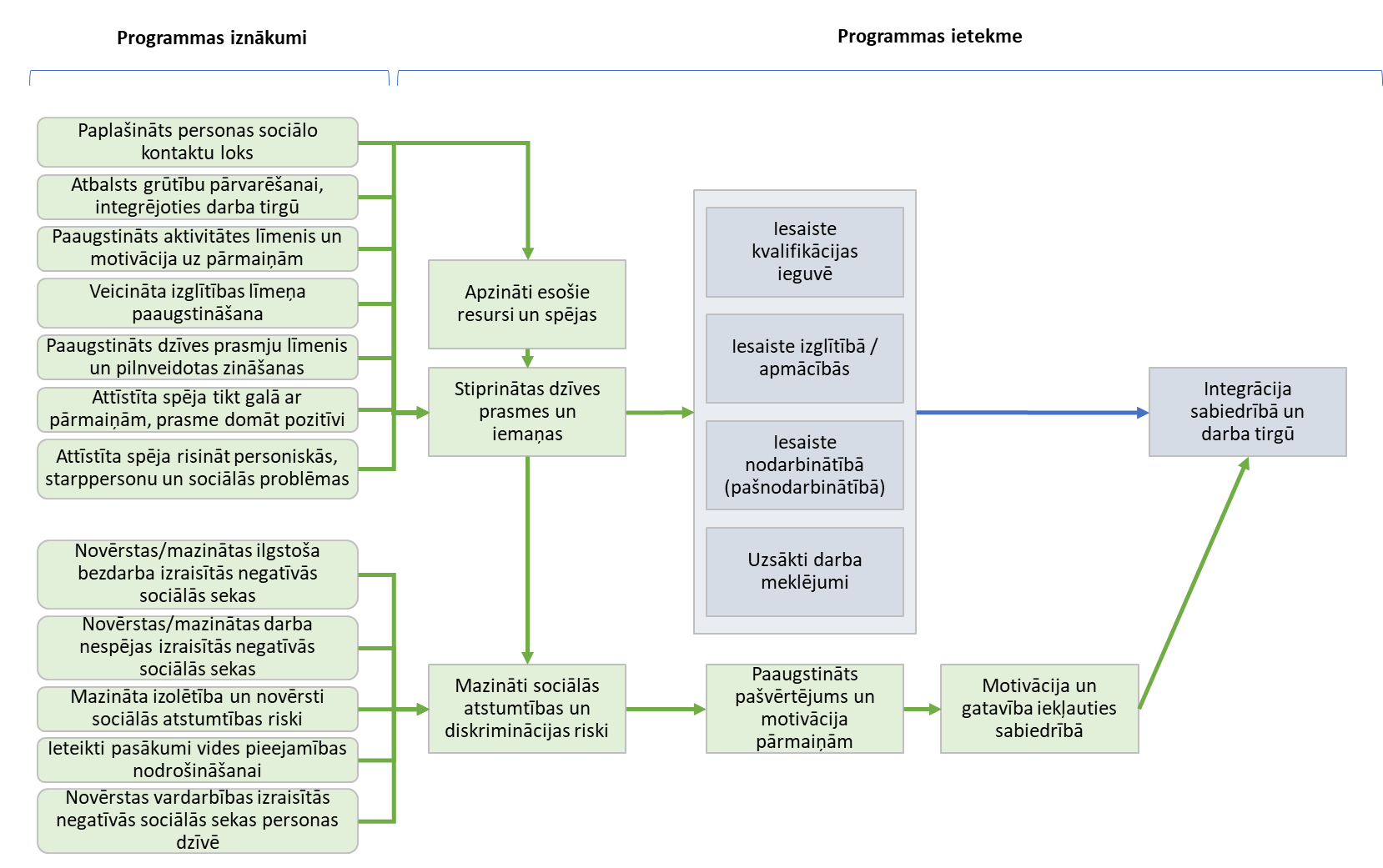
Sākotnējā ietekmes izvērtējumā un MK noteikumos ietvertās norādes papildina Darbības programmas iznākumu ķēdi. Papildinātā iznākumu ķēde ietver tādus īstermiņa iznākumus kā esošo resursu un spēju apzināšanu, iesaistei sabiedrībā nepieciešamo prasmju un personības īpašību stiprināšanu un sociālās atstumtības šķēršļu mazināšanu, kas secīgi var paaugstināt personas motivāciju un gatavību iekļauties sabiedrībā.

Profilējuma pētījumā[[75]](#footnote-75) identificētas dažādu mērķa grupu vajadzības, noteikti tām nepieciešamie pakalpojumi atstumtības un diskriminācijas risku mazināšanai, noteikti kritēriji personu profilēšanai, rekomendēts atbalsta pakalpojumu sniegšanas optimālais laiks (4-6 mēneši) un nosacījumi. Raugoties no motivācijas programmas potenciālās ietekmes perspektīvas, pētījumā sniegti virkne svarīgu ieteikumu, kas papildina motivācijas programmas iznākumu ķēdi. Piemēram, pētījumā ieteikts bez personas iekļaušanās darba tirgū par izmaiņām mērķa grupu situācijā uzskaitīt arī tādus iznākumus kā apzinātas izglītības / kvalifikācijas ieguves iespējas, nokārtoti būtiski personai nepieciešamie atbalsta pakalpojumi (piemēram, nokārtota uzturlīdzekļu saņemšanas iespēja viena vecāka ģimenes personai, personai, kas kopj citu ģimenes locekli, ir nodrošināti sociālā aprūpētāja pakalpojumi), mazināti vai novērsti atstumtību rosinoši riski (piemēram, no vardarbības cietusi persona ir atbrīvojusies no vardarbīgām attiecībām, personai ar invaliditāti ir nodrošināti mājokļa pielāgošanas pakalpojumi) un citi būtiski personai nepieciešamie atbalsta pakalpojumi, kas nepieciešami, lai persona varētu uzsākt iesaistīties izglītības, kvalifikācijas ieguvē vai nodarbinātībā, tostarp pašnodarbinātībā[[76]](#footnote-76).

Balstoties uz profilējuma pētījuma rezultātiem tika izstrādāta motivācijas programma un formulēts darba uzdevums potenciālajiem pakalpojuma sniedzējiem motivācijas programmu īstenošanai. Kā motivācijas programmas mērķis tiek izvirzīts: “Sniegt efektīvus un mērķtiecīgus motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pasākumus, mazinot sociālās atstumtības un diskriminācijas riskus un paaugstinot mērķa grupas pašvērtējumu un motivāciju pārmaiņām, attīstot dzīves prasmes un iemaņas, it īpaši prasmes, kas palīdz personai iekļauties sabiedrībā – sākt darba meklējumus, iesaistīties nodarbinātībā, tostarp pašnodarbinātībā, izglītībā/apmācībā, kvalifikācijas ieguvē, mainīt esošo nodarbinātības situāciju u.tml.”. Motivācijas programmas specifiskie uzdevumi bez plānotā atbalsta uzskaitījuma norāda arī uz vēlamajām izmaiņām mērķa grupas situācijā, piemēram, mērķa grupas pašnovērtējuma un pašapziņas līmeņa celšana un personisku, starppersonu un sociālo problēmu risināšanas spēju attīstība.

Tehniskā specifikācija potenciālajiem pakalpojuma sniedzējiem motivācijas programmu īstenošanai un tās pielikumi ietver virkni būtisku norāžu uz vēlamās ietekmes/izmaiņu pazīmēm. Piemēram, 2019.gada iepirkuma dokumentācijā iekļautajā programmas individuālajā pārmaiņu plānā (Tehniskās specifikācijas 4.pielikums) norādīti 12 dažādi individuālā pārmaiņu plāna mērķi problēmu risināšanai, uz kuru sasniegšanu būtu jābūt vērstam motivācijas programmas atbalstam. Vairāk kā puse šo mērķu vērsti uz dzīves prasmju un iemaņu stiprināšanu, bet pārējie uz sociālās atstumtības un diskriminācijas risku mazināšanu.

No Darbības programmas, ex-ante izvērtējuma, MK noteikumiem, profilēšanas pētījuma, motivācijas programmas un potenciālo pakalpojumu sniedzēju Tehniskās specifikācijas izrietošā motivācijas programmas iznākumu ķēde atspoguļota loģiskajā modelī nākamajā attēlā , kas attēlo programmas ietekmes teoriju brīdī, kad tika uzsākta programmas īstenošana. Iznākumu ķēde sīkāk paskaidro kādi iznākumi saskaņā ar minētajos dokumentos definēto palīdzēs stiprināt iesaistei sabiedrībā nepieciešamās prasmes un personības īpašības un mazināt sociālās atstumtības un diskriminācijas riskus, paaugstinot pašnovērtējumu un motivāciju pārmaiņām.

****

3.5. attēls Motivācijas programmas plānotais ietekmes modelis (iznākumu ķēde) saskaņā ar visiem tās ieviešanu regulējošiem dokumentiem

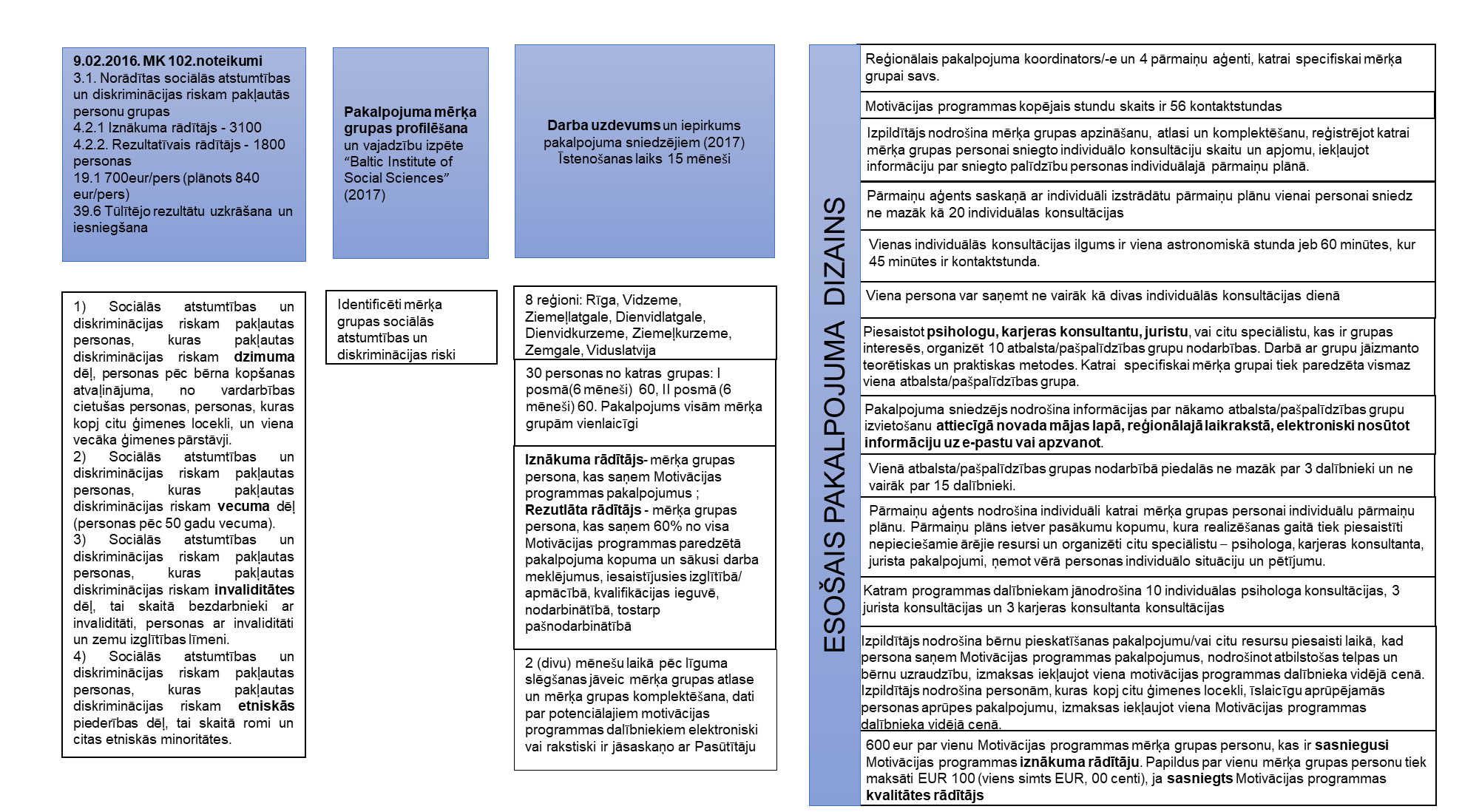
Avots: autoru veidots

Motivācijas programmas plānotais ietekmes modelis ataino teorētisku iznākumu ķēdi, kas atspoguļo motivācijas programmas rosinātās vēlamās izmaiņas mērķa grupas pārstāvjos, kā arī ataino programmas īstenotāju izpratnes attīstības procesu par motivācijas programmas radīto vēlamo ietekmi. Programmas ietekmes modelī nav atspoguļota citu faktoru ietekme, kā arī programmas īstenošanā iesaistīto pušu skatījums.

1. Pakalpojuma dizaina izvērtējums
   1. Pakalpojuma ieviešanas process no dizaina perspektīvas

Izvērtējuma kontekstā pakalpojums saskaņā ar iepirkuma definīciju ir “nodrošināt motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumus (pārmaiņu aģentu un citus profesionāļus, individuālās un grupu konsultācijas, atbalsta un pašpalīdzības grupas un citus MK noteikumos[[77]](#footnote-77)un pētījuma[[78]](#footnote-78) rezultātā noteiktos pakalpojumus u.c.) sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautajām mērķa grupām pēc vecuma, dzimuma, invaliditātes un etniskās piederības, veicinot to integrāciju sabiedrībā, iekļaušanos sociālajā dzīvē, veidojot izpratni savu tiesību aizstāvībā, palīdzot iesaistīties izglītībā/ apmācībā, kvalifikācijas ieguvē vai nodarbinātībā, tostarp pašnodarbinātībā.”

Vidusposma izvērtējuma Tehniskā specifikācija ietver SIF definēto esošo pakalpojuma dizainu un izpratni par tā komponentēm.



4.1. attēls. SIF definētais pakalpojuma dizains un tā komponentes saskaņā ar Vidusposma izvērtējuma Tehnisko specifikāciju[[79]](#footnote-79)

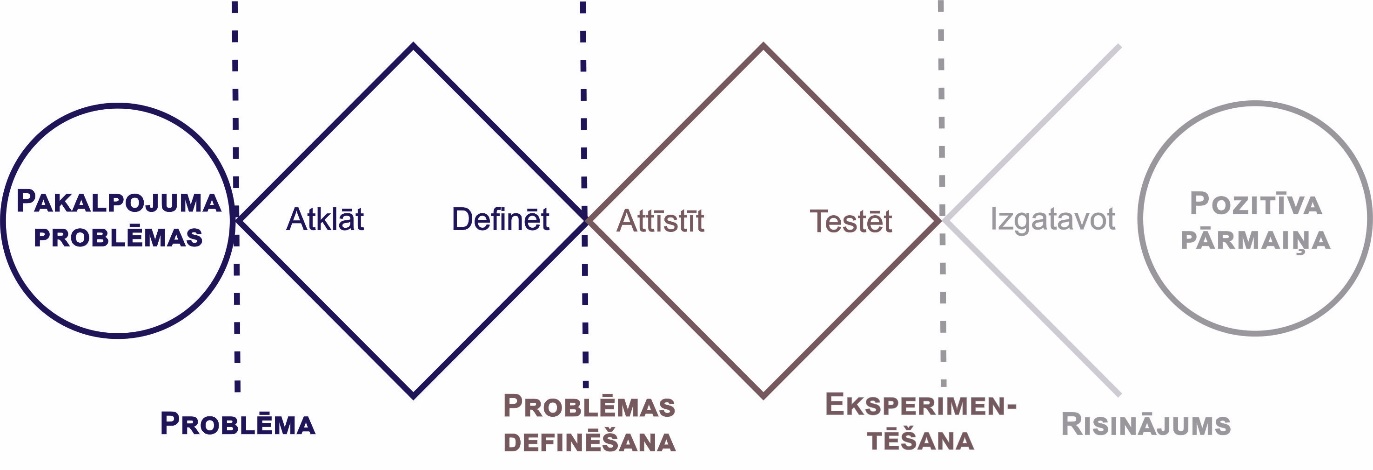
Avots: SIF, Vidusposma izvērtējuma Tehniskā specifikācija

SIF galvenokārt ir veicis pakalpojuma satura un apjoma uzskaiti, kas tikai daļēji atbilst jēdzienam pakalpojuma dizains. Pakalpojumu dizains[[80]](#footnote-80)ir cilvēku darbības, infrastruktūras, komunikācijas un materiālo komponenšu plānošana un organizēšana, ar mērķi uzlabot pakalpojuma kvalitāti, mijiedarbību starp pakalpojuma sniedzēju un pakalpojuma saņēmēju, nodrošinot pēc iespējas labāku pieredzi pakalpojuma saņēmējam. SIF pakalpojuma dizaina formulējumā tiek uzskaitītas pakalpojuma dizaina materiālās komponentes (dokumenti), bet nav precizēta iesaistīto pušu darbība (pakalpojuma saņēmēja un pakalpojuma sniedzēju saskarsmes punktu formāts vai scenāriji, metodes un veidi kā visos pakalpojuma posmos komunikācija starp klientu un pakalpojumu tiek dizainēta atbilstoši katras mērķa grupas specifiskām vajadzībām. Metodes un veidi ir raksturoti pētījumā[[81]](#footnote-81) uz kuru balstoties ir definētas prasības pakalpojuma sniedzējiem un pakalpojuma saturs un apjoms un, kas pakalpojuma sniedzējiem ir jāizmanto darbā ar mērķgrupu. Turklāt saskaņā ar Pakalpojuma iepirkumiem, potenciālie pakalpojuma sniedzēji –pretendenti, piedāvājumos raksturo metodes darbā ar mērķa grupu un pakalpojuma sniegšanas procesu un individuālo plānu īstenošanu. Šīs metodes tiek raksturotas un piedāvātas balstoties uz sociālo darbinieku profesionalitāti un iepriekšējo sociālā atbalsta sniegšanu klientiem, tomēr sociālajiem darbiniekiem nav specifisku uz indivīda integrēšanu darba tirgū vērstu kompetenču.

Esošo pakalpojuma dizaina komponenšu aprakstu ir nepieciešams pārkārtot un papildināt tā, lai tas sniegtu pilnvērtīgu priekšstatu par galvenajām pakalpojuma sadaļām, saturu un apjomu, vienkāršotu pakalpojuma kopējā apjoma uztveri un padarītu ērtāku lietošanai visām pakalpojumā iesaistītajām pusēm. Atsevišķās pakalpojuma komponentes, kas norāda tikai uz skaitliskiem lielumiem, ir nepieciešams pievienot tām pakalpojuma dizaina komponentēm, kas norāda uz pakalpojuma saturu vai veidu, kādā tas sniedzams. Uz vienu saturu attiecināmās pakalpojuma komponentes būtu nepieciešams grupēt vienuviet (vienā sadaļā). Lietderīgi būtu grupēt pakalpojuma komponentes atbilstoši pakalpojuma norises posmiem-pirms pakalpojuma, pakalpojuma un pēc pakalpojuma posms, kā arī izskatīt iespēju esošās pakalpojuma komponentes papildināt ar citām, kas atrodamas pakalpojuma kopīgajā aprakstā, tādejādi sakoncentrējot visu svarīgāko informāciju par pakalpojumu vienuviet.

Pakalpojuma dizains ietver dažādus posmus un metodes, lai pakalpojumam atvēlētajā laika periodā tie secīgi varētu īstenoties. Liela nozīme ir pirms pakalpojuma uzsākšanas posmam, kad tiek veikta iesaistīto pušu kartēšana[[82]](#footnote-82), mērķauditorijas profila izveide, klienta maršruta[[83]](#footnote-83) izveide un analīze, pakalpojuma prototipēšana[[84]](#footnote-84) un testēšana, lai gala rezultātā būtu iespēja sniegt pakalpojuma saņēmējiem visatbilstošāko pakalpojumu. Tādejādi izvērtējot pakalpojuma dizainu, ir nozīmīgi analizēt pakalpojuma posmus.

Galvenie dizaina domāšanas posmi ir konteksta noskaidrošanu un problēmas noskaidrošana vai precizēšana, ideju ģenerēšana un atlase tālākai prototipēšanai, prototipu veidošana un testēšana[[85]](#footnote-85). Lai arī dažādos dizaina procesus aprakstošos avotos dizaina procesa posmi, soļi un metodes var atšķirties, šī ir praksē visbiežāk pielietotā teorija saistībā ar dizaina domāšanu. Izmantojot dizaina perspektīvu katrā konkrētā situācijā tiek iekļautas noteiktas aktivitātes, bet galvenā ideja katram posmam paliek nemainīga. Pielāgojot konkrētajam projektam, šos posmus var veikt vienlaicīgi un vairākas reizes atkārtot vai atsākt, lai meklējumu un aprobācijas ceļā sasniegtu labākos iespējamos risinājumus.



4.2.attēls. Pakalpojumu dizaina procesa shēma

Avots: Izvērtējuma autoru veidots attēls

Pakalpojuma dizains ir pieredzes veidošana, kas pilnībā vērsta uz mijiedarbību starp klientu un pakalpojumu sniedzēju, kas pakalpojuma sagatavošanas posmā, to projektē/dizainē pakalpojuma neredzamajā/ ne publiskajā pusē, ar mērķi optimizēt un izmantot esošās komponentes un infrastruktūru, lai virzītu pakalpojuma saņēmēju uz viņam vēlamā rezultāta sasniegšanu. To var dēvēt arī par komunikācijas dizainu starp klientu un pakalpojumu sniedzēju mijiedarbojoties dažādos saskarsmes/kontaktpunktos.

**Pakalpojuma dizaina soļi atbilstoši dizaina domāšanas elementiem un to atbilstība projektā īstenotajām aktivitātēm**

**① Atklāšana**

Atklāšanas posms paredz izpētīt problēmjautājumus attiecībā uz konkrēta pakalpojuma izmantošanu; Dizaina domāšanas procesa pirmais posms ir konteksta izpēte un empātiska izpratne par problēmu, kuru jāmēģina atrisināt[[86]](#footnote-86). Atkarībā no laika ierobežojumiem šajā posmā tiek apkopots ievērojams informācijas daudzums, kas jāizmanto nākamajā solī, iegūstot vislabāko iespējamo izpratni.

Uz atklāšanas posmu ir attiecināms pasākuma “Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)” sākotnējais novērtējums (Ex-ante ziņojums)[[87]](#footnote-87) un tā ietvaros veiktās konstatācijas. Ex-ante ziņojums ietver aprakstu un novērtējumu par līdzīgiem investīciju ieviešanas mehānismiem, galvenokārt grantu shēmām. Ex-ante ziņojumā tiek paredzēts, ka motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojums tiks nodrošināts tikai tām sociālās atstumtības un diskriminācijas riskiem pakļautajām personām, kurām plānotie pasākumi ir visvairāk nepieciešami atbilstoši šo personu vajadzībām, ar mērķi atgriezties sabiedrībā, darba tirgū un/vai izglītībā. Tiek norādīts, ka šīs personas nereti ir tieši nevalstisko organizāciju redzeslokā, nevis sociālo dienestu vai Nodarbinātības valsts aģentūras redzeslokā, tādēļ nevalstiskais sektors šajā gadījumā kalpotu kā starpposms. Pasākuma ietvaros nevalstiskais sektors nodrošinās starpposma funkciju kā motivēt un iesaistīt minētās personas, pirmkārt jau savas dzīves kvalitātes uzlabošanai un finansiālās situācijas uzlabošanai – atgriešanās darba tirgū t.sk. iespējām pārkvalificēties. Ex-ante ziņojums paredz situācijas priekšizpētes veikšanu mērķa grupas personu atlasei un mērķgrupas personu aktuālāko vajadzību pēc pakalpojumiem noteikšanai, kas tika īstenota profilēšanas pētījumā[[88]](#footnote-88), kas pēc sava satura un izmantotajām metodēm atbilst dizaina procesa sadaļai- mērķa grupas un tās vajadzību izpēte.

**② Definēšana**

Definēšanas posmā tiek apkopota informācija, kura ir apzināta iepriekšējā atklāšanas stadijā, izpētot kontekstu un empātiski izprotot problēmu. Izanalizējot novērojumus klient–orientētā veidā, tiek noteikta un definēta galvenā problēma. Noteikšanas posms palīdz komandas ekspertiem apkopot labas idejas, lai izveidotu iezīmes, funkcijas un visus citus elementus, kas ļaus atrisināt problēmas vai vismaz ļauj lietotājiem pašiem atrisināt problēmas ar minimālām grūtībām[[89]](#footnote-89).

Ex-ante ziņojums[[90]](#footnote-90) ietver informācijas apkopošanu par visām mērķa grupām un katrai no tām tiek definētas galvenās problēmas un iezīmēti risinājumi, kas ļaus šīs problēmas risināt. Vienlaikus ziņojumā noteikts, ka motivācijas programmu pamatmērķis ir nodrošināt, ka personas, kuras ir visievainojamākās, pakļautas visaugstākajam sociālās atstumtības un nabadzības riskam, tiek iesaistītas sabiedriskās aktivitātēs, ar mērķi atgriezties sabiedrībā, darba tirgū un/vai izglītībā. Jānorāda, ka Ex-ante ziņojumā tiek akcentēts, ka personas reliģiskā piederība un seksuālā orientācija kā šķērslis atrast darbu Latvijā nav visaptveroši pētīts, lai varētu definēt, ka šie diskriminācijas pamati būtu būtiskākie šķēršļi personas nokļūšanai darba tirgū, tādēļ šīm personām motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumi pasākuma ietvaros netiek plānoti.

Definēšanas posms ir izvērsti un padziļināti raksturots profilēšanas pētījumā[[91]](#footnote-91) uz kuru balstoties ir definētas prasības pakalpojuma sniedzējiem un pakalpojuma saturs un apjoms pakalpojuma iepirkuma dokumentācijā.

**③ Ideju attīstīšana un atlase**

Dizaina domāšanas procesa trešajā posmā dizaineri ir gatavi sākt ideju radīšanu. Saskaņā ar teorētiskajām nostādnēm, šajā posmā eksperti jau ir izpratuši savus lietotājus un viņu vajadzības empātijas fāzē, izanalizēti un sintezēti novērojumi definēšanas posmā. Apzinot kontekstuālos faktorus un nosakot klient–orientētu vajadzību, iespējams paplašināt savu skatījumu, lai identificētu jaunus risinājumus izvirzītajai problēmai. Sākuma fāzē ir svarīgi iegūt pēc iespējas vairāk ideju problēmas risinājumam. Idejas fāzes beigās būs jāizvēlas tikai dažās idejas un attiecīgi jāizvēlas atbilstošākās metodes to sagatavošanai testēšanai un/ vai prototipēšanai, lai pārbaudītu vai izvēlētās idejas pietiekami efektīgi spēj risināt iepriekš definēto problēmu un kā iedomātais risinājums varētu ietekmēt klienta situācijas uzlabojumu[[92]](#footnote-92).

Ex-ante ziņojumā[[93]](#footnote-93) tiek definēti galvenie virzieni un norādīts, ka pirms motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu īstenošanas tiks veikta situācijas priekšizpēte, kam ir būtiska loma mērķa grupas identificēšanā un tās specifisko vajadzību apzināšanā. Situācijas priekšizpētes veikšana ļaus identificēt potenciālo šī pasākuma mērķauditorijas skaitu, sastāvu, atstumtības iemeslus (atbilstību plānošanas noteikumos noteiktajiem diskriminācijas veidiem/pazīmēm), gan motivācijas programmu specifiku (ilgums, metodes, programmā iekļaujamās apmācību tēmas un tml.). Šāda datu apkopošana un analīze sniegs nepieciešamo informāciju, lai secīgi tālāk piedāvātie pasākumi vislabāk atbilstu attiecīgās mērķgrupas vajadzībām, un faktiski tiks izmantoti nākamajam posmam – motivācijas programmu īstenošanas iepirkumam un nodrošināt, ka pakalpojumus saņem personas, kurām tas ir visvairāk nepieciešams. Vienlaikus Ex-ante ziņojumā noteikts, ka pasākuma ietvaros netiks īstenota motivācijas programmas vai metožu izstrāde, jo šādas programmas tika izstrādātas gan 2004. – 2006., gan 2007. – 2013. gada plānošanas periodos, šajā pasākumā orientējoties uz esošo motivācijas programmu ieviešanu.

Situācijas priekšizpēte īstenota profilēšanas pētījumā[[94]](#footnote-94) uz kuru balstoties ir definētas prasības pakalpojuma sniedzējiem un pakalpojuma saturs un apjoms. Plašāks analītisks izvērtējums īstenotajiem atbalsta pasākumiem un profilēšanas pētījumam atspoguļots šī ziņojuma 4.3.nodaļā.

Balstoties uz Ex-ante ziņojumu, izstrādāti MK noteikumu[[95]](#footnote-95) attiecīgie punkti, kuros definētas mērķa grupas un definēti katrai grupai nodrošināmie motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumi mērķa grupas personu sociālekonomiskai iekļaušanai.

**④ Eksperimentēšana un testēšana**

Eksperimentēšana un testēšana ir plānoto ideju aprobēšana, izmēģināšana pirms ieviešanas jeb prototipēšana. Prototips ir produkta agrīns paraugs, modelis vai izlaidums, kas izveidots, lai koncepciju vai procesu pārbaudītu. Prototipu piemērošana sabiedrisko pakalpojumu inovācijai pārsniedz tradicionālo jēdzienu „pilots”[[96]](#footnote-96). Pakalpojuma prototipēšana, tas ir rīks iecerētā pakalpojuma pārbaudei. Tiek veikts novērojums lietotāja mijiedarbībai ar pakalpojuma prototipu, kas pietuvināts vietai, situācijai un apstākļiem, kur pakalpojums reāli notiks. Kopā iesaistītajām pusēm, profesionāļiem un klientiem pārbaudot/ piedzīvojot kaut vai dažas no iecerētajām pakalpojuma aktivitātēm tiek uzlaboti risinājumi, pirms tie tiek realizēti. Šāda testēšana ļauj uzlabot visas pakalpojumā iecerētās aktivitātes - veidot vienkāršu un skaidru komunikāciju pakalpojuma sniedzēja un pakalpojuma saņēmēja starpā, radīt vai izvēlēties piemērotāku infrastruktūru pakalpojuma sniegšanai, aktīvāk mijiedarboties un vairot pakalpojuma saņēmēja personīgo iesaisti vēlamo rezultātu sasniegšanai.

Testēšana šādā pakalpojuma komponenšu modelī un sniegšanas procedūrāla modelēšana nenotika, uzreiz tika uzsākta pakalpojuma īstenošana pēc profilēšanas pētījumā un pakalpojuma tehniskajās specifikācijās definētā modeļa, tādējādi uzsākot pakalpojuma ieviešanu visām iesaistītajām pusēm bija neskaidrības un tas izskaidro arī zemos kvalitātes rādītājus, jo sevišķi pirmajā posmā. Daļa pakalpojuma sniedzēju pirmo pakalpojuma īstenošanas kārtu dēvē par testēšanu, pēc kuras jau nākamajā kārtā spēja labāk izprast gan mērķgrupu, gan pakalpojuma sniegšanas aspektus, kas arī ļāva uzlabot rezultāta rādītājus. Plašāka analīze turpmākajās šī ziņojuma sadaļās.

**⑤ Risinājums**

Risinājums ir attīstīts jeb pilnveidots esošais pakalpojums vai arī izstrādāts un aprobēts jauns. Lai noslēgtu dizaina domāšanas procesuālos soļus, nepieciešams izdarīt izvēli jeb lēmumu par potenciālo problēmas risinājumu. Viens no galvenajiem ieguvumiem no šī posma ir atgriezeniskā saite no visiem iepriekšējiem etapiem, arī ar mērķagrupu vai mērķgrupām, kā arī iespēja testēšanā novērotajām nepilnībām veikt pilnveidi un uzlabojumus. Pakalpojuma iepirkumu tehniskā specifikācija un nolikuma prasības tiek pilnveidotas ar katru iepirkumu, balstoties uz īstenošanas pieredzi no pakalpojuma sniedzēju un SIF perspektīvas.

Pakalpojuma dizaina pamatietvaru veido MK noteikumos definētās prasības attiecībā uz pakalpojuma sniegšanu un atbalsta pasākumiem.

4.1. Tabula MK noteikumos[[97]](#footnote-97) noteiktie motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumi sadalījuma pa mērķa grupām

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Dzimuma grupa | Vecuma grupa | Invaliditātes grupa | Etniskā grupa |
| Individuālās un grupu konsultācijas | + | + | + | + |
| atbalsta grupas, informatīvas grupas, pašpalīdzības grupas | + | + | + izglītojošās | + |
| karjeras izvēles speciālistu | + | - | - | - |
| Karjeras konsultantu | - | + | + | + |
| sociālā darba speciālistu | + | - | + | + |
| juristu | + | - | - | - |
| izglītības jomas speciālistu | + | + | + | + |
| psihologu | - | + | + | + |
| pašapziņas celšanas treneru | + | - | - | - |
| Izaugsmes treneru | - | + | - | - |
| Speciālistu atkarību jomā | - | - | - | + |
| sociālo prasmju atjaunošanas konsultācijas | + | - | - | - |
| izglītojošās konsultācijas | + | - | - | - |
| un citu speciālistu (etniskajiem - profesionāļu) vadībā | + | + | + | + |
| un citus profilēšanas rezultātā noteiktos pakalpojumus | + | + | + | + |

MK noteikumos Nr 102[[98]](#footnote-98) 26.2. punktā noteikts, ka finansējuma saņēmēja (SIF) piesaistīts pakalpojuma sniedzējs atbilstoši profilēšanas rezultātiem nodrošina šādus motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumus šo noteikumu minētās mērķa grupas personu sociālekonomiskai iekļaušanai. No MK noteikumos definētajiem pakalpojumiem to esošajā redakcijā secināms, minētie pakalpojumi ir uzskaitīti ar “un” nevis “vai”, kas nozīmē, ka pakalpojuma sniedzējiem jānodrošina uzskaitītie pakalpojumi katrai grupai, turklāt MK noteikumi katrai mērķa grupai akcentē atšķirīgus atbalsta pakalpojumus un paredz papildus minētajiem arī citus profilēšanas rezultātā noteiktos pakalpojumus.

**Profilēšanas pētījumā[[99]](#footnote-99) analizēts plašs atbalsta kopums katrai mērķa grupai.**

**Dzimuma grupai nepieciešamais atbalsts:**

* Atbalsts darba meklēšanā un pārkvalifikācijā personām pēc bērna kopšanas atvaļinājuma un tām, kas aprūpē citu ģimenes locekli (NVA pakalpojumi, karjeras konsultants)
* Sociālo prasmju (finanšu pratības, bērna audzināšanas, pusaudžu vecumposma psiholoģijas) pilnveidošana (sociālais darbs, psihologa konsultācijas, atbalsta grupas)
* Emocionālais atbalsts un pašapziņas celšana (sociālais darbs, psihologa konsultācijas, atbalsta grupas)
* Cieņpilnas attieksmes un atbalsta nodrošināšana (visa sabiedrība, īpaši publiskās iestādes, t.sk. veselības aprūpes iestādes, sociālie dienesti)
* Izpratnes veicināšana par tiesībām un atbalsts savu tiesību aizstāvēšanā (NVO, jurista konsultācijas, sociālais dienests, Tiesībsargs u.c. atbildīgās iestādes
* Informācijas nodrošināšana (individuālas konsultācijas par pieejamajiem pakalpojumiem: sociālie dienesti, jurista konsultācijas, NVO u.c. iestādes)
* Bērnu un personu ar invaliditāti, personu gados aprūpes pakalpojumu pilnveidošana (sociālie dienesti u.c. valsts un pašvaldību iestādes)

**Vecuma grupai nepieciešamais atbalsts:**

* Atbalsts darba meklēšanā darbspējīgajiem mērķa grupas pārstāvjiem (NVA pakalpojumi, karjeras konsultants, mentors, ieskaitot, adekvātas profesionālas orientācijas noteikšana)
* Sociālo prasmju pilnveidošana (sociālais darbs, psihologa konsultācijas, tematiskās nodarbības)
* Sociālās aktivitātes paaugstināšana un pašapziņas celšana (sociālais darbs, psihologa konsultācijas, tematiskās nodarbības, atbalsts NVO dibināšanai lauku kopienās, sabiedrības atbalsts)
* Pašapziņas celšana un iedrošinājums mainīt savu dzīvi (psihologa, sociālā darbinieka individuālas konsultācijas)
* Atbalsts fizisko un garīgo spēju saglabāšanai lekciju un praktisko nodarbību veidā (sociālie dienesti, veselības aprūpes iestādes, NVO)
* Cieņpilnas attieksmes un atbalsta nodrošināšana (visa sabiedrība, īpaši publiskās iestādes, t.sk. veselības aprūpes iestādes, sociālie dienesti)
* Izpratnes veicināšana par tiesībām un atbalsts savu tiesību aizstāvēšanā (NVO, jurista konsultācijas, sociālais dienests, Tiesībsargs u.c. atbildīgās iestādes)
* Informācijas nodrošināšana (individuālas konsultācijas par pieejamajiem pakalpojumiem: sociālie dienesti, jurista konsultācijas, NVO u.c. iestādes)

**Invaliditātes grupai nepieciešamais atbalsts:**

* Atbalsts darba meklēšanā (NVA pakalpojumi, karjeras konsultants)
* Pašapziņas celšana, lai mainītu negatīvos stereotipus (psihologa, sociālā darbinieka individuālas konsultācijas)
* Pielāgota mājokļa nodrošināšana (sociālā dienesta atbalsts)
* Pārvietošanās iespēju nodrošināšana (asistents, pieejami transporta pakalpojumi – sociālā dienesta atbalsts);
* Nodrošināta vides pieejamība publiskajām iestādēm, jo īpaši, veselības aprūpes un izglītības iestādēm (visa sabiedrība, īpaši publiskās iestādes)
* Cieņpilnas attieksmes un atbalsta nodrošināšana (visa sabiedrība, īpaši publiskās iestādes, t.sk. veselības aprūpes iestādes, sociālie dienesti)
* Atbalsts savu tiesību aizstāvēšanā (NVO, jurista konsultācijas, sociālais dienests, Tiesībsargs u.c. atbildīgās iestādes)
* Informācijas nodrošināšana (internetā: Latvija.lv portāls, valsts un pašvaldības iestāžu mājas lapas; individuālas konsultācijas par pieejamajiem pakalpojumiem: sociālie dienesti, NVO u.c. iestādes)

**Etniskās grupas pārstāvjiem nepieciešamais atbalsts:**

* Atbalsts darba meklēšanā (NVA pakalpojumi, karjeras konsultants, atbalsta persona)
* Cieņpilnas attieksmes un atbalsta nodrošināšana (visa sabiedrība, īpaši publiskās iestādes, t.sk. veselības aprūpes iestādes, sociālie dienesti)
* Atbalsts savu tiesību aizstāvēšanā (NVO, jurista konsultācijas, sociālais dienests, Tiesībsargs u.c. atbildīgās iestādes)
* Informācijas nodrošināšana (internetā: Latvija.lv portāls, valsts un pašvaldības iestāžu mājas lapas; individuālas konsultācijas par pieejamajiem pakalpojumiem: sociālie dienesti, NVO, romu mediatori u.c. iestādes)
* Latviešu valodas apguve, īpaši personām, kas Latvijā ieradušās pēdējo 10 gadu laikā.

4.2. tabula Profilēšanas pētījumā[[100]](#footnote-100) definēto pakalpojumu kopsavilkums katrai atbalsta grupai

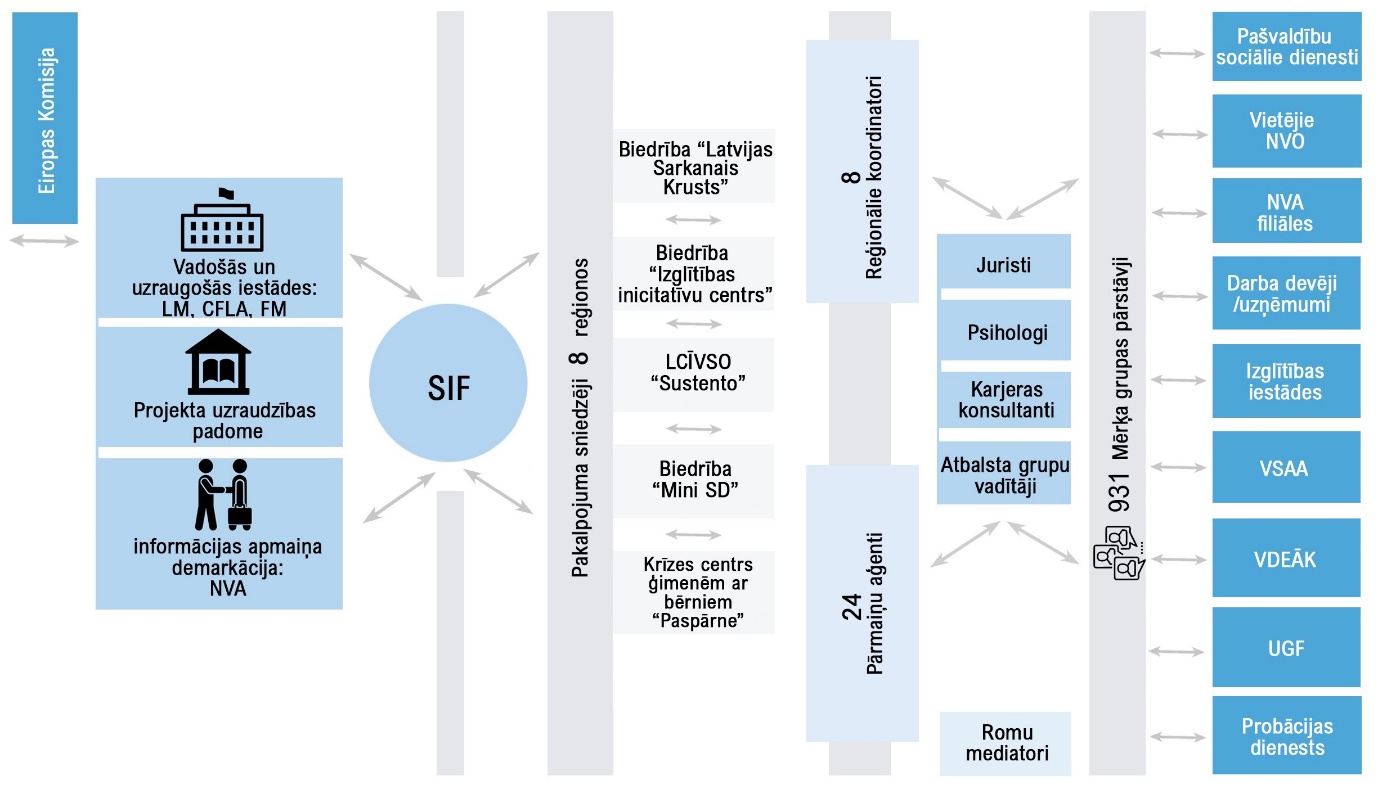
|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Dzimuma grupa | Vecuma grupa | Invaliditātes grupa | Etniskā grupa |
| Individuālas pārmaiņu aģenta konsultācijas | + | + | + | + |
| Individuāls pārmaiņu aģenta atbalsts saskarsmē ar valsts un pašvaldību institūcijām | - | - | + | - |
| Individuālas jurista konsultācijas | + | + | + | + |
| Individuālas psihologa konsultācijas | + | + | + | + |
| Grupu nodarbības, ko sniedz pārmaiņu aģenta piesaistīts lektors | + | + | + | + |
| Karjeras speciālista konsultācijas | + | + | + | + |
| Ārstnieciskās vingrošanas nodarbībās fizioterapeita uzraudzībā | - | + | - | - |
| Grupu nodarbības par veselīgu dzīvesveidu un ēšanas paradumiem ar piesaistītiem lektoriem | - | + | - | - |
| Starppaaudžu sadarbības grupas, kas paredz, piemēram, vecākās paaudzes personu iesaistīšanu mazu bērnu aprūpē (aukles), savstarpējas rūpes un informācijas apmaiņu | - | + | - | - |
| Surdotulka pakalpojumi | - | - | + | - |
| Īslaicīgi aprūpes pakalpojumi grupu nodarbību vai konsultāciju laikā | + | - | - | - |
| Aukļu pakalpojumi grupu nodarbību vai konsultāciju laikā | + | - | - | - |

Pakalpojuma nodrošināšana ir dinamisks process, kas turpinās, tādējādi dažādi pakalpojuma elementi procesa gaitā tiek pilnveidoti, lai nodrošinātu optimālu pakalpojuma sniegšanu mērķa grupai.

* 1. Iesaistītās puses

Lai varētu noskaidrot visas motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumā iesaistītās puses, to savstarpējās saites un ietekmējošos faktorus tika pielietota dizaina metode - lielkartēšana *(giga mapping)[[101]](#footnote-101)*. Šī metode ļauj apjaust konkrētās programmas tieši vai netieši ietekmējošos faktorus, institucionālās pārraudzības un sadarbības aspektus, kā arī normatīvo aktu un citu reglamentējošo dokumentu kontekstu. Lielkartēšanas metode ir visu iepriekš minēto faktoru vizuāla atainošana lielformāta attēlā, kas tiek veidots rakstiskā un zīmējuma formātā. Savstarpēji papildinošas diskusijas formā tiek meklētas horizontālas iesaistīto pušu attiecības un saites. Visi faktori neatkarīgi no savas ietekmes un lieluma ir vienlīdz svarīgi, katra informācija, pat vismazākā tās detaļa, ir kartēšanas vērta. Šāda karte ir pētniecisks un ģeneratīvs rīks kopīgā konteksta izpratnei un atsevišķu detaļu, esošo vai neesošo kopsakarību un saišu identificēšanai.

Izvērtējuma gaitā tika apzinātas un kartes formā vizualizētas primārās (motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojuma sniegšanā un saņemšanā tieši iesaistītās puses) un sekundārās iesaistītās puses (motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojuma programmas īstenotāji, atbildīgās, sadarbības, vadošās un uzraugošās iestādes), kā arī citas puses, kas nav šīs programmas tiešās dalībnieces, bet kuru ietekme uz pakalpojuma sniedzējiem un saņēmējiem ir gan tieša, gan pastarpināta.



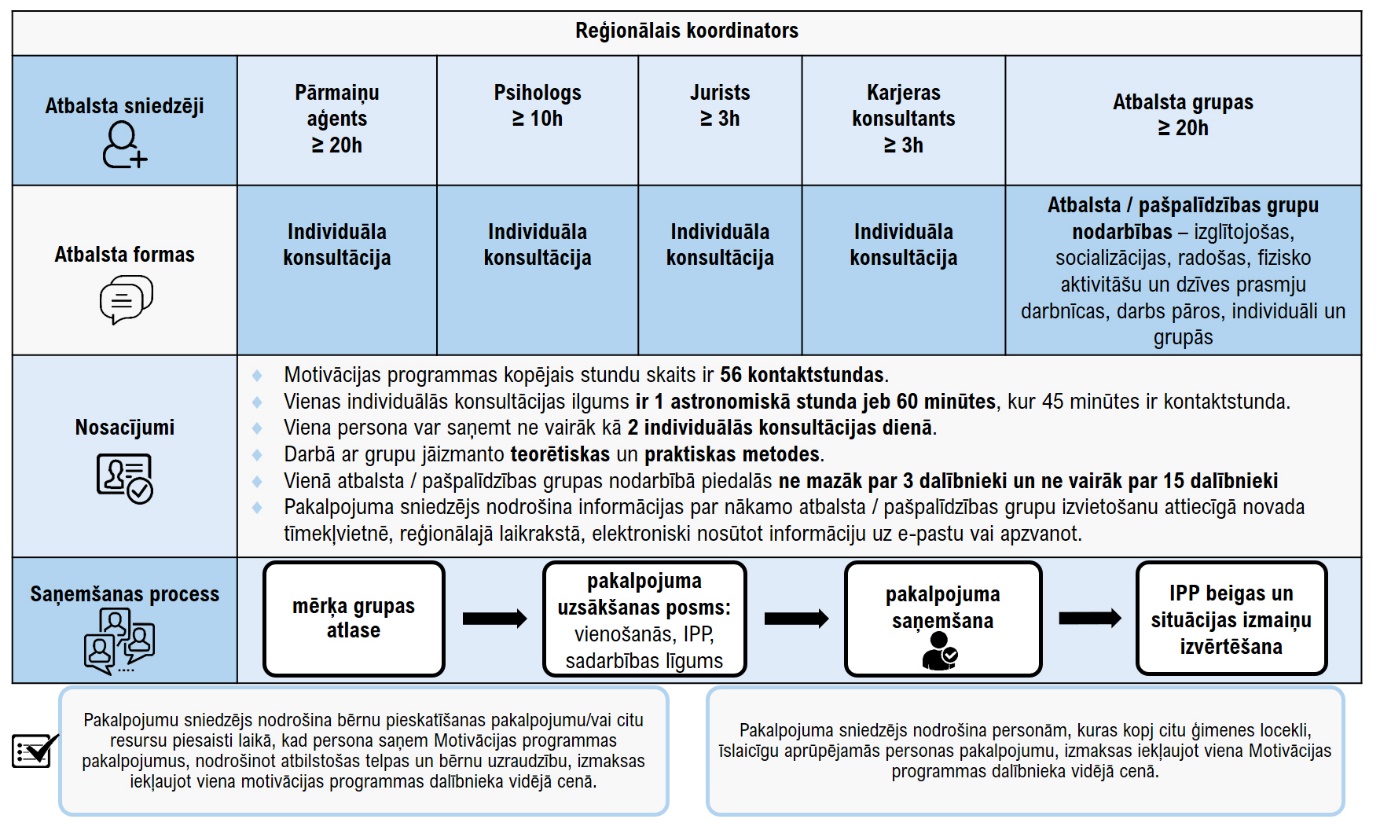
4.4.Attēls. Galvenās pakalpojuma īstenošanā, koordinēšanā un uzraudzībā iesaistītās puses

Avots: Izvērtējuma autoru veidots attēls

Tā kā sociālā atstumtība ir multidimensionāls process, tad arī nepieciešams daudzpusīgs un savstarpēji saskaņots un koordinēts pasākumu kopums, kas ir vērsts uz sociālās atstumtības un bezdarba samazināšanu. Šajā jomā ietilpst dažādas nozares – nodarbinātība, izglītība, sociālā apdrošināšana, sociālā palīdzība un sociālie pakalpojumi, mājokļu, veselības aizsardzības un aprūpes politika u.c., tādēļ motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojuma īstenošanā ir iesaistītas daudzas institūcijas. Motivācijas programmas īstenošanā iesaistītās puses pārstāv gan privāto, gan valsts, gan pašvaldību sektoru.. Būtiskāko lomu programmas koordinācijā veic SIF, kas sadarbojas gan ar nozares ministrijām (t.sk., Uzraudzības padomē pārstāvētajām), gan pakalpojuma sniedzējiem 8 reģionos (1. un 2. posma ietvaros). Lai gan sākotnēji bija paredzēts, ka pakalpojumu sniedzēji pārstāvēs NVO sektoru, tomēr tas būtu uzskatāms par konkurences mākslīgu ierobežošanu, tālab iepirkumu procedūras ietvaros tas nav pieļaujams. 1.un 2.atbalsta pasākumu sniegšanas kārtā iepirkumos pretendēja tikai NVO, bet 3.kārtā arī SIA . Lai atvieglotu koordināciju un sadarbību ar pakalpojuma sniedzējiem, katrā reģionā ir nominēti reģionālie koordinatori, tomēr, kā liecina gan SIF, gan līdzšinējo pakalpojuma sniedzēju pieredze, nereti bija nepieciešama tieša un nepastarpināta komunikācija starp SIF darbiniekiem un pārmaiņu aģentiem (24 gb), kas strādā ar mērķa grupas dalībniekiem, tā palielinot darba apjomu SIF darbiniekiem. SIF darbiniekiem un pārmaiņu aģentu sadarbības, tieša un nepastarpināta komunikācijas nepieciešamība, t.sk. darba apjoma palielināšanās, saistīta ar SIF speciālistu sniegto metodisko atbalstu, piemēram, individuālā pārmaiņu plāna precīzā aizpildīšanā, klienta problēmu un mērķu definēšanā, sarunas aprakstu aizpildīšanā u.tml.; mērķa grupas atlases modeļa precīzā aizpildīšanā, it īpaši invaliditātes, etniskās piederības un dzimuma mērķa grupās; individuālā gadījuma vadīšanas procesā, sniedzot ieteikumus par piemērotām sociālā darba metodēm un pieejām. (stiprināta profesionāļu profesionālā kapacitāte). Regulāru, ilglaicīgu, individuālu komunikāciju ar pārmaiņu aģentiem par pakalpojuma ieviešanas gaitu, dinamiku, uzraudzības posmiem u.tml.Informācijas precizēšanu, aizpildot datus par ESF dalībniekiem, veicot to apstrādi, precīzas/ neprecīzas informācijas pārbaudi un datu ievadi KPVIS. Tālākā sadarbība ar pašvaldību sociālajiem dienestiem, NVA filiālēm, darba devējiem, u.c., ir atkarīga no konkrētā pakalpojuma sniedzēja pieredzes, kompetences, sociālajiem un profesionālajiem kontaktiem.

* 1. Pakalpojuma dizaina galvenās komponentes

Definēto pakalpojuma dizaina komponenšu un nodrošināšanas nosacījumu uzskaitījumu iespējams kategorizēt, veidojot pakalpojuma struktūru.



4.5.Attēls. Motivācijas un atbalsta pasākumu pakalpojuma struktūra

Avots: Izvērtējuma autoru veidots attēls

Balstoties uz pētījumā iegūto informāciju, tika izstrādāta motivācijas programma, kuras kopējais maksimālais stundu skaits ir 56 h vienai motivācijas programmas mērķa grupas personai, kas ietver:

* ne mazāk kā 20 individuālas pārmaiņu aģenta konsultācijas (20h);
* 10 atbalsta/pašpalīdzības grupu nodarbības, piesaistot psihologu, karjeras konsultantu, juristu vai citu speciālistu (vienas grupas nodarbības ilgums ir divas astronomiskās stundas jeb 120 minūtes) (20h);
* 10 individuālas psihologa konsultācijas (10h);
* 3 jurista konsultācijas (3h);
* 3 karjeras konsultanta konsultācijas (3h).

Kopējais motivācijas programmas ilgums noteikts 6 (seši) mēneši. Saskaņā ar SIF sniegtajiem un datiem ne visi dalībnieki ir saņēmuši visas paredzētās 56h, t.sk., ne visas paredzētās konsultācijas.

Izvērtējums aptver galveno pakalpojuma dizaina komponentu analīzi to mijattiecībās.

****

**Reģionālais pakalpojuma koordinators un četri pārmaiņu aģenti, katrai specifiskai mērķa grupai savs**

**Reģionālie pakalpojumu koordinatori** pakalpojuma nodrošināšanas procesā veic administratīvo funkciju, pārrauga un nodrošina motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu koordinēšanu un kopējo vadību, reģionā, kā arī ir kontaktpersonas sadarbībā ar SIF. Būtiska ir reģionālo koordinatoru loma, izvērtējot personas individuālo situāciju, nepieciešamības gadījumā organizēt un vadīt starpinstitucionālās sanāksmes sadarbības uzlabošanai, ar mērķi efektīvāk piesaistīt citus valsts, pašvaldības un/vai nevalstisko organizāciju pakalpojumus. Reģionālā koordinatora pamatuzdevumi un pienākumi definēti iepirkumu tehnisko specifikāciju 14.punktā:

* Veikt konkrētajā reģionā mērķa grupas apzināšanu, atlasi un iesaistīšanu motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu saņemšanā.
* Pirms motivācijas programmas pakalpojumu sniegšanas mērķa grupai, saskaņot potenciālās mērķa grupas personas ar SIF demarkācijas novēršanai.
* Pārraudzīt un koordinēt pārmaiņu aģentu darbu.
* Būt par reģiona kontaktpersonu ar SIF.
* Sadarbībā ar pārmaiņu aģentiem nodrošināt mērķa grupai speciālistu pakalpojumus - jurista, psihologa, karjeras konsultanta vai citu speciālistu konsultācijas, ņemot vērā personas vajadzības un problēmsituāciju.
* Izvērtējot personas individuālo situāciju, nepieciešamības gadījumā organizēt un vadīt starpinstitucionālās sanāksmes sadarbības uzlabošanai, ar mērķi efektīvāk piesaistīt citus valsts, pašvaldības un/vai nevalstisko organizāciju pakalpojumus.
* Nodrošināt informācijas un datu par pakalpojumu sniegšanu mērķa grupai uzskaiti, drošu uzglabāšanu, izsekojamību, fizisko personu datu aizsardzību.
* Pārraudzīt un nodrošināt motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu koordinēšanu un kopējo vadību.
* Sniegt SIF aktuālo informāciju par pakalpojumu nodrošināšanu.
* Sadarbībā ar pārmaiņu aģentu individuāli izvērtēt mērķa grupas individuālās situācijas dinamiku.
* Iesniegt SIF līdz katra mēneša 3.datumam sociālās atstumtības un diskriminācijas riskiem pakļauto personu individuālo saturisko ikmēneša atskaiti.
* Iesniegt un saskaņot noslēguma gala atskaites, kas sastāv no pakalpojuma sniegšanas pārskata, individuālās saturiskās gala atskaites un Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu ietvaros atbalstu saņēmušā dalībnieka anketas.
* Uzkrāt informāciju par motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojuma ietvaros atbalstu saņēmušajiem sociālās atstumtības un diskriminācijas riskiem pakļautajiem iedzīvotājiem atbilstoši normatīvajam aktam par Eiropas Savienības struktūrfondu un Kohēzijas fonda projektu pārbaužu veikšanas kārtību 2014.–2020. gada plānošanas periodā un atbilstoši Pasūtītāja prasībām iesniegt Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu ietvaros atbalstu saņēmuša dalībnieka anketu.

**Pārmaiņu aģenti** ir galvenās projekta personas darbam ar ikvienu no četrām specifiskām mērķgrupām. 2016.gada 9.februāra Ministru kabineta noteikumu Nr.102 ”Darbības programmas ”Izaugsme un nodarbinātība” 9.1.4. specifiskā atbalsta mērķa ”Palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto personu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū” 9.1.4.4. pasākuma ”Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana) īstenošanas noteikumos ir minēts sociālā darba speciālists.  Pētījumā „Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte” tiek lietots “pārmaiņu aģents”, kas ir definēts kā situācijas uztveres izmaiņas veicinātājs, kura pamatuzdevums ir palīdzēt mērķa grupas pārstāvjiem pašiem noteikt un risināt savas problēmas, piesaistot risinājumiem nepieciešamos resursus. Kvalitatīva atbalsta sniegšanas nodrošināšanai tām ir jābūt personām, kam ir pieredze darbā ar konkrētajām mērķa grupām, ir sociālā darbinieka, psihologa vai radniecisku profesiju izglītība (sociālais rehabilitētājs, sociālais pedagogs u.c.). Pārmainu aģenti sniedz atbalstu personas integrācijas un sociālekonomiskās iekļaušanās procesā, palīdzot apgūt nepieciešamās prasmes un iemaņas, kā resursu izmantojot savas zināšanas un vidē pieejamos resursus. Pārmaiņu aģenta darbs raksturojams kā gadījuma vadīšana. Pārmaiņu aģenta pamatuzdevumi un pienākumi definēti iepirkumu tehnisko specifikāciju 13.punktā:

* Sadarbībā ar reģionālo koordinatoru veikt mērķa grupas atlasi, identificēt un izvērtēt mērķa grupas sociālās atstumtības un diskriminācijas riskus, novērtēt atbilstību pakalpojumu saņemšanai.
* Veikt pierakstus personas individuālajā pārmaiņu plānā (personas lietā) par pakalpojuma sniegšanas procesu un progresu.
* Noslēgt ar Motivācijas programmas dalībnieku Sadarbības līgumu pirmajā individuālajā konsultācijā.
* Sniegt personai atbalstu saskarsmē ar citām fiziskajām un juridiskajām personām.
* Sniegt atbalstu personai ikdienas situāciju risināšanā, mobilizējot, organizējot un piesaistot nepieciešamos resursus.
* Sniegt atbalstu personas integrācijas un sociālekonomiskās iekļaušanās procesā, palīdzot apgūt nepieciešamās prasmes un iemaņas, respektējot personas pašnoteikšanos.
* Novērtēt personas motivācijas līmeni sāk darba meklējumus, iesaistīties izglītības, kvalifikācijas ieguvē, nodarbinātībā, tostarp pašnodarbinātībā.
* Palīdzēt personai rast alternatīvas problēmu risinājuma iespējas.
* Piesaistīt un koordinēt atbalsta grupu/pašpalīdzības grupu, psihologa un jurista un citu speciālistu sniegtos pakalpojumus.
* Nodrošināt informācijas un datu par pakalpojumu sniegšanu mērķa grupai uzskaiti, drošu uzglabāšanu, izsekojamību, fizisko personu datu aizsardzību.
* Veidot sadarbību ar citiem sociālo pakalpojumu sniedzējiem, nodarbinātības, izglītības, veselības aprūpes iestādēm un citām institūcijām, kas nepieciešams mērķa grupas veiksmīgai iesaistīšanai darba tirgū, izglītībā/apmācībā, kvalifikācijas ieguvē, nodarbinātībā, t.sk. pašnodarbinātībā.

Pārmaiņu aģents saskaņā ar individuāli izstrādātu pārmaiņu plānu vienai personai sniedz ne mazāk kā 20 individuālas konsultācijas, un, ņemot vērā, ka viens pārmaiņu aģents strādā ar 15 mērķa grupas personām, tad kopskaitā tās ir vidēji 300 kontaktstundas, kas tiek veltītas mērķa grupas individuālam atbalstam vidēji 4-6 mēnešu laikā, atbilstoši individuālajiem pārmaiņu plāniem. Kopā tas sastāda 7,5 darba nedēļas jeb 37,5 darba dienas.

4.3.Tabula Pārmaiņu aģenta konsultāciju un atbalsta saturs saskaņā ar pētījumā[[102]](#footnote-102) definēto

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Dzimuma grupa | Vecuma grupa | Invaliditātes grupa | Etniskā grupa |
| Emocionālais atbalsts un iedrošinājums, aizstāvēt savas tiesības, ko individuālu konsultāciju veidā sniedz pārmaiņu aģents vai piesaistīts psihologs | + | + | + | + |
| Informatīvais atbalsts atpazīt diskrimināciju un aizsargāt sevi diskriminācijas situācijā | + | + | + | + |
| Izvērtēt, vai tiek veikts sociālais darbs pašvaldībā un sniegts nepieciešamais atbalsts | + | + | + | + |
| Izveidot sadarbību ar atbilstošo pašvaldību sociālajiem dienestiem | + | + | + | + |
| Noskaidrot iemeslus, kādēļ nav trūcīgā vai maznodrošinātā statuss | + | + | + | + |
| Izveidot sadarbību ar atbilstošo pašvaldību sociālajiem dienestiem | + | + | + | + |
| Izvērtēt, vai tiek sniegts nepieciešamais atbalsts NVA. Ja nepieciešams, sadarbībā ar NVA pilnveidot atbalstu | + | + | + | + |
| Individuālas konsultācijas, ko sniedz pārmaiņu aģents, kurš apzina aktuālākās vajadzības un pieejamos resursus, t.sk., izvērtē psihologa un karjeras speciālista konsultāciju nepieciešamību | + | + | + | + |
| Atbalsts personas pašapziņas celšanā | + | + | + | + |
| Individuālas pārmaiņu aģenta konsultācijas, atbalsts atrast piemērotas brīvā laika pavadīšanas iespējas, grupu nodarbības | + | + | + | + |
| Vajadzība pēc informācijas (par savām tiesībām, iespējām un to, kur vērsties pēc palīdzības) | + | + | + | + |
| komunikācijas un brīvā laika pavadīšanas iespēju dažādošanas | - | + | + | - |
| Atbalsts dokumentu kārtošanā valsts un pašvaldību pakalpojumu saņemšanā | - | - | + | - |

Papildus tabulā minētajam **vardarbībā cietušajiem dzimumgrupas pārstāvjiem** pārmaiņu aģents, atkarībā no nepieciešamības sniedz atbalstu - informē par vardarbību un personu, kas cietušas no vardarbības, iespējām saņemt atbalstu, lai sekmētu problēmas apzināšanos un personas uzdrīkstēšanos meklēt palīdzību, nodrošina atbalstu personas resursu aktivizēšanā, kas nepieciešami, lai pārtrauktu vardarbību, kā arī sniedz psiho­sociālo atbalstu pēc tam, kad vardarbība pārtraukta. Savukārt, tiem **mērķa grupas pārstāvjiem – personām, kuras kopj citu ģimenes locekli** un kas saskaras ar šo situāciju pirmreizēji (piemēram, pēc operācijas vai ārstēšanas slimnīcā), organizē konsultācijas par to, kā veicama nespējīgās personas ikdienas kopšana, kā arī sniedz konsultācijas par dienas centru pakalpojumu izmantošanas iespējām. Vairākos gadījumos pārmaiņu aģents palīdz mērķa grupu pārstāvjiem aktivizēt pašvaldību sociālo dienestu darbiniekus piesaistīt sociālos aprūpētājus.

**Mērķa grupas pārstāvjiem ar invaliditāti** pārmaiņu aģenti sniedz atbalstu atkarībā no personas situācijas un vajadzībām, piemēram, sadarbojas ar konkrētām iestādēm, lai tiktu nodrošināta vides pieejamība vai palīdz dokumentu kārtošanā pielāgota mājokļa nodrošināšanai, kā arī pārvietošanās iespēju nodrošināšanā. Šai mērķa grupai jo sevišķi būtisks ir informatīvs atbalsts par savām tiesībām un iespējām, kā arī to, kur vērsties pēc palīdzības par pieejamajiem pakalpojumiem (asistents, transporta pakalpojumi). Personām, kam ir invaliditāte saistībā ar garīga rakstura traucējumiem, ir īpaši nepieciešams atbalsts lēmumu pieņemšanā un informācijas ieguvē.

**Etniskās grupas atbalstam** pārmaiņu aģenti sniedz atbalstu piemērotu latviešu valodas apguves formu izvēlē (latviešu valodas kursi, tālmācības iespējas u.c.), risina jautājumus saistībā ar personas situāciju, tostarp veicina pašapziņas celšanu un iedrošina, lai mainītu negatīvos stereotipus. Darbā ar romiem dažkārt tiek piesaistīti romu mediatori.

Kā norāda SIF “Pārmaiņu aģenti veic sarunas ar klientu, radot fizisku un emocionālu drošības sajūtu. Sarunas apraksti tiek rakstīti pēc sarunas ar klientu, jo speciālistam ir jāsniedz sarunas laikā gan emocionāls atbalsts, gan informācija un jāizmanto citas sociālā darba metodes, kā, piemēram – konfrontēšana, izvērtēšana, aktīvā klausīšanās, pārfrāzēšana utt. Saskaņā ar Tehniskās specifikācijas nosacījumiem saruna tiek organizēta tādējādi, ka 45 minūtes ir kontaktlaiks (kontaktstunda) ar klientu un 15 minūtes ir pierakstu veikšanai. Sarunas apraksti ir sociālā darbinieka/pārmaiņu aģenta darba instruments un veiktie pieraksti, netiek parakstīti no klienta puses. Motivācijas programmas klientu problemātika ir saistīta ar krīzēm, emocionālu spriedzi, piedzīvoto diskrimināciju, nepamatoti atšķirīgu attieksmi, zaudējumiem, vilšanos līdz šim saņemtajā atbalstā, sapratnes trūkumu, apātiju u.tml.”

No klientu puses ļoti pozitīvas atsauksmes ir par pārmaiņu aģentu ieguldījumu un atvērtību problēmu risināšanā un sniegto atbalstu, kas atsevišķos gadījumos ir vērtējams kā ārpus projektā noteiktais pienākumu kopums:

*„Ja man bija grūti, kaut kas neizdevās, vajadzēja palīdzību es jebkurā laikā varēju pazvanīt savam pārmaiņu aģentam, viņa man jebkurā laikā izpalīdzēja. Piedāvāja man opcijas. Ar viņu izrunājos, viņa man izpalīdzēja ar savu dzīves pieredzi. Ļoti man tas apmierināja. Pat bija, ka naktī man uznāca, ka ar saviem pusaudžu bērniem netiku galā, piezvanīju pārmaiņu aģentam, ko man darīt, ieteica, nevajag ar stingrību, vajag atrast bērnam pieeju, viņa visu to man mācīja. Es viņu jau sen zinu, viņu uzskatu par tuvu cilvēku, viņa zina kādas man dzīvē ir grūtības. Man nav vecāki nav, es viņu uzskatu par savu krustmāti. Vienmēr var uzprasīt palīdzību, un tu zini, ka neatteiks, var runāt par jebkuru tēmu kā psihologam. Ar viņu izrunājoties paliek ļoti labi.”(Mērķa grupas pārstāvis)*

*„Pārmaiņu aģente palīdzēja sakarā ar darbu tieši vairāk, viņa ielika manu CV sludinājumu portālā, un tad mani sauca, uz pārrunām es pati gāju.” (Mērķa grupas pārstāvis)*

*„Es pat tagad ar pārmaiņu aģentu sazinos, vienalga kādu jautājumu es pie viņas varu risināt.” (Mērķa grupas pārstāvis)*

**Kopsecinājumi:**

* Reģionālie koordinatori veic būtisku administratīvo funkciju un procesa pārraudzību efektīvai pakalpojuma nodrošināšanai reģionā.
* Reģionālie koordinatori ir tilts starp pārmaiņu aģentiem un pārējiem atbalsta sniegšanā iesaistītajiem un SIF, tādējādi sekmējot optimālu un efektīvu informācijas un dokument apriti.
* Reģionālais pakalpojuma koordinators pārzin sociālo situāciju reģionā un sociālā darba speciālistus ar sociālā darba zināšanām un prasmēm, kas ir piemēroti pārmaiņu aģenta pienākumu veikšanai.
* Pārmaiņu aģenti pārzin sociālo situāciju reģionā un cilvēkus, kas nonākuši problēmsituācijā un viņu vajadzības. Viņu sociālās zināšanas, praktiskā pieredze un komunikāciju prasmes ir svarīgākie aspekti, kas nodrošina veiksmīgu programmas sagatavošanu, gaitu un sasniedzamos rezultātus darbā ar katru no četrām specifiskajām mērķgrupām.
* Motivācijas programmas struktūra paredz pietiekami intensīvas pārmaiņu aģenta konsultācijas ar klientu, kas ļauj tieši iesaistīties pārmaiņu veicināšanā ne tikai vadīt un koordinēt pakalpojumu piesaisti. Individuālās konsultācijas ir klienta un pārmaiņu aģenta kopīga iespēja sekot individuālā pārmaiņu plāna izpildei, tās ir arī saistošais posms ar visām pakalpojuma komponentēm.
* Pārmaiņu aģentu darba saturs tiešā veidā vairāk saistāms ar psiho-sociālā atbalsta nodrošināšanu, pastarpināti ar iesaistes darba tirgū un izglītībā veicināšanu.

**Pilnveides iespējas**

* Pieļaut vairāk nekā vienu pārmaiņu aģentu uz vienu mērķa grupu, respektīvi vienai mērķa grupai ir vairāki pārmaiņu aģenti, kas vai nu dala grupu mazākās vai strādā diādēs vai triādēs, veidojot iespēju pamatdarba un darba projektā efektīvai apvienošanai un pilnvērtīgākai pakalpojuma nodrošināšanai.
* Pārmaiņu aģenta sniegtā atbalsta formātu un uzskaiti paplašināt, ietverot ne tikai individuālās klātienes konsultācijas sarunu veidā, bet arī cita veida atbalstu, piemēram došanos kopā ar klientu uz dažādām iestādēm, informatīvo un emocionālo atbalstu, izmantojot telefonu un saziņu whatsap, palīdzību nepieciešamās informācijas, piemēram, kopīgai vakanču apzināšanai internetā u.tml., tādējādi vienlaikus stiprinot arī klienta līdzdalību un pārmaiņu aģenta atbalsta daudzveidību un lietderību.

****

**Mērķa grupa un tās apzināšana, atlase un komplektēšana**

Pakalpojuma sniedzēji nodrošina mērķa grupas apzināšanu, atlasi un komplektēšanu, reģistrējot katrai mērķa grupas personai sniegto individuālo konsultāciju skaitu un apjomu, iekļaujot informāciju par sniegto palīdzību personas individuālajā pārmaiņu plānā. MK noteikumos Nr 102[[103]](#footnote-103) un iepirkuma dokumentācijā ir definēta mērķa grupa, kas plašāk raksturota un analizēta pētījumā[[104]](#footnote-104). Motivācijas programmas un atbalsta pakalpojumus neparedz nodrošināt sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautām personu grupām, kuras vienlaikus saņem pakalpojumus darbības programmas ”Izaugsme un nodarbinātība” 9.1.1. specifiskā atbalsta mērķa ”Palielināt nelabvēlīgākā situācijā esošo bezdarbnieku iekļaušanos darba tirgū” 9.1.1.2. pasākuma ”Ilgstošo bezdarbnieku aktivizācijas pasākumi” un darbības programmas ”Izaugsme un nodarbinātība” 7.3.2. specifiskā atbalsta mērķa ”Paildzināt gados vecāku nodarbināto darbspēju saglabāšanu un nodarbinātību” ietvaros.

Ex-ante sākotnējā izvērtējumā[[105]](#footnote-105) norādīts, ka “Motivācijas programmu pamatmērķis ir nodrošināt, ka personas, kuras ir visievainojamākās, pakļautas visaugstākajam sociālās atstumtības un nabadzības riskam, tiek iesaistītas sabiedriskās aktivitātēs, ar mērķi atgriezties sabiedrībā, darba tirgū un/vai izglītībā. Nereti šīs personas ir tieši nevalstisko organizāciju vai citu nevalstisko sociālo pakalpojumu sniedzēju redzeslokā, nevis vietējā sociālā dienesta vai Nodarbinātības valsts aģentūras redzeslokā. Personām bieži ir bail, personas jūtas neērti un personām piemīt "ko tad es sajūta", kad dodas uz minētajām iestādēm. Pasākuma ietvaros nevalstiskais sektors nodrošinās starpposma funkciju kā motivēt un iesaistīt minētās personas, pirmkārt jau savas dzīves kvalitātes uzlabošanai un finansiālās situācijas uzlabošanai – atgriešanās darba tirgū t.sk. iespējām pārkvalificēties.” Prakse ir pierādījusi, ka šis pieņēmums ir bijis pamatots, lai arī realitātē ir gadījumi, kad iesaistītās personas ir sociālo dienestu klienti un vairākos gadījumos sociālajos dienestos strādājošie sociālie darbinieki un dienestu vadītāji ir projekta pārmaiņu aģenti vai reģionālie koordinatori.

Līdzšinējie iepirkumu nosacījumi paredz, ka pakalpojuma sniedzējiem ir jāiesaista vienāds katras mērķa grupas personu skaits. Risku mazināšanai un statistiskās informācijas ierobežotības dēļ, lai visām mērķu grupām būtu sniegti vienādi pakalpojumi, SIF noteica obligātu nosacījumu katram pakalpojuma sniedzējam attiecībā uz mērķa grupas personu skaitu Tehniskās specifikācijas 5.1. punktā “Motivācijas programmu jānodrošina kopā 480 mērķa grupas personām. Katrā reģionā (lotē) pa 30 personām no katras mērķa grupas, kopā 120 personas reģionā (I posmā 60 personas un II posmā – 60 personas). Pakalpojuma sniedzēji nodrošina Motivācijas programmu visā reģionā visām specifiskajām mērķa grupām vienlaicīgi.” Šāda pieeja paredz nepieciešamību pakalpojuma sniedzējiem komplektēt vairākas mērķa grupas atbilstoši nosacījumiem vienlaikus, un izslēdz iespējamību, ka ar dažādiem mērķa grupas pārstāvjiem tiek uzsākts darbs atšķirīgos laikos un iesaiste notiek pakāpeniski. Piemēram, 2018.gadā iepirkumu līgumu ietvaros tika īstenoti 2 posmi. Tika pieļauta iespēja, ka ja objektīvu apstākļu dēļ pakalpojuma sniedzējs nespēj nodrošināt personu skaitu kādā no mērķa grupām, saskaņojot ar SIF, ir iespējams pārdalīt personu skaitu. 2019.gada iepirkumā ir noteiktas iespējas pagarināt mērķa grupas atlasi vai komplektēšanu, vai pārdalīt personu skaitu.

Atbilstība mērķa grupai un tās pierādāmība ir būtisks nosacījums ESF atbalsta saņemšanai. SIF, balstoties uz pētījumu ir izstrādājis mērķa grupas atbilstības atlases instrumenta modeli un 2019.gadā tas ir pilnveidots saskaņā ar CFLA pārbaudes aktā izteiktajiem priekšlikumiem. Tomēr, neraugoties uz rūpīgo procedūru, SIFam nav iespēja pārliecināties par mērķa grupas atbilstību savlaicīgi, piemēram, gūstot pārliecību valstī pieejamās datu bāzēs. Kā arī SIF nav pieejamas datu bāzes, piemēram, Iedzīvotāju reģistrs (personas kodu, vārdu, uzvārdu pārbaude), VID Datu noliktavas sistēma, lai pārliecinātos par nodarbinātības statusu, uzsākot vai pabeidzot motivācijas programmu.

Personu apzināšanu un atlasi veic pakalpojuma sniedzēji, saskaņā ar projekta nosacījumiem un savām iespējām un pieredzi darbā ar mērķa grupu un tās pieejamību. Mērķa grupu sasniegšana notiek dažādi - ar sociālā dienesta palīdzību, ar personisko vai profesionālo kontaktu starpniecību. Gadījumos, kad persona atbilst vairāku mērķgrupu pazīmēm, tā visbiežāk tiek pievienota grupai, kura komplektēšanas rezultātā var tikt pilnībā nenokomplektēta vai arī piedāvā gaidīt, kad tiks komplektēta nākamā grupa, kas ir atbilstoša. Multiplās diskriminācijas gadījumos pārmaiņu aģents sadarbībā ar citiem pārmaiņu aģentiem un reģionālo koordinatoru vienojas par personai atbilstošāko mērķgrupu, kuras ietvaros saņemt atbalsta un motivācijas pakalpojumus. Atbalsts tiek sniegts pēc personas vajadzībām nevis iedalījuma grupā, ņemot vērā kā primāros, tā sekundāros atstumtības iemeslus un ietekmējošos faktorus. Neskatoties uz to, ka 9.1.4.4. un 9.1.1.2. pasākuma motivācijas programmām ir dažādi mērķi, šo pasākumu mērķa grupas ir līdzīgas. Izvērtējuma gaitā noskaidrots, ka mērķa grupas atlases un komplektēšanas procesos daļa pakalpojumu sniedzēju pārstāvji ir saskārušies ar situāciju, kad tiek konkurēts par mērķa grupu, galvenokārt ar NVA ilgstošo bezdarbnieku motivācijas programmu. Jānorāda, ka mērķa grupas pārstāvji var būt nodarbināti, kā arī reģistrēti NVA kā bezdarbnieki vai darba meklētāji, kas tā daudzos gadījumos ir, saskaņā ar datiem no visiem iesaistītajiem vidēji 33,70% ir bezdarbnieki, Ziemeļlatgales reģionā šis īpatsvars sastāda pat 85% no visiem dalībniekiem, bet atsevišķās reģionu mērķgrupās pat 100% jeb visi iesaistītie ir reģistrēti NVA. Starp iesaistītajiem ir informācija, ka uz uzsākšanas brīdi apmēram 4% no visiem iesaistītajiem ir bijuši darba attiecībās vai pašnodarbinātas personas.

CFLA veicot projekta dokumentācijas izlases veida pārbaudi norādījusi, ka “klientu lietās nepieciešams detalizēti aprakstīt apsvērumus, sagatavot slēdzienus un rakstiskus spriedumus, no kuriem var izsecināt personas atbilstību mērķa grupai”. SIF skaidro, ka atbilstoši sociālā darba teorijai un praksei personas individuālajā plānā tiek veikta procesa profesionāla atspoguļošana, no kura sociālā darba speciālistiem ir viennozīmīgi saprotama intervences loģika un klientu noteikšana, un no ierakstu satura var izsecināt personas atbilstību sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautajām mērķa grupām. SIF seko līdzi lai informācija būtu profesionāli pamatota un atainota klienta lietā, vienlaikus maksimāli izvairoties no administratīvā slogu pakalpojuma īstenošanā piesaistītajiem speciālistiem, bet palielinās dokumentācijas aizpildīšanas laiku dokumentācijā atkārtojot vairākas reizes vienu un to pašu informāciju, kā arī neizbēgami palielinās speciālisti noslodzi, kas līdz ar to atņems laiku tiešā pakalpojuma īstenošanai un nodrošināšanai klientiem. Mērķa grupas atlases procesa mērķis ir veikt potenciālā dalībnieka atbilstību, galvenokārt datu apmaiņas nodrošināšanai ar NVA. Pēc SIF mērķa grupas personu saskaņojuma saņemšanas, pārmaiņu aģents slēdz sadarbības līgumu ar mērķa grupas personu, un tiek uzsākti īstenot motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumi, t.sk. iekārtots personas individuālais pārmaiņu plāns, kurā tiek veikti ieraksti par personas sociālās atstumtības pazīmēm un piedzīvoto diskriminācijas pieredzi, pārmaiņu aģenta, citu speciālistu sarunu apraksti, klienta izmaiņu dinamika u.tml.

**Kopsecinājumi:**

* Pakalpojuma sniedzēji nav ierobežoti plašā un komplicētā atbilstības kritēriju kopumā un verifikācijas procesos vairākās informācijas sistēmās. Personu iesaistes procedūra ir relatīvi vienkārša, ar zemu formalizācijas pakāpi un administratīvo slogu visām iesaistītajām pusēm. Nodarbinātība vai reģistrētā bezdarbnieka statuss nav šķērslis dalībai motivācijas programmā.
* Visu 4 specifisko mērķa grupu pārstāvjiem tiek nodrošinātas vienlīdzīgas iespējas saņemt atbalstu pakalpojuma ietvaros pie konkrētā pakalpojumu sniedzēja reģionā. Atsevišķos gadījumos cita specifiskā mērķa grupa ir izplatītāka nekā pieļauj limitētais vietu skaits grupā, tāpēc netiek sniegts atbalsts noteiktajā periodā, bet piedāvāts atbalstu saņemt vēlāk vai citas alternatīvas.
* Multiplas diskriminācijas vai pazīmju kopuma gadījumos ne vienmēr ir skaidrs, kurā specifiskajā atbalsta grupā persona iekļaujama.
* Pakalpojuma sniedzējiem ir laba sadarbība ar sociālajiem dienestiem, kas ir būtisks resurss mērķa grupu komplektēšanā. Pakalpojumu sniedzēji sadarbojas arī ar citām NVO mērķa grupu apzināšanas un atlases procesos.
* SIF mērķa grupu saskaņošanas procesos rīkojas ļoti operatīvi, lai nodrošinātu efektīvu procesa norisi. Ņemot vērā, ka atbilstības saskaņošana ar SIF ir saistīta tikai ar NVA projektu demarkāciju un dubultās finansēšanas risku novēršanu.
* Katra specifiskā grupa ir iekšēji ļoti neviendabīga un pastāv nepieciešamība pēc atšķirīga atbalsta satura vai formas, piemēram, ja grupā ir personas ar vidēji smagu vai smagu garīgu atpalicību.
* Katrs pakalpojuma sniedzējs atlasa sev pieejamo mērķa grupu no fiziskās un organizatoriskās pieejamības viedokļa, tādējādi tie mērķa grupas pārstāvji, kas nav pakalpojuma sniedzēja redzeslokā, dažkārt paliek ārpus programmas.
* Pastāv situācijas, kad potenciālie mērķa grupas dalībnieki atbilst arī citu projektu un programmu mērķa grupai un tādējādi veidojas situācijas, kad programmas konkurē.

**Pilnveides iespējas**

* Mērķa grupas atlases un demarkācijas procesos būtu lietderīgi, ja SIF būtu piekļuves iespējas datu bāzēm.
* Pieļaut variēt ar grupu dalībnieku kopskaitu, saglabājot kopējo mērķa grupas personu kopskaitu, ja pakalpojuma sniedzējs var to pamatot.
* Pieļaut personu specifiskās grupas maiņu, ja tālākas īstenošanas posmos konstatējama lielāka atbilstība ar citu grupu vai arī nedalīt personas pēc mērķa grupām jau sākotnējā fāzē, bet ieviest mēnesi vai divus, kurā atbalstu saņem nespecifiskajās grupās, un tikai pēc šīs ievadfāzes/zondējošā posma izstrādāt detālāku pārmaiņu plānu un veikt dalījumu faktiskajās atbalsta grupās.
* Pieļaut iesaistīt personas visā iepirkuma līguma darbības termiņā pēc nepieciešamības, tādējādi plānojot līgumu īstenošanas periodu ilgāku, izvērtējot iespēju par 1.5 gadu līgumu termiņu.

****

**Atbalsta un pašpalīdzības grupas**

Sociālais darbs ar grupu ir sociālā darba forma, kas palīdz indivīdiem nostiprināt un uzlabot savu sociālo funkcionēšanu, izmantojot grupas dalībnieku mijiedarbību kā resursu[[106]](#footnote-106). Programmas ietvaros pārmaiņu aģenta pienākumos ietilpst piesaistot psihologu, karjeras konsultantu, juristu vai citu speciālistu, kas ir grupas interesēs, organizēt 10 atbalsta/pašpalīdzības grupu nodarbības. Darbā ar grupu jāizmanto teorētiskas un praktiskas metodes. Katrai specifiskai mērķa grupai tiek paredzēta vismaz viena atbalsta/pašpalīdzības grupa. Vienā atbalsta/pašpalīdzības grupas nodarbībā piedalās ne mazāk par 3 dalībnieki un ne vairāk par 15 dalībnieki. Atbalsta/pašpalīdzības grupas tiek veiktas latviešu valodā, bet nepieciešamības gadījumā pakalpojuma sniedzējam jāspēj informāciju izskaidrot krievu valodā. Vairākos gadījumos paši pārmaiņu aģenti vada šīs grupas, citos gadījumos piesaista citus speciālistus. MK noteikumos definētas individuālās un grupu konsultācijas dažādu speciālistu vadībā, atbalsta grupas, informatīvas grupas, pašpalīdzības grupas un invaliditātes grupai papildus izglītojošās grupas.

4.4.tabula Profilēšanas pētījumā[[107]](#footnote-107) noteiktais grupu nodarbību saturs katrai no mērkgrupam

| Mērķa grupa | Grupu nodarbību saturs |
| --- | --- |
| Dzimuma grupa | * Informatīvais atbalsts atpazīt diskrimināciju un aizsargāt sevi diskriminācijas situācijā * Informatīvs atbalsts bērnu audzināšanas jautājumos * Informatīvs atbalsts bērnu audzināšanas, pusaudžu vecumposma psiholoģijas jautājumos * Informēšana par vardarbību un personu, kas cietušas no vardarbības, iespējām saņemt atbalstu, lai sekmētu problēmas apzināšanos un personas uzdrīkstēšanos meklēt palīdzību * Emocionālās krīzes pārvarēšanai, arī stigmas vai kauna sajūtas pārvarēšanai, kā arī pašapziņas celšanai, nepieciešamas gan psihologa konsultācijas, gan arī atbalsta grupas, kas apvienotu cilvēkus ar kopīgām vajadzībām, piemēram, atbalsta grupa mazu bērnu vecākiem vai sievietēm, kuras audzina bērnus vienas. |
| Vecuma grupa | * Informatīvais atbalsts atpazīt diskrimināciju un aizsargāt sevi diskriminācijas situācijā * Ārstnieciskās vingrošanas nodarbībās fizioterapeita uzraudzībā * Grupu nodarbības par veselīgu dzīvesveidu un ēšanas paradumiem ar piesaistītiem lektoriem * Pašapziņas celšanas nodarbības, lai mainītu attieksmi pret sevi un savu vecumu * Vajadzība pēc informācijas (par savām tiesībām, iespējām un to, kur vērsties pēc palīdzības) * Komunikācijas un brīvā laika pavadīšanas iespēju dažādošana * Starppaaudžu sadarbības grupas, kas paredz, piemēram, vecākās paaudzes personu iesaistīšanu mazu bērnu aprūpē (aukles), savstarpējas rūpes un informācijas apmaiņu |
| Invaliditātes grupa | * Pašapziņas celšanas nodarbības, lai pozitīvi mainītu attieksmi pret sevi un savām iespējām * Informatīvs atbalsts par savām tiesībām, iespējām, to, kur vērsties pēc palīdzības, pieejamajiem pakalpojumiem * Komunikācijas un brīvā laika pavadīšanas iespēju dažādošana * Vajadzība pēc informācijas (par savām tiesībām, iespējām un to, kur vērsties pēc palīdzības), kas piemērota personu, kam ir invaliditāte saistībā ar redzi, vajadzībām * Emocionālās krīzes pārvarēšanai, kā arī pašapziņas celšanai, nepieciešamas gan psihologa konsultācijas, gan arī atbalsta grupas, kas apvienotu cilvēkus ar kopīgām vajadzībām, piemēram, atbalsta grupas personām pēc noteiktiem saslimšanu veidiem vai funkcionālajiem traucējumiem. |
| Etniskā grupa | * Informatīvais atbalsts atpazīt diskrimināciju un aizsargāt sevi diskriminācijas situācijā * Vajadzība pēc informācijas (par savām tiesībām, iespējām un to, kur vērsties pēc palīdzības) |

Tehniskajā specifikācijā netiek noteikts grupu nodarbību saturs, tomēr 14.5. punktā sniegts šo nodarbību satura paplašināts skaidrojums “Pakalpojuma sniedzējs nodrošina atbalsta/pašpalīdzības grupu nodarbības – izglītojošas, socializācijas, radošas, fizisko aktivitāšu un dzīves prasmju darbnīcas, darbs pāros, individuāli un grupās.”

Piedāvājuma ietvaros pakalpojumu sniedzēji raksturo grupu nodarbību tēmas katrai mērķa grupai (Tehniskās specifikācijas 4.2.apakšpunkts) atsevišķi; un tiek aprakstītas metodes darbā ar grupu. Tēmu un metožu apraksti ietverti vērtēšanas kritērijos un to skaits ietekmē vērtējuma punktu kopsummu. Atbalsta grupu tēmas pakalpojuma sniedzēji ir norādījuši jau sagatavojot piedāvājumu iepirkumam. Iepriekš noteiktās tēmas neierobežo aktivitāšu pielāgošanu mērķa grupas vajadzībām, jo viena no atbalsta un pašpalīdzības grupu iezīmēm ir, ka tās tiek dibinātas uz brīvprātības principiem, arī pašiem dalībniekiem ļaujot kontrolēt grupā notiekošās aktivitātes un tematus. Intervijas ar pakalpojumu sniedzējiem liecina, ka daļa no pakalpojumu sniedzējiem ļoti pozitīvi vērtē iespējas adaptēt tēmas un formātu katras klientu grupas vajadzībām, tāpat ir izmantojuši iespējas dažādot nodarbību saturu, lai ieinteresētu dalībniekus, piemēram, ja aktualizējas nepieciešamība pēc fizioterapeita vadītas nodarbības, tad tiek meklētas iespējas, tādu nodrošināt.

Atbalsta grupu galvenais mērķis ir uzturēt un atjaunot saskarsmi un labas attiecības ar citiem cilvēkiem, paplašināt kontaktus, attīstīt empātiju un vēlēšanos palīdzēt citiem. Teorētiskajā literatūrā[[108]](#footnote-108) atbalsta grupu procesa galvenie mērķi tiek klasificēti dažādi. Izvērtējot sniegto atbalstu saskaņā ar mērķiem, konstatējams, ka grupas dalībnieki visaugstāk novērtējuši informācijas apmaiņu par plašu jautājumu kopumu, savstarpējo atbalstu, grupas saliedētību, sociālās izolētības un bezdarba stresa mazināšanu, kā arī pozitīvas un produktīvas aktivitātes, piemēram kontekstā ar mērķu noteikšanu, maizes terapiju, kanisterapiju, hipoterapiju un dažādām radošajām aktivitātēm. Sevišķi spilgti programmas dalībnieku intervijās iezīmējas grupas saliedētības veicināšana, pozitīvi tiek novērtēta iespēja būt kopā ar cilvēkiem ar līdzīgām grūtībām un atmiņas par dalību atbalsta grupās saistās galvenokārt ar radošām un praktiskām darbnīcām (gleznošana, zīmēšana, rotu veidošana, sveču liešana, maizes un kūku cepšana).

Vienā gadījumā, lai nodrošinātu augstāku darba rezultātu, pakalpojuma sniedzējs atbalsta grupās personas dalīja pa vairākām apakšgrupām, jo vairāki ļoti pieredzējuši speciālisti grupu vadībā 15 cilvēku atbalsta grupu vērtē kā ļoti lielu un uzskatīja, ka efektīvāk būtu organizēt vairākas mazāka cilvēku skaita grupas. Vēlākos programmu īstenošanas periodos adaptējās situācijai un pielāgoja metodes darbam ar 15 cilvēku grupu.

Daži pakalpojumu sniedzēji norādīja un grupu nodarbībām kā specifisku atbalsta veidu, kas ne visos gadījumos ir piemērots visiem mērķa grupas pārstāvjiem, jo daļa mērķa grupas pārstāvju nejūtas ērti grupā, jo īpaši, ja tas attiecas uz nepieciešamību runāt par problēmām vai arī gadījumos, kad grupā ir izteikti dominējoši dalībnieki un pārējiem nav iespēju izteikties. Programmas ietvaros pārmaiņu aģents pēc mērķa grupas pārstāvja izvērtēšanas var secināt vai un cik lielā mērā konkrētajai personai esošajā situācijā atbalsta grupas ir piemērotas. Atsevišķu mērķa grupas pārstāvju pretestība pret atbalsta grupām tiek skaidrota ar iepriekšējo pieredzi, piedaloties līdzīgās aktivitātēs, nesaskatot to lietderību. Attiecībā uz pašpalīdzības grupu veidošanos pakalpojuma sniedzēji bija skeptiski, norādot, ka, lai izveidotos funkcionētspejīga pašpalīdzības grupa ir nepieciešams daudz ilgāks laiks nekā programma paredz, taču atbalsta grupu nodarbību ietvaros var konstatēt pašpalīdzības grupu veidošanās iezīmes. Desmit nodarbību cikls vairāk ir piemērots izglītojošām, konkrētu prasmju apguves nodarbībām, kurās dalībnieku savstarpējai pašorganizācijai nav tik būtiska nozīme. Vairumā organizēto grupu dalībniekus vieno kāda diskriminācija vai sociālā atstumtība uz dzimuma, vecuma, invaliditātes vai etniskās piederības pamata. Pakalpojuma sniedzēji ir rekomendējuši neveidot atsevišķas atbalsta grupas mērķa grupai, bet tās pārstāvjus, atkarībā no atbalsta vajadzībām un specifikas iekļaut kādas jau funkcionējošās grupās, kas pieejamas reģionā:

“Runājot par atbalsta grupām, vairākiem derētu anonīmo alkoholiķu grupa vai cita vajadzība pēc atbalsta grupas, nevis, teiksim, vecums. Vēl būtu labi, ja šiem cilvēkiem būtu nevis atsevišķa nošķirta tikai projektam atbalsta grupa, bet gan viņi būtu iekļauti ar citiem, kas nav šī projekta dalībnieki, tas būtu daudz iekļaujošāk.”

Daži pakalpojuma sniedzēji ir novērojuši, ka starp dažādām mērķa grupām ir atšķirīga attieksme pret šāda veida nodarbībām, piemēram, invaliditātes grupas pārstāvji ļoti aktīvi piedalījās šajās nodarbībās, tāpēc papildus programmā noteiktajām 10 tika organizētas papildus nodarbības, jo mērķa grupas cilvēki turpināja nākt un pakalpojuma sniedzēji neatteica dalību, kaut finansējumu par to vairs nesaņēma. Invaliditātes mērķa grupai atbalsta grupas ir būtisks atbalsta instruments, kuru viņi aktīvi izmanto. Tas saistīts lielā mērā ar to, ka šie cilvēki ar invaliditāti dzīvo diezgan lielā izolētībā un tā viņiem ir iespēja satikties, kontaktēties un atkarībā no spējām strukturēti darboties.

Pakalpojuma dizains nosaka, ka pakalpojuma sniedzējs nodrošina informācijas par nākamo atbalsta/pašpalīdzības grupu izvietošanu attiecīgā novada mājaslapā, reģionālajā laikrakstā, elektroniski nosūtot informāciju uz e-pastu vai apzvanot. Praksē visbiežāk informēšana par grupu nodarbībām ir notikusi tieši komunicējot ar pārmaiņu aģentu. No intervijām izriet, ka novada mājaslapās un reģionālajos laikrakstos informācija nav publicēta un pakalpojuma sniedzēji to arī neplāno darīt. Informācija uz klientu e-pastiem tiek izsūtīta tikai retos, izņēmuma gadījumos. Praksē izmanto apzvanīšanu, īsziņas un tiešu saziņu klātienē, kas Tehniskajā specifikācijā netiek definēta kā informēšanas veids. Tiek minētas organizatoriskās grūtības, kas ir reālistiskas un atbilstošas mērķa grupas specifikai. Ir situācijas, kad pakalpojuma sniedzējiem grupu nodarbību apmeklējumu nodrošināt ir palīdzējusi transporta nodrošināšana, mērķa grupas pārstāvjus nogādājot uz un no nodarbībām. Posmā, kad jau tiek sniegts pakalpojums, izveidojas diezgan personiskas attiecības un lielā mērā pielāgojas klientam (kā un kad sasniedzams).

Neskatoties uz organizatoriskām grūtībām lielākā daļa pakalpojuma sniedzēju un mērķa grupas pārstāvju grupu nodarbības vērtē kā noderīgas un labprāt turpinātu apmeklēt, lai gan pēc programmas tādu iespēju nav.

**Kopsecinājumi:**

* Grupu nodarbības aptver ļoti plašu un daudzveidīgu tematu un formātu spektru, atkarībā no konkrētās mērķa grupas aktuālajām vajadzībām;
* No intervijās sniegtās informācijas atbalsta/pašpalīdzības grupu nodarbības ir viena no pakalpojumu komponentēm par kuru klienti un pakalpojuma sniedzēji izsakās atzinīgi, jo pārsvarā tās tiek veidotas socializēšanās, saziņas un motivācijas veicināšanas formātā starp vienas grupas dalībniekiem.
* Pakalpojuma sniedzēji jau piedāvājumā ietver grupu nodarbību tēmu izklāstu, kuru vēlāk, sniedzot pakalpojumu atbilstoši adaptē un koriģē saskaņā ar konkrētās grupas aktuālām vajadzībām un interesēm;
* Ne visiem mērķa grupas pārstāvjiem ir piemērota atbalsta grupu forma, tāpēc dalība tajā var nesniegt vēlamo rezultātu.

**Pilnveides iespējas**

* Rast iespēju, izvērtēt un visos gadījumos neveidot atsevišķas atbalsta grupas mērķa grupai, bet tās pārstāvjus, atkarībā no atbalsta vajadzībām un specifikas iekļaut kādas jau funkcionējošās grupās, kas pieejamas reģionā;
* Izvērtēt iespējas atsevišķas grupu nodarbības aizstāt ar vizītēm uz uzņēmumiem profesijas specifikas iepazīšanai vai vakanču apzināšanai;
* Atbalstīt tos klientus, kas individuālu sociālu vai psiholoģisku iemeslu dēl nespēj iekļauties daudzskaitlīgu grupu interaktīvās nodarbībās. Izvērtēt iespējas dalībniekiem, kam nav piemērota grupu nodarbību forma, tās aizstāt ar atbilstošām cita veida aktivitātēm, piemēram, papildus speciālistu konsultācijām, lekcijām vai publisku kultūras vai sporta pasākumu apmeklējumu.

****

**Specialistu atbalsts**

Pārmaiņu aģents nodrošina individuāli katrai mērķa grupas personai individuālu pārmaiņu plānu. Pārmaiņu plāns ietver pasākumu kopumu, kura realizēšanas gaitā tiek piesaistīti nepieciešamie ārējie resursi un organizēti citu speciālistu – psihologa, karjeras konsultanta, jurista pakalpojumi, ņemot vērā personas individuālo situāciju un pētījumu. Katram programmas dalībniekam jānodrošina 10 individuālās psihologa konsultācijas, 3 jurista konsultācijas un 3 karjeras konsultanta konsultācijas. Karjeras konsultanta, psihologa un jurista uzdevumi un loma iepirkuma dokumentācijā netiek atrunāta. Šie speciālisti arī netiek saskaņoti ar SIF un tiem netiek noteiktas nekādas prasības ne nolikumā, ne tehniskajā specifikācijā, tādējādi pakalpojuma sniedzēja ziņā ir piesaistīt šos speciālistus. Daļai mērķa grupas personu atsevišķu speciālistu konsultācijas ir nodrošinātas arī lielākā apjomā, taču tas ir ārpus šī pakalpojuma ietvariem un apmaksa netiek veikta no projekta līdzekļiem. Citiem savukārt daļa speciālistu konsultāciju nav bijušas vispār vai daļējā apmērā.

**Par jurista atbalstu**

Saskaņā ar pakalpojuma dizainu un tehniskajā specifikācijā noteikto, motivācijas programmas ietvaros katram mērķa grupas pārstāvim tiek nodrošinātas juristu konsultācijas 3h apjomā. Saskaņā ar MK noteikumiem, jurista konsultācijas ir definētas tikai dzimuma grupai, pārējām nav. Tās būtu attiecināmas “un citus profilēšanas rezultātā noteiktos pakalpojumus”.

Profilēšanas pētījumā[[109]](#footnote-109) norādīts, ka ļoti būtiska pazīme, kas attiecināma uz visām mērķa grupām un palīdz profilēt mērķa grupas pārstāvjus, ir diskriminācijas pieredze. Ja persona ir saskārusies ar tiešu diskriminācijas pieredzi darba tirgū vai pakalpojumu jomā, t.i., ir saskārusies ar nepamatoti atšķirīgu attieksmi vai nonākšanu nelabvēlīgā situācijā, pamatojoties uz dažādām personiskām iezīmēm (piemēram, dzimums, vecums, invaliditāte, etniskā izcelsme), personai ir jāsniedz atbalsts savu tiesību aizsardzībā (bezmaksas jurista konsultācijas, NVO atbalsts tiesību aizstāvēšanā). Savukārt, ja persona ir saskārusies ar slēptas diskriminācijas situācijām vai ir vērojamas uztvertās diskriminācijas pazīmes, personai ir nepieciešams informatīvais atbalsts atpazīt diskrimināciju un aizsargāt sevi diskriminācijas situācijā (sociālais darbs, bezmaksas jurista konsultācijas, NVO atbalsts tiesību aizstāvēšanā).

Profilēšanas pētījumā tiek noteikts un raksturots jurista konsultāciju un atbalsta saturs visām mērķa grupām. Jurista atbalsta saturs tiek saistīts ar atbalstu savu tiesību aizsardzībā un informatīvu atbalstu aizsardzībai diskriminācijas situācijās, kā arī par maznodrošinātā un trūcīgā statusa iegūšanas jautājumiem.

4.5. tabula Profilēšanas pētījumā[[110]](#footnote-110) noteiktais jurista atbalsts katrai no mērkgrupam

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Dzimuma grupa | Vecuma grupa | Invaliditātes grupa | Etniskā grupa |
| Atbalsts savu tiesību aizsardzībā | + | + | + | + |
| Informatīvais atbalsts atpazīt diskrimināciju un aizsargāt sevi diskriminācijas situācijā | + | + | + | + |
|  | Juridiskas konsultācijas par uzturlīdzekļu piedzīšanu |  |  |  |
| Iespējams, nepieciešamas jurista konsultācijas, ja trūcīgā vai maznodrošinātā statuss nepienākas īpašumu dēļ | + | + | + | + |

Pētījumā attiecībā uz jurista konsultācijām un tajās aplūkojamo jautājumu spektru mērķa grupas gadījumā svarīgākās ir darba tiesības, tiesības uz dažādiem pakalpojumiem (it sevišķi, aprūpes pakalpojumu piešķiršanas kārtība), īpašuma tiesības, uzturlīdzekļu piedziņa. Arī praksē jurists bieži vien šajā projektā kārto ar kredītiem, personas tiesībām uz dažādiem pakalpojumiem un uzturlīdzekļiem saistītus jautājumus, sniedz konsultācijas par iespējām iekārtoties darbā, uzsākt uzņēmējdarbību, pārkvalificēties, kā arī līgumu slēgšanu citu civiltiesisko jautājumu jomā. Dažos gadījumos jurists sniedzis atbalstu CV sagatavošanā. Bijušas arī konsultācijas par korektu iesniegumu sastādīšanu u.tml. Jurista atbalsta ietvaros risināti jautāji par mantojuma kārtošanu, civiltiesiskiem strīdiem ģimenes ietvaros, īpašumtiesību sakārtošana, konsultācijas un aktuālā informācija par sociāliem pakalpojumiem, sociālo palīdzību un darba iespējām.

**Daži ilustratīvi piemēri no intervijām ar mērķa grupas pārstāvjiem**:

“Jurists bija noderīgs, jo man vajadzēja par mammu “sakārtot papīrus”, viņas pensiju "uz sevi" caur tiesu.”

“Viss bija noderīgs, juriste palīdzēja nokārtot dzīvokli, deklarāciju, dārziņu bērniem.”

“Man ļoti patika juriste, jo nezinājām, kā uzrakstīt CV, bija bailes no datora, domāju, ka to saplēsīšu.”

“Man aktuāli bija atrisināt juridiskos jautājumus saistībā ar īpašumu.”

„Man bizness nav vēl uzsākts, bet es tik tālu aizgāju, ka man bija sagatavota dokumentācija, lai reģistrētu savu uzņēmumu. To man palīdzēja jurists projekta ietvaros. Bija doma par sociālo uzņēmējdarbību, piesaistot konkrētu cilvēku grupu.”

“Man tagad ir strīds sakarā ar bērna pabalstiem, jo man bankas konti ir arestēti un ir tā, ka daļu no tiem atskaita tiesu izpildītājs. Bet pēc likuma viņam nav tiesības apķīlāt bērnu naudu. Un bija vajadzīga arī jurista padomi un palīdzība šajā situācijā.”

“Man bija izveidojies parāds par dzīvokli. Šīs konsultācijas man palīdzēja uzlabot situāciju. Jurists palīdzēja samazināt procentus par dzīvokļa maksājumu kavēšanu.”

“Pēc sarunas ar juristu es uzzināju, ka man jāturpina saņemt alimentus.”

Juristu konsultācijas ir bijis ļoti vērtīgs atbalsts vairākiem mērķa grupas pārstāvjiem, pat tādiem, kas sākotnēji nebija apzinājušies un juristi ar iztaujāšanas metodi nonākuši līdz risināmo jautājumu kopumam. Dažos gadījumos jurista konsultācijas izmantotas dalībnieku motivēšanai iesaistīties programmā.

Konsultāciju skaits atkarīgs no konkrētās problēmas, daudzos gadījumos varētu pietikt ar vienu konsultāciju, bet gadījumos, kad problēma ir sarežģītāka, tad noteiktās 3h ir par maz, nemaz nerunājot par gadījumiem, kad būtu nepieciešams pārstāvēt klientu tiesā. Daļa klientu cerēja, ka juristu konsultācijas būs daudz plašākā apjomā un juristi sagatavos nepieciešamos dokumentus un citas darbības. Arī pakalpojumu sniedzēji novērojuši, ka nepieciešamība pēc jurista atbalsta ir katrai mērķa grupas personai atšķirīga un problēmas sagādā situācijas, kad konsultāciju skaits ir par mazu un atbalsta sniegšanā nonāc tādā zināmā strupceļā jo nav pēctecības. Pakalpojums sniegšanas pieredze rāda, ka noderīgi būtu kombinēt individuālas un grupas jurista konsultācijas, kur grupas ietvaros mērķa grupas pārstāvji tiktu informēti par attiecīgās jomas regulējumu kopumā un raksturīgākajām problēmsituācijām, savukārt individuālas konsultācijas tiktu vērstas uz konkrētām, aktuālām un sarežģītām situācijām. Piemēram, ievada konsultācija varētu būt grupas nodarbības veidā, bet pārējās individuāli. Kolektīvi apspriežami jautājumi būtu piemēram par darba līguma noslēgšanas veidiem, uzņēmējdarbības veidiem un iespējām, par darba vides drošību un aizsardzību.

Lai arī valsts šobrīd nodrošina individuālās jurista konsultācijas trūcīgām un maznodrošinātām personām, pakalpojums tiek sniegts ļoti ierobežotos gadījumos, tādējādi projekta ietvaros nodrošinātais jurista atbalsts ir ļoti būtisks atbalsta pasākums kopējā pakalpojuma klāstā.

**Par karjeras konsultanta atbalstu**

Saskaņā ar pakalpojuma dizainu un tehniskajā specifikācijā noteikto, motivācijas programmas ietvaros katram mērķa grupas pārstāvim tiek nodrošinātas karjeras konsultanta konsultācijas 3h apjomā. Saskaņā ar MK noteikumiem, karjeras konsultanta konsultācijas ir definētas vecuma grupai, invaliditātes grupai un etniskajai grupai, bet nav dzimuma grupai. Dzimuma grupai MK noteikumi ietver karjeras izvēles speciālistu.

Profilēšanas pētījumā[[111]](#footnote-111) tiek noteikts un raksturots karjeras konsultanta konsultāciju un atbalsta saturs visām mērķa grupām.

4.6.tabula Profilēšanas pētījumā[[112]](#footnote-112) noteiktais karjeras konsultanta konsultāciju un atbalsta saturs

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Dzimuma grupa | Vecuma grupa | Invaliditātes grupa | Etniskā grupa |
| Atbalsts karjeras orientācijā (karjeras konsultācijas) | + | + | + | + |
| Atbalsts personas pašapziņas celšanā | + | + | + | + |

Papildus iepriekš minētajam attiecībā uz dzimuma diskriminācijas grupu tiek akcentēts, ka mērķa grupai ir nepieciešams sniegt atbalstu darba meklēšanā un pārkvalifikācijā, īpaši tas attiecas uz personām pēc bērna kopšanas atvaļinājuma un tām, kas aprūpē citu ģimenes locekli. Nepieciešamo atbalstu var sniegt projektā piesaistīts karjeras konsultants vai arī šo pakalpojumu var sniegt NVA speciālists (tām personām, kas ir reģistrējušies kā bezdarbnieki vai darba meklētāji), bet šajā gadījumā pārmaiņu aģenta uzdevums ir pārliecināt mērķa grupas pārstāvi vērsties NVA. Karjeras konsultanta uzdevums būtu palīdzēt klientam apzināties savu potenciālu profesionālajai attīstībai vai meklēt jaunas pašrealizācijas iespējas, tai skaitā, uzsākt savu uzņēmējdarbību. Mērķa grupas vidū ir arī tādas personas, kam nepieciešams palīdzēt atrast vajadzīgo informāciju par potenciālajām darba vietām un lietderīgi to izmantot, īpaši tas attiecas uz personām ar zemu izglītības līmeni. Nepieciešams veicināt izglītības un nodarbinātības iespēju izpētes prasmju veidošanos, kā arī apmācīt klientus sagatavot CV, pieteikuma (motivācijas) vēstules un pasniegt sevi darba intervijās.

Personām ar invaliditāti vai prognozējamu invaliditāti pēc traumas vai saslimšanas bieži vien iepriekšējā darba pieredze nav piemērojama, jo noteiktos aspektos ir zaudētas darba spējas. Šajos gadījumos ir nepieciešams nodrošināt karjeras konsultanta atbalstu, kura uzdevums šādās situācijās būtu palīdzēt klientam apzināties savu potenciālu veikt kādus citus darbus vai meklēt citas pašrealizācijas iespējas.

Vairums klientu jau ir bijuši saskārušies ar karjeras konsultantu darbu pirms programmas, visbiežāk NVA. Visbiežāk karjeras konsultanti ir izmantojuši testēšanas metodi, kas daļai klientu jau ir bijusi pazīstama no iepriekš saņemtajām karjeras konsultācijām NVA.

Ar karjeras konsultanta atbalstu ir sagatavoti vai aktualizēti CV, organizētas darba interviju simulācijas, sniegta informācija par darba tiesībām un darbinieku pienākumiem.

Daži ilustratīvi piemēri no intervijām ar mērķa grupas pārstāvjiem:

“Karjeras konsultante man palīdzēja izveidot skaistu CV. Esmu priecīga, ka šobrīd strādāju un CV stāv man pastā un nepieciešamības gadījumā to izmantošu. Mani iepazīstināja ar tiesībām un pienākumiem.”

“Īsti varbūt nebija līdz galam šis te karjeras konsultants. Tas riktīgi tā kā dublējās trīskārši, nevis dublējās, bet pat vēl vairāk. Jo NVA jau ir karjeras konsultanti, tad šeit atkal.”

Salīdzinot ar jurista un psihologa atbalstu, karjeras konsultanta atbalstam tiek saskatīta vismazākā lietderība. Vienā no intervijām programmas dalībnieks norāda, ka vecuma diskriminācijai pakļautai mērķa grupai karjeras konsultācijas nav aktuālas, jo viņuprāt būtiskas izmaiņas saistībā ar specialitātēm vairs nav iespējamas. Dažkārt klienti īsti nav izpratuši karjeras konsultāciju nozīmi vai arī šiem speciālistiem ir jāpārvērtē metožu klāsts un informācijas saturs, kas būtu mērķētāks un konkrēto mērķa grupu un katra individuālo profesionālās darbības vai bezdarba situāciju un tās risinājumiem.

Pakalpojuma sniedzēji norāda, ka Karjeras konsultanti pamatā strādā sadarbībā ar pārmaiņu aģentu. Visbiežāk karjeras konsultanta uzdevums bija mēģināt saprast, ko klients grib. Tāpēc arī ir tie testi. Līdz ar to karjeras konsultanta atbalsts vairāk atbilst gadījuma vadīšanas izvērtēšanas posmam. Karjeras konsultants var palīdzēt noteikt reālās iespējas, objektīvos ierobežojumus un palīdzēt saprast klienta atbilstību. Vienlaikus karjeras konsultanta darbība ir tieši saistīta ar faktiskajām nodarbinātības iespējām tuvākajā apkaimē. Nepieciešama kritiska testu izvērtēšana, pretējā gadījumā dalībnieks piedzīvo vilšanos. Tiek atklātas jomas un intereses, kuru īstenošana nav iespējama. Personām ar smagāku invaliditāti nodarbībās karjeras konsultanti sniedza emocionālu atbalstu, kas vairāk būtu psihologa, nekā karjeras konsultanta pakalpojums. Aptaujātie karjeras konsultanti norāda, ka dažiem mērķa grupas pārstāvjiem ir vajadzīgi speciālisti, bez kuriem karjeras konsultants nevar palīdzēt, piem., fizioterapeits, datorapmācība, valodas prasmes u.tm. Karjeras konsultanta atbalsts ir jāskata kompleksāk un kontekstā ar katru mērķa grupas personu, jo īpaši attiecībā uz smagu invaliditāti vai personām ar atkarības problēmām.

Ne dalībnieku, ne pakalpojuma sniedzēju intervijās neparādās informācija, ka būtu nepieciešams lielāks karjeras konsultanta konsultāciju skaits. Ir minēts, ka ar esošo karjeras konsultanta atbalsta saturu, apjomu vajadzētu samazināt.

**Par psihologa atbalstu**

Saskaņā ar pakalpojuma dizainu un tehniskajā specifikācijā noteikto, motivācijas programmas ietvaros katram mērķa grupas pārstāvim tiek nodrošinātas psihologa konsultācijas 10h apjomā. Saskaņā ar MK noteikumiem, psihologa konsultācijas ir definētas vecuma grupai, invaliditātes grupai un etniskajai grupai, bet nav dzimuma grupai. Dzimuma grupai MK noteikumi ietver pašapziņas celšanas treneru atbalstu. Profilēšanas pētījumā tiek noteikts un raksturots psihologa konsultāciju un atbalsta saturs visām mērķa grupām.

4.7.Profilēšanas pētījumā[[113]](#footnote-113) noteiktais psihologa konsultāciju un atbalsta saturs

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Dzimuma grupa | Vecuma grupa | Invaliditātes grupa | Etniskā grupa |
| Emocionālais atbalsts un iedrošinājums, aizstāvēt savas tiesības, ko individuālu konsultāciju veidā sniedz pārmaiņu aģents vai piesaistīts psihologs | + | + | + | + |
| Atbalsts personas pašapziņas celšanā |  | Pašapziņas celšanas nodarbības, lai mainītu attieksmi pret sevi un savu vecumu | Pašapziņas celšanas nodarbības, lai pozitīvi mainītu attieksmi pret sevi un savām iespējām | Pašapziņas celšana, iedrošināšana, lai mainītu negatīvos stereotipus |
|  | Informatīvs atbalsts bērnu audzināšanas, pusaudžu vecumposma psiholoģijas jautājumos |  |  |  |
|  | Atbalsts personas resursu aktivizēšanā, kas nepieciešami, lai pārtrauktu vardarbību |  |  |  |
|  | Psiho­sociālais atbalsts pēc tam, kad vardarbība pārtraukta (daudzos gadījumos ģimene pēc vardarbības pārtraukšanas kļūst par viena vecāka ģimeni) |  |  |  |

Pārmaiņu plāna galvenie mērķi bija: strādāt ar klienta ilgstoša bezdarba vai darba nespējas izraisītām negatīvajām sociālajām sekām personas dzīvē; izolētības un sociālās atstumtības mazināšana; paaugstināt klienta aktivitātes līmeni un motivēt uz pārmaiņām; attīstīt spēju risināt personiskās, starppersonu un sociālās problēmas, veicināt klienta iekļaušanos sabiedrībā. Strādājot ar klientiem, pārsvarā sākumā bija darbs ar klienta emocijām, trauksmes, baiļu, nedrošības un neticības ne sev, ne iespējamām izmaiņām mazināšanu. Daudziem klientiem bija arī saskarsmes problēmas, pietrūka sociālo kontaktu, nespēja risināt savas elementārās vajadzības. Konsultācijās atklājās atsevišķu klientu nerūpēšanās par sevi, savu veselību, paaugstināts stresa līmenis, savu izjūtu un vajadzību neapzināšanās, atkarības problēmas. Psihologi strādāja ar klientu pašvērtējuma celšanu, savu spēju, prasmju un resursu apzināšanu, personīgo mērķu izvirzīšanu, motivācijas uzturēšanu nospraustajām pārmaiņām, klienta pašefektivitātes atbalstīšanu.

Dalībnieku atsauksmes par psihologu konsultācijām ir pozitīvas. Visvairāk tiek novērtēta komunikācijas prasmju pilnveidošana, attiecību uzlabošanās, pašvērtējuma paaugstināšana, baiļu pārvarēšana. Ir gadījumi, kad psihologs veiksmīgi īsteno iedvesmotāja lomu. Aktivizē iesaisti programmā un motivē pārmaiņām. Intervijas liecina, ka psihologa konsultācijas atsevišķos gadījumos ir apmeklējuši vai gribētu apmeklēt arī pārējie ģimenes locekļi.

**Daži ilustratīvi piemēri no intervijām ar mērķa grupas pārstāvjiem:**

“Sākumā es pieķēros psihologa konsultāciju iespējai. Atrados smagā stāvoklī.”

“Psihologa konsultācijas vērtēju labi. Man nav nekādu smagu psiholoģisku problēmu, vairāk konsultācijas bija saistītas ar biznesu, bailes no uzsākšanas.”

“Visvairāk noderēja psihologs. Man bija problēmas ģimenē, nebija īsti laba personīgā dzīve. Ar dažādu testu palīdzību apzinājos sevi, uzlabojās attiecības ģimenē, jo kad ir bērns invalīds ir visādas problēmas. Ar psihologa palīdzību paaugstinājās pašvērtējums, ka jāmīl sevi, jārūpējas par sevi, jo bērniem ir vajadzīga laimīga, vesela un skaista mamma.”

„Kas ir interesanti, man jau no pašas pirmās reizes kļuva interesanti. Īpaši psiholoģe, principā viņa bija tā, kas radīja vislielāko interesi par dalību projektā. Man bija daudz nepadarītu darbu, visu laiku taisījos, visu atliku, bet zināju, ka vajag tās lietas sakārtot. Tad viņa bija tā, kas piespieda aizdomāties – ko tad Tu tā velc to laiku, Tev taču jau pensija drīz, un tā viņa mani iekustināja un lietas aizgāja. Drīz arī zobi būs gatavi, kādus sešus gadus es bez zobiem staigāju. Labi, ka viņai tas kaut kā sanāk, iedvesmot. Viņa spēja iedot to nepieciešamo grūdienu (tolčok) šai virzienā, iedot pendeli, lai kaut ko daru. Tagad pēc projekta esmu ieinteresējies par psiholoģiju, par pašsuģestiju, klausos audiogrāmatas, pērku. Tas ir lietderīgi.”

„Teica, ka pie jurista ir jāaiziet, tie jautājumi jāatrisina, pie karjeras konsultanta arī, bet visvairāk mani no sākuma biedēja, bet pēc tam priecēja tas psihologs. Beigās man bija žēl šķirties un gribējās vēl par dažādām tēmām.”

„Labāk vairāk vajadzēja psihologu. Par to, kas spiež, ka nav darba, ka piesiets pie vienas vietas un nekur netieku. Ja es kā invalīds gribētu atgriezties savā darbā, kur es senāk strādāju, viņi uz mani paskatīsies, priekš kam mums tāds tagad ir vajadzīgs? Tas psiholoģiski iesēžas, gribas ar kādu parunāt bet nav ar ko parunāt. Te var atnākt, atvērtā gaisotnē parunāt, vieglāk paliek. Tu redzi, ka neesi viens pats, ka tev ir atbalsts no citiem.”

Psihologa konsultāciju grafiks, intensitāte un apjoms ir pakārtots iepriekš noteiktiem nosacījumiem. Lielākā daļa pakalpojuma sniedzēju norāda uz elastīgākas pieejas nepieciešamību attiecībā uz konsultāciju skaitu. Programmas īstenošanas laikā ir izveidojušās situācijas, kad pakalpojums, tai skaitā psihologa konsultācijas, tiek sniegtas sasteigti. Atsevišķi klienti norāda uz pēkšņu nobeigumu. Arī vairāki psihologi norāda, ka 10 konsultācijas ir labs sākums darbā ar šī projekta klientiem. Ir klienti, ar kuriem psihologs turpina strādāt. Daudziem klientiem konkrētā dzīves situācija ir ļoti ieilgusi un "hroniska", grūti iekustināma uz izmaiņām. Dažiem klientiem būtu nepieciešamas vairākas konsultācijas (kuri vairāk iestrēguši), citiem skaits varētu būt mazāks. Tas viss redzams pēc dažām konsultācijām, cik aktīvi klients tajā iesaistās un vēlas ko mainīt. Lielākoties tiek norādīta nepieciešamība pēc lielāka psihologa konsultāciju skaita, taču intervijās tiek arī minēts, ka ne visas mērķa grupas ir motivētas apmeklēt speciālistu. Piemēram, etniskās minoritātes romi izvairās no psihologa konsultāciju apmeklējuma. Daļai grupas bija grūti iekļauties paredzētajā laikā un pakalpojuma sniedzēji ieguldīja savus resursus, lai sasniegtu kvalitatīvu mērķi. Ir bijušas situācijas, kad dalībnieki jau pirms programmas ir individuāli uzsākuši apmeklēt psihologa konsultācijas. Speciālistu maiņa nebūtu profesionāls un klienta interesēm balstīts lēmums. Konkrētā situācija ir risināta psihologam deleģējot izglītojošus uzdevumus.

**Kopsecinājumi:**

* Speciālistu atbalstam ir paredzēta būtiska loma kopējā atbalsta pakalpojumā un ir noteikts minimālais speciālistu veids un atbalsta apjoms.
* No gadījumu vadības perspektīvas, pārmaiņu aģentam ir jāpiesaista katram mērķa grupas pārstāvim atbilstošs speciālists nepieciešamajā apjomā, tomēr motivācijas programmas struktūra paredz visiem vienāda apjoma atbalstu un speciālistu kopumu.
* Ļoti atzinīgi tiek novērtētas juristu un psihologu sniegtās konsultācijas, bet par mazāk lietderīgu atzīstot karjeras konsultantu atbalstu un izmantotās metodes.
* Pakalpojuma īstenošanas un saņemšanas pieredze norāda uz nepieciešamību variēt ar dažādu speciālistu piesaisti un atbalsta apjomu un intensitāti, lai nodrošinātu katram mērķa grupas pārstāvim piemērotu atbalstu.

**Pilnveides iespējas**

* Lielākā daļa pakalpojuma sniedzēju norāda uz elastīgākas pieejas nepieciešamību attiecībā uz piesaistāmo speciālistu un konsultāciju skaitu. Individuālās pārmaiņu aģenta konsultācijās varētu identificēt kādi speciālisti ir nepieciešami, un tad tos piesaistīt uz tik lielu stundu skaitu, cik nepieciešams, nevis visiem obligāti vienāds stundu skaits pie vienādiem specialistiem.
* Pakalpojuma sniedzēji ir vienisprātis, ka ir vairāki gadījumi, kad būtu nepieciešams daudz lielāks un ilgāks konsultatīvs un cita veida atbalsts mērķa grupas personām, kas atrodas ilgstošā sociālās atstumtības situācijā un, kad risināms ļoti apjomīgs psihosociālu, ekonomisku un veselības problēmu kopums, un, kad būtu nepieciešama arī plašāka speciālistu spektra (piemēram, psihiatru, narkologu) iesaiste, lai nodrošinātu personas iekļaušanos sabiedrībā.
* Visi intervētie pakalpojuma sniedzēji norāda arī uz papildus finansējuma nepieciešamību motivācijas programmu efektīvākai īstenošanai, lai būtu iespējas mērķa grupu atbalstam piesaistīt vēl citus speciālistus konsultācijām vai apmācībai, piemēram, finanšu pratībā, datorprasmēs, internetbankas lietošanā, sociālo mediju pratībā.
* Organizēt speciālistu vadītas grupu nodarbības.

****

**Bērnu pieskatīšanas pakalpojums un/vai īslaicīgs aprūpējamās personas aprūpes pakalpojums**

Saskaņā ar tehnisko specifikāciju pakalpojuma sniedzējs nodrošina bērnu pieskatīšanas pakalpojumu/vai citu resursu piesaisti laikā, kad persona saņem Motivācijas programmas pakalpojumus, nodrošinot atbilstošas telpas un bērnu uzraudzību, izmaksas iekļaujot viena motivācijas programmas dalībnieka vidējā cenā. Pakalpojuma sniedzējs nodrošina personām, kuras kopj citu ģimenes locekli, īslaicīgu aprūpējamās personas aprūpes pakalpojumu, izmaksas iekļaujot viena motivācijas programmas dalībnieka vidējā cenā.

MK noteikumos Nr. 102[[114]](#footnote-114) netiek atsevišķi noteikta nepieciešamība papildus nodrošināt īslaicīgu aukļu pakalpojumu individuālo konsultāciju un grupu nodarbību laikā personu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma un viena vecāka ģimenei, atbalstam, kā arī īslaicīgu aprūpes pakalpojumu individuālo konsultāciju un grupu nodarbību laikā personu, kuras kopj ģimenes locekli, atbalstam. Taču šāda atbalsta nepieciešamība ir noteikta pakalpojumu iepirkumu Tehniskajās specifikācijās.

Līdz šim neviens pakalpojuma sniedzējs praksē šos pakalpojumus nav nodrošinājis, jo nav bijusi tāda nepieciešamība vai arī ir tikuši rasti citi risinājumi bērnu pieskatīšanai - māmiņu skola, paši pieskatīja vai jauniešu centros, kur strādāja brīvprātīgie. Nav tikusi risināta arī īslaicīga aprūpes pakalpojuma nodrošināšana, jo nav bijusi tāda vajadzība vai arī tuvinieki ar aprūpes pienākumiem tikuši galā pašu spēkiem. Tātad, lai arī šāds pakalpojums tika identificēts profilēšanas pētījumā[[115]](#footnote-115), kā būtiski nepieciešams pakalpojuma kopējā dizainā, praksē izrādījās, ka nav vajadzīgs iesaistītajiem mērķa grupas pārstāvjiem vai arī izmantoti citi risinājumi. Intervijās ar pārmaiņu aģentiem vairākkārt tika konstatēts, ka viņi nav zinājuši par šāda pakalpojuma iespējamību programmas ietvaros, tāpēc arī nav meklējuši risinājumus tā ieviešanai, bet izmantojuši citas pieejamās iespējas. Vienlaikus jānorāda, ka, piemēram, bērnu pieskatīšanas pakalpojuma nodrošināšanai pastāv noteikts normatīvais regulējums[[116]](#footnote-116) definējot bērnu uzraudzības pakalpojumu specifiskos nosacījumus attiecībā uz prasībām pakalpojumu sniedzējiem un pakalpojuma kvalitāti, kura īstenošana praksē ne vienmēr ir vienkārši un ātri īstenojama dēļ bērnu uzraudzības pakalpojuma sniedzēju (piemēram, aukļu dienesta) neesamības reģionā vai to nepieejamības dēļ nepieciešamajā laika periodā sniegt attiecīgo pakalpojumu.

Intervijās ar mērķa grupas pārstāvjiem, tika identificēts, ka ir bijis būtiski sakārtot un atrisināt sadzīves jautājumus, lai būtu iespēja piedalīties programmā paredzētajās aktivitātēs. Kā liecina intervijās gūtā informācija, klienti rada risinājumus bērnu pieskatīšanai vai pilngadīgu personu aprūpei no savu tuvinieku vai kaimiņu loka, neizmantojot projekta iespējas:

**“**Vienīgais traucējošais faktors bija tas, ka man bija "guļoša" mamma mājās, bet es biju uz visām konsultācijām, vienmēr varēju sarunāt kaimiņieni pieskatīt mammu.**”**

Mērķa grupas iespējas kļūst atkarīgas no aprūpes pienākumu aizvietošanas un salāgošanas ar atbalsta pasākumu apmeklējuma laikiem. Šis ir būtiski, jo neatrisinot bērnu uzraudzību vai citu tuvinieku aprūpi, arī personas iesaiste nodarbinātībā būs ļoti ierobežota, tādējādi pārmaiņu aģentiem sadarbībā ar citiem speciālistiem ir nepieciešams izvērtēt ilgtspējīgus risinājumus aprūpes pienākumu salāgošanai.

**Kopsecinājumi:**

* Lai arī bērnu pieskatīšanas un īslaicīgs aprūpējamās personas aprūpes pakalpojums tika identificēts profilēšanas pētījumā, kā būtiski nepieciešams pakalpojuma kopējā dizainā, praksē izrādījās, ka šī opcija nav tikusi izmantota, jo nav bijusi vajadzīga iesaistītajiem mērķa grupas pārstāvjiem vai arī izmantoti citi risinājumi vai arī pārmaiņu aģenti nav bijuši informēti par šādas iespējas nodrošināšanu atbilstoši mērķa grupas vajadzībām, kā arī pakalpojuma nodrošināšanas administratīvajiem un organizatoriskajiem aspektiem.
* Neatrisinot bērnu uzraudzību vai citu tuvinieku aprūpes pienākumus, mērķa grupas personas iesaiste nodarbinātībā būs ļoti ierobežota vai nebūs iespējama.
* Izpēte un vairāki piemēri liecina, ka mērķa grupas pārstāvji pēc programmas beigām tiek nodarbināti kā aprūpētāji.

**Pilnveides iespējas:**

* Izvērtēt nepieciešamību individuālajos pārmaiņu plānos paredzēt atbalstu ilgtspējīgu risinājumu rašanai katrā individuālajā gadījumā, lai atslogotu mērķa grupas personas aprūpes pienākumus un/vai tos salāgotu ar kāda noteikta nodarbinātības veida iespējām, piemēram, pirmskolas vecuma bērnu iekārtošana bērnudārzā vai cita bērnu uzraudzības pakalpojuma iespēju piemeklēšana;
* Kopā ar informāciju par Motivācijas programmu vēlams popularizēt arī programmā piedāvāto bērnu pieskatīšanas un īslaicīgu aprūpējamās personas aprūpēšanas pakalpojumu atbalstu programmas dalībniekiem, lai vairotu potenciālo klientu ieinteresētību un pieejamību pakalpojumam.
* Mērķa grupas personas pārmaiņu plānā pārmaiņu aģentam būtu jāietver informācija, vai mērķa grupas personai iesaistes laikā motivācijas programmā ir/nav nepieciešams bērna pieskatīšanas un/vai aprūpes pakalpojums.
* Izvērtēt iespējas un nepieciešamību starp mērķa grupas pārstāvjiem rast tādus, kas būtu ieinteresēti nodarboties ar aprūpētāja darba veikšanu, un attiecīgi izvērtējama ir iespēja nodrošināt atbilstošu kursu apmeklēšanu.
  1. Pakalpojuma īstenošanas organizatoriskais process

MK noteikumos Nr 102[[117]](#footnote-117) 26.2. punktā noteikts, ka finansējuma saņēmēja (SIF) piesaistīts pakalpojuma sniedzējs atbilstoši profilēšanas rezultātiem nodrošina definētos motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumus šo noteikumu minētās mērķa grupas personu sociālekonomiskai iekļaušanai.

2018.gadā pakalpojums vairāku iepirkumu procedūru rezultātā tika nodrošināts visos 8 reģionos, tomēr konstatējams, ka pakalpojuma īstenošana vairumā gadījumu notika vienā reģiona pilsētā vai novadā nevis vairākās reģiona pašvaldībās, izņemot Ziemeļlatgales reģionu, kur pakalpojuma īstenošana notika 4 no 12 novadiem un pilsētām. Analizējot SIF datus[[118]](#footnote-118) pēc mērķgrupas deklarētās dzīvesvietas, secināms, ka dominējošais skaits projektā iesaistīto bija no pakalpojuma īstenošanas vietas pašvaldības, kā arī bija gadījumi, kad klientu deklarētā dzīvesvieta bija ārpus konkrētā atbalsta sniegšanas reģiona. Tas saistīts ar klientu faktiskās un deklarētās dzīvesvietas atšķirībām, kuras pakalpojuma sniegšanas laikā dažādu iemeslu dēļ nebija iespējas mainīt. Redzams, ka projekta īstenošana norit ar ļoti atšķirīgu vietas iespēju struktūru, piemēram Rīga un Inčukalns vai Rēzekne un Zilupes novads.

Izvērtējuma gaitā konstatēts, ka pakalpojuma sniedzēji motivācijas programmas pakalpojumus nodrošināja, balstoties uz savas līdzšinējās darbības pieredzi konkrētā SIF strukturētajā reģionā, pieejamajiem cilvēkresursiem un esošo infrastruktūru, un tas visbiežāk bija saistīts ar konkrētu vietu – pilsētu vai pagastu. Lokācijas jautājumi ir ļoti būtiski gan no mērķgrupas-pakalpojuma saņēmēju viedokļa, gan no pakalpojuma sniedzēju viedokļa, jo priekšplānā izvirza mobilitātes un fiziskās un organizatoriskās pieejamības aspektus pakalpojuma nodrošināšanā vai saņemšanā, kas ņemot vērā sporādisko (viensētu) dzīvesveidu un bieži vien neesošu vai nepiemērotu sabiedriskā transporta pieejamību, ir būtisks cēlonis sociālai atstumtībai un apgrūtinātai pakalpojumu sniegšanai. Tādējādi, pat relatīvi nelielās teritorijās sasniedzamība var būt izaicinājums kā pakalpojuma sniedzējiem, tā mērķgrupas pārstāvjiem. Pakalpojuma sniedzēji jau pirms dalības iepirkumā, rūpīgi izvērtēja vietas aspektus un pakalpojuma nodrošināšanas iespējas. Pakalpojuma sniedzēji jau piesakoties plānoja pakalpojuma sniegšanu tikai vienā novadā, nevis visā plānotā reģiona teritorijā, ar nolūku aprobēt motivācijas pakalpojuma sniegšanas nosacījumus un arī, ņemot vērā savu kapacitāti, lai vēlāk pretendētu uz pakalpojuma īstenošanu plašāka reģionāla tvēruma ietvaros turpmāko iepirkumu kārtās. SIF pārstāvji norāda, ka pašu novadu teritorijas, piemēram, Skrundas novads, ir lielas, aptverot vairāku pagastu teritorijas un visas mērķa grupas nav vienā apdzīvotā vietā, bet ir izkaisītas, kas liek būtiski plānot pakalpojuma sniegšanu. Ņemot vērā potenciālo pakalpojumu sniedzēju skaitu un iespējas, pakalpojumi tiek nodrošināti pēc iespējas tuvāk mērķa grupu dzīvesvietai. Pakalpojumu sniedzēji nekonkurē par teritoriju mērķgrupu pārstāvjiem, ir skaidras robežas, kas vairumā gadījumu tiek ievērotas. Pakalpojumu sniedzēji būtu gatavi strādāt plašākā teritorijā, atkarībā no mērķa grupas pārstāvjiem, kas ieinteresēti ar viņiem sadarboties.

No dizaina viedokļa pakalpojuma pieejamība, organizatoriskie un sasniedzamības aspekti ir būtiski, lai klienti pakalpojumu izmantotu. Vairums klientu novērtēja pakalpojuma pieejamību tuvu dzīvesvietai, jo citādāk pakalpojumu nebūtu iespējams izmantot:

**“**Vistrakākais bija tas, ka, ja tas speciālists nebūtu pie manis piebraucis uz vietas pagastā, tad diez vai es varētu kaut kur aizbraukt.**”**

“Komunikācija pārsvarā bija ar pārmaiņu aģenti, tikāmies galvenokārt pie viņas Dienas aprūpes centrā, citreiz arī pilsētā kaut kur. Uz konsultācijām nokļuvu ar sabiedrisko transportu, ja kaut kur pilsētā bija tikšanās, tad viņa ar personīgo transportu piebrauca.”

Atsevišķos reģionos pakalpojuma sniedzēji organizēja transportu klientu nokļūšanai uz un no nodarbībām:

**“**Viņi šeit mums norīkoja autobusu, lai laikā varam tikt uz turieni un tikt atpakaļ.**”**

Daļa klientu izmantoja sabiedrisko transportu par personīgajiem līdzekļiem:

**“**Gribētos, lai tie izbraukumi būtu apmaksāti, sakārtot arī tos transporta jautājumus. No laukiem tas ir neiespējami.**”**

Citi uz konsultācijām devās ar velosipēdiem:

**“**Man nebija problēmas nokļūt uz konsultācijām. Braucu ar riteni.**”**

Intervijās iegūtā informācija liecina, ka tieši attālums un pakalpojumu sasniedzamība ļoti bieži ir iemesls sociālajai atstumtībai un, nodrošinot pakalpojuma pieejamību iespējami tuvu dzīvesvietai, vai atbilstošus transporta pakalpojumus, kas salāgojumi ar konsultāciju laiku, ir panākama pakalpojuma izmantošana, kas var novest pie pozitīvām sociālajām izmaiņām mērķa grupas dzīvē.

Tomēr tieši attālumi un transporta pieejamība tiek minēti kā nozīmīgākie šķēršļi darba interviju apmeklēšanas ierobežotajām iespējām:

**“**Aizbraukt pie darba devējiem, intervijas, tā no laukiem praktiski ir neiespējamā misija, to nevar izdarīt. Ar sociālo darbinieci pārrunājām iespējas un pieķēros pie tās, kas man tur bija pamatā un tad jau vairāk pēc tam mēs tur diži neko vairs arī neapspriedām.**”**

Saskaņā ar dokumentāciju pakalpojuma lietošana aizsākas ar tikšanos ar pārmaiņu aģentu vai reģionālo koordinatoru un “Mērķa grupas instrumenta modeļa aizpildīšanu” un personas dokumentu kopiju sagatavošanu. Tad tiek gaidīta pārējās grupas nokomplektēšana, vēlāk tiek izstrādāts Individuālais pārmaiņu plāns, kas ietver - situācijas izzināšanu, pirmajā tikšanās reizē ar pārmaiņu aģentu tiek parakstīts sadarbības līgums un uzsākta konsultāciju un atbalsta grupu apmeklēšana apmēram sešu mēnešu ilgā laika periodā, līdz motivācijas pakalpojuma noslēgumā mērķa grupas pārstāvis ir iesaistījies nodarbinātībā, aktīvā darba meklēšanā, izglītībā vai kvalifikācijas ieguvē vai arī notikušas citas izmaiņas.

4.8.tabula Klienta maršruts: secīgas darbības pakalpojuma saņemšanas ietvaros

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Informācijas iegūšana par programmu un Uzrunāšana dalībai programmā | Saskaņošana un atbalsta saņemšanas gaidīšana | Pakalpojuma uzsākšanas posms | Pakalpojuma saņemšana | Individuālā pārmaiņu plāna beigas un situācijas izmaiņu izvērtēšana |
| Saskarsmes punkti | Uzrunā pārmaiņu aģents vai koordinators, informē par iespēju | Mērķa grupas atlases instrumenta modeļa aizpildīšana/ parakstīšana | Sadarbības līguma parakstīšana,  Vienošanās par plānu un turpmāko sadarbību | Psihologs, karjeras konsultants, pārmaiņu aģents, jurists, atbalsta grupas un citi individuālajā pasākumu plānā noteiktie pasākumi | Pārmaiņu aģents kopā ar mērķa grupas pārstāvi izvērtē sasniegtos rezultātus un fiksē IPP.  Izziņu gādāšana no darba devēja, ja uzsākta nodarbinātība.  Izziņu gādāšana no izglītības iestādēm, ja uzsāktas mācības.  Izziņas vai cita dokumentāra apliecinājuma gādāšana no NVA, ja reģistrējas kā bezdarbnieks. |
| Mērķa grupas emocijas | Cerības, prieks, gaidas, neziņa, bailes, nedrošība | Cerības, gaidas, neziņa, bailes, nedrošība.  Neviens nenorādīja, ka būtu bijis ļoti ilgi jāgaida, šo pieņēma ar izpratni un lielām cerībām | Cerības, prieks, gaidas, neziņa, bailes, nedrošība | Galvenokārt pozitīvas emocijas, kas saistītas ar pozitīvu pieredzi un sadarbību ar visiem atbalsta sniegšanā iesaistītajiem | Ja ir sasniegts cerētais rezultāts, tad ir pozitīvas emocijas.  Pakalpojuma saņēmēji ir stiprinājuši pašapziņu, jūtas iedvesmoti turpināt aizsākto.  Dažos ir vilšanās, ka atbalsts ir beidzies. |

Starp intervētajiem identificējamas divas mērķgrupas kategorijas - vieni, kuriem bija nepieciešams intensīvs pārmaiņu aģenta atbalsts un papildus motivēšana atbalsta pasākumu apmeklēšanā un otri – kas bija pašorganizēti un aktivitāšu apmeklēšanu koordinēja un organizēja paši. Daļa klientu sevišķi atzinīgi novērtē pārmaiņu aģentu aktīvo lomu atbalsta pasākumu apmeklēšanā un koordinēšanā, savu kā pakalpojuma lietotāja lomu raksturojot kā pasīvu:

**“**Bija tā atbalsta persona, kas visu laiku stūma, kā cāļu māte visu laiku atgādināja, ka visu laiku ir jāiet uz turieni un turieni, nepārtraukti bija īsziņa un telefona zvans, ka ir jāierodas tur un tur, ka gaida tas un tas.**”**

“Visa komunikācija bija ar pārmaiņu aģenti. Viņa mani pierakstīja pie visiem speciālistiem uz konsultācijām.”

**“**Mums sākumā piezvanīja pārmaiņu aģente, mēs atnācām uz šo pašu kabinetu (soc. dienestu), satikāmies, parunājām, par cik attiecības mums ir ļoti labas. Mūs aicināja, mēs parakstījāmies, ka bijām. Viss notika šeit uz vietas. Mēs arī tepat netālu dzīvojam. Psihologs bija nedaudz tālāk, 10 minūtes no šejienes.**”**

Motivētākie klienti paši organizēja pierakstīšanos uz konsultācijām un to apmeklēšanu. Atgādinājumi un papildus informēšana par aktivitāšu laikiem nebija nepieciešama. Turklāt klientu lietās individuālajā pārmaiņu plānā pie sarunu apraksta komentāros lielākoties jau ir norādīta nākošā tikšanās reize (SIF prasība), tas māca pašdisciplīnu, struktūru, laika plānošanu u.tt.

**“**Pierakstījos pie katra speciālista pati, zvanīju un pierakstījos. Telefona numurus iedeva aģente. Uz konsultācijām nokļuvu pati. **”**

**“**Viss process, kur man jāiet, ar kuru speciālistu kad jātiekas, notika caur pārmaiņu aģenti. Viņa man iedeva speciālistu tālruņa numurus, un es ar viņiem sazinājos, un sarunāju konkrētu laiku. **”**

Neviens no intervētajiem klientiem nenorādīja uz grūtībām vienoties vai salāgot laikus ar speciālistiem vai konsultācijas ar pārmaiņu aģentu. Dažkārt klientiem bija grūtības atminēties, cik bieži šādas konsultācijas notika un cik to kopumā bija. Tikai vienā gadījumā konsultāciju skaits un intensitāte no klientu viedokļa tiek minēta kā problemātiska vai apgrūtinoša. Vairumā gadījumu intervētie labprāt vēl turpinātu apmeklēt gan konsultācijas, gan grupu nodarbības:

**“**Būtu labi, ja pēc programmas beigām, vēl būtu kāda saziņa ar pārmaiņu aģentu, lai man ik pa laikam piezvana. Esmu pie pārmaiņu aģentes pieradusi, un ja man kaut ko nepateiks, ka man kaut kas jādara un kaut kur jāiet, paliek garlaicīgi. Pārmaiņu aģente man turpina pati zvanīt un es pati arī viņai zvanu bieži vien. Ja es esmu Sociālajā dienestā, es vienmēr pie viņas ieeju. Viņa ir cilvēks īstajā vietā.**”**

**“**Nebija tā, ka negribēja kaut ko klausīties, viss bija noderīgs -  tas, kas vajadzīgs. Nebija par daudz, pietrūka, gribējās vairāk, bet izbeidzās tas laiks. Man vajadzēja vēl psihologu. Nav tik daudz bailes, bet vēl ir. Bērniem būs skola, vajadzēs darbu, ir bailes, nav daudz, bet ir dēļ attieksmes, to izjūt **”**

**“**Viss tik ātri notika, visi izgāja pa mājām un viss.**”**

**“**Konsultāciju skaits nebija par daudz, varēja būt vairāk.**”**

Dažiem klientiem, kas bija nodarbināti, ne vienmēr bija iespēja apmeklēt visas plānotās aktivitātes:

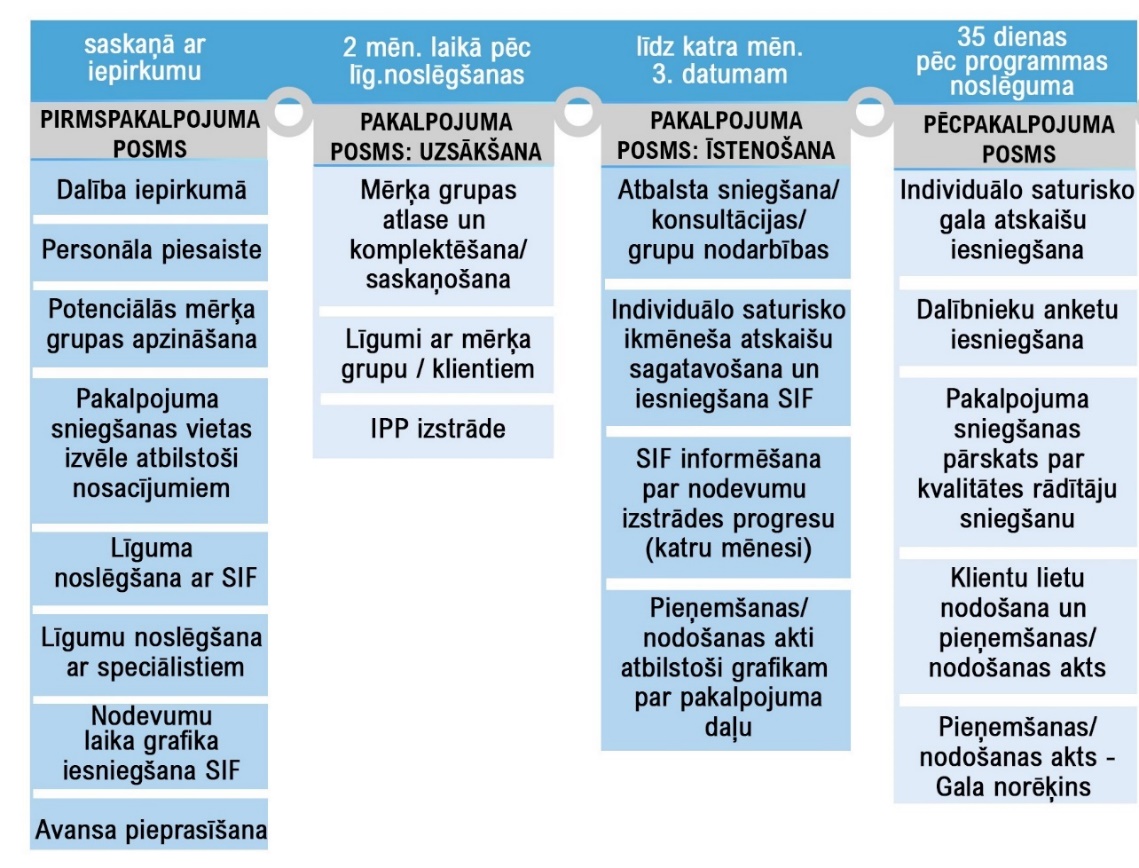
**“**Dēļ darba citreiz nevarēju ierasties, tas bija traucējošais faktors.**”**

“Ar individuālām konsultācijām esmu apmierināta, tās man pietika. Grupu nodarbības bija pietiekošā skaitā. Man jau nesanāca uz visām aiziet, es dabūju darbu, un man bija jāstrādā.”

Katrs pakalpojumu sniedzējs, ņemot vērā mērķa grupas vajadzības un pakalpojuma saņemšanas iespējas, ir komplektējis mērķa grupas un sniedzis iepirkuma Tehniskajā specifikācijā un Līgumā noteiktos pakalpojumus.

No pakalpojuma sniedzēju perspektīvas pakalpojuma īstenošanas process saistīts gan ar administratīviem, gan cilvēkresursu, gan laika, gan organizatoriskiem, gan finanšu, gan arī uzraudzības aspektiem. Līdztekus praktiskajam atbalsta nodrošināšanas posmam, ir jāveic nepieciešamais darbs ar dokumentāciju un uzskaiti, kā arī jāsniedz atskaites.

Pakalpojuma īstenošanas organizatoriskais process no pakalpojuma sniedzēja perspektīvas

****

4.6.Attēls. Pakalpojuma īstenošanas organizatoriskais process no pakalpojuma sniedzēja perspektīvas

Avots: Izvērtējuma autoru veidots attēls

Pakalpojuma sniedzēji kopumā izprot pakalpojuma īstenošanas dokumentācijas un procedūru nepieciešamību un specifiku. Projekta ietvaros nepieciešamā dokumentācija ir laika gaitā pilnveidota, tostarp, pārņemot dažādu pārmaiņu aģentu labo praksi, un SIF sniedz izsmeļošas konsultācijas par veidlapu aizpildīšanas specifiku un dokumentācijas nepieciešamību.

**“**Mums bija interesanti tādā ziņā, ka mūsu veidlapas atšķīrās no pārējiem, jo pirmajā programmas posmā organizācijas pašas iesniedza šīs veidlapas. Bija apmēram ieteiktais dotais paraugs, un mēs paši iesniedzām veidlapas saskaņošanai, un tās mums saskaņoja. Tāpēc mēs bijām vienīgie, kas nerakstīja tādus sarunu aprakstus, kā pārējie. Tie mums bija īsāki un mazāki. Bet šobrīd tehniskajā specifikācija jau ir ielikti citi, garie, kā pārējiem. Tam ir savs plus, savs mīnuss. Es saprotu to projekta uzstādījumu, kāpēc tas ir tā, viņi grib pārliecināties, ka tas tiešām viss ir noticis, bet no otras puses ir daudzas lietas, ko aģenti neraksta šajos sarunu aprakstos tīri konfidencialitātes dēļ.**”**

**“**Sākumā bija grūtības, nesapratām tos papīrus, to, ko no mums grib, bija grūti, gaidījām pārbaudes. Ļoti labi, kad bija pārbaudes, ka SIF mums stāstīja, kā mums jāpilda, kur jāpilda, kas ir vajadzīgs, kuras veidlapas domātas psihologiem, kuras pārmaiņu aģentiem. Sākumā juristi un psihologi aizpildīja katru individuālo lapu, visu sarunu aprakstīja, SIF teica, ka tas nav vajadzīgs, tikai citas veidlapas, kur mazāk informācijas, teica, ka tās (sarunu aprakstu lapas) ir domātas pārmaiņu aģentiem. Speciālisti ir tagad pieraduši pie papīriem un aizpildīšanas formas. Nekas tāds kritisks nebija. Sākumā bija ļoti grūti, bet pēc tam, kad iekustējāmies, sākām strādāt, pēc pārbaudēm, kad konstatējam ko var atmest, pielikt, papildināt, ar katru reizi klientu lietas bija labākas, tikai dažas lietas vajadzēja papildināt.**”**

**“**Pirmajā posmā smagi strādājām pie apmeklējumu sarakstiem u.c. dokumentācijas, jo nebija precīzi definējumi, bija neskaidras prasības un nebija skaidrs kā tas viss ir pareizi jāaizpilda, tādēļ daudzkārt to pārrakstījām. Uz katru labojumu arī vācām klienta parakstu. Otrajā posmā jau vienojāmies par nosacījumiem (dokumentu aizpildīšanā). Tad mums ar to nebija problēmas, mūsu piemēru pat slavēja citos reģionos. Ar to mēs esam paaugstinājuši savu profesionalitāti. Mums pēc šī parauga arī iekšējā dokumentu sistēma ir krietni uzlabojusies. Paldies par to ieguldījumu SIF mūsu organizācijas kapacitātes celšanā.**”**

Vienlaikus jānorāda, ka vairāki pakalpojuma sniedzēji iebilst pret nepieciešamību projekta vajadzībām veidot klientu lietas saskaņā ar sociālajos dienestos pieņemto praksi, jo darbam nav pēctecības, tāpēc tās tālāk izmantotas netiek.

**“**Bieži vien tiek prasīts raksturot informāciju, kur nav skaidrs, kurš un ar kādu nolūku to izmantos projektā un kādā veidā tas palīdzēs klientam. Nozarēs ir pieņemts, ka parasti medicīnisko karti un sociālo karti raksta gadījumos, kad tu viņu nodot tālāk nākošam speciālistam. Mūsu iepirkums beidzās, mums nav tālākais etaps un nav tālāko speciālistu, kam nodot, kas ar šo personu strādās. Tas nozīmē, ka šī informācija principā ir tikai trīs vai četriem mēnešiem vienam cilvēkam, tam cilvēkam, kas strādā ar klientu. Tā informācija nav ar reālu tālejošāku mērķi. Šā brīža mērķi ir šo informāciju atrādīt CFLA, lai pierādītu, ka strādā un ka tiek veiktas darbības ar personu. Mums liekas, ka šo apliecināšanu var veikt arī ar mazāku informācijas apjomu.**”**

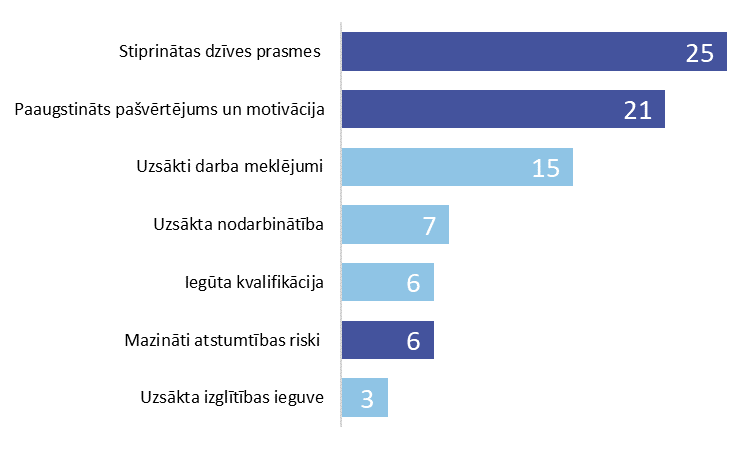
**“**Atzinīgi vērtēju veidlapu “mēneša atskaite” - šī būtu atskaite, kurā mēs ierakstām par mēnesi, ko esmu darījusi. Vai ar to nepietiek? Nevis rakstu katras sarunas protokolu. Piemēram, jaunajā programmā ir ieliktas lietas, kas man vispār nav saprotams: kāpēc šādai programmai ir vajadzīgs – “genogramma” vai, piemēram, “ģimenes ārējās saites” - visi radu raksti, kāpēc šo vajag katram klientam?**”**

**“**Dokumentācijas aizpildīšana aizņem ļoti lielu manu laiku. Šobrīd ir atsūtīta jauna veidlapa “Sarunas apraksts”, kas ir daudz plašāka par iepriekšējo. Tā mani nedaudz nobiedēja.**”**

No pakalpojuma sniedzēju perspektīvas būtu vērtīgi izvērtēt samazināt administratīvo slogu un mazāk fokusēties uz, piemēram, sarunu aprakstiem, bet fiksēt sniegto atbalstu konspektīvā formā un procesa gaitā konstatētās izmaiņas, tomēr, kas vienam ir pārmērīgs administratīvais slogs, tas otram ir sistēma, vērtīgs procesuāls nodrošinājums, kas ļauj gūt pārliecību par veikto darbību atbilstību kvalitātes prasībām un ESF finansējuma ieguldījumu atbilstoši mērķiem.

1. Motivācijas programmas ietekme uz mērķa grupas situācijas izmaiņām
   1. Motivācijas programmas radītās ietekmes novērtējums

Lai novērtētu motivācijas programmas radīto ietekmi, tika veikta padziļināta gadījumu kvalitatīvā salīdzinošā analīze[[119]](#footnote-119), analizējot 30 klientu lietas un veicot sešu mērķa grupas pārstāvju interviju kvalitatīvo analīzi. No padziļināti analizētajiem 30 klientiem 25 jeb 83% ir stiprinātas dzīves prasmes, 21 jeb 70% ir paaugstinājies pašvērtējums un motivācija, puse (50%) ir uzsākuši darba meklējumus, kas 7 jeb 23% ir rezultējušies darba uzsākšanā. Piektā daļa (20%) ir ieguvuši kvalifikāciju un tikpat lielam skaitam ir izdevies samazināt galvenos atstumtību rosinošos riskus. Desmitā daļa padziļināti analizēto ir uzsākuši izglītības apguvi.



5.1. attēls Padziļināti analizēto personu sasniegtie iznākumi

Avots: Klientu lietas (n-30).

Būtiski, ka tikai divos no analizētajiem gadījumiem ir sasniegts tikai viens iznākums; visbiežāk ir novērojama vairāku iznākumu kombinācija. Piemēram, gandrīz visi nodarbinātie vispirms ir uzsākuši darba meklējumus, izņemot vienu gadījumu, kur vispirms ir novērsti atstumtību veicinoši riski (fiziski šķēršļi), kas ļāva personai uzsākt darba attiecības. Visi izglītību uzsākušie ir arī paaugstinājuši pašvērtējumu un motivāciju un stiprinājuši dzīves prasmes[[120]](#footnote-120), kā arī vienā gadījumā novērsuši atstumtības riskus. Savukārt, tikai viena trešdaļa no jaunu kvalifikāciju ieguvušajiem ir arī uzsākuši darba meklējumus.

Līdzīgas kombinācijas un saistības ir novērojamas arī attiecībā uz problēmām, kuras klienti risinājuši pakalpojuma saņemšanas laikā. Visbiežāk klientu risinātās problēmas saistītas ar psiholoģiska rakstura barjerām, jautājumiem, kas saistīti ar nodarbinātības formālajiem jautājumiem, bezdarbu, sociālas dabas problēmām, veselību, atbalsta trūkumu, ģimenes problēmām, nabadzību prasmju trūkumu un atkarībām. Gadījumos, kad ir sasniegts rezultāts (uzsākta nodarbinātība, izglītība, uzsākti darba meklējumi vai iegūta jauna kvalifikācija), primāri interesējošie jautājumi/risināmās problēmas ir ar nodarbinātību saistītu barjeru mazināšana, bezdarbs, sociālas dabas problēmas, veselības problēmas un psiholoģiski jautājumi. Savukārt, gadījumos, kad nav sasniegts rezultāts, visbiežākie risinātas ir personas psiholoģiskās problēmas un ģimenes situācijas, kā arī bezdarba, nabadzības, nodarbinātības jautājumi un sociālie jautājumi. Rezultātu nesasniegušajiem biežāk izplatītie šķēršļi saistīti ar atbalsta trūkumu, invaliditāti, prasmju trūkumu un veselības problēmām. Tie, kam ir atkarības problēmas, visbiežāk aktuāli bija arī bezdarba, nodarbinātības barjeru jautājumi, kā arī ģimenes attiecības, nabadzība, psiholoģija un veselība. Klientiem, kuru primārā problēma ir atbalsta trūkums, visbiežāk aktuāls ir arī prasmju trūkums un sociālās problēmas. Klientiem, kam bezdarbs ir primārā problēma, visbiežāk aktuālas ir arī psiholoģiskas dabas problēmas, veselība un sociālas problēmas.

Saistības un kombinācijas novērojamas arī attiecībā uz klientu izvirzītajiem mērķiem. Programmas atbalsts visbiežāk ticis vērsts uz aktivitātes līmeņa paaugstināšanu un motivācijas celšanu, pārmaiņu un pozitīvas domāšanas prasmju attīstību, sociālo kontaktu paplašināšanu un iekļaušanās veicināšanu, kā arī dzīves prasmju līmeņa paaugstināšanu. Nedaudz mazāk uzmanība vērsta uz izglītības līmeņa paaugstināšanu, sociālās atstumtības risku mazināšanu, ilgstoša bezdarba izraisīto seku mazināšanu un spēju risināt personiskas problēmas. Vairāk kā divās trešdaļās gadījumu personas primāri bija ieinteresētas strādāt ar mērķiem, kas vērsti uz prasmju ieguvi. Tostarp visvairāk uz aktivitātes paaugstināšanu un motivāciju pārmaiņām, attīstīt spējas tikt gala ar pārmaiņām un pozitīvi domāt, paaugstināt dzīves prasmju līmeni un veicināt iekļaušanos paplašinot sociālos kontaktus. No riskiem visbiežāk klienti izvirzīja mērķi strādāt ar izolētības mazināšanu, ilgstoša bezdarba seku mazināšanu.

Mērķu griezumā ir vērojamas arī atšķirības starp programmas mērķu grupām. Piemēram, personu pēc 50 gadu vecuma grupā visaktīvāk atbalsts vērsts uz aktivitāšu līmeņa un motivācijas paaugstināšanu, spēju attīstīšanu kā tikt galā ar pārmaiņām, atbalstu grūtību pārvarēšanai, ilgstoša bezdarba radīto seku un izolētības mazināšanu. Vecuma grupā visaktuālākā ir nepietiekama aktivitāte, nespēja tikt galā ar pārmaiņām, integrācija darba tirgū. No riskiem - ilgstošā bezdarba seku un izolētības seku mazināšana. Dzimuma grupā visaktīvāk atbalsts vērsts uz spēju attīstību kā tikt galā ar pārmaiņām, aktivitātes līmeņa paaugstināšanu, dzīves prasmju paaugstināšanu un izolētības mazināšanu paplašinot sociālo kontaktu loku, kā arī izglītības līmeņa paaugstināšanu. Dzimumu grupa ir salīdzinoši visaktīvāk strādājusi ar pārmaiņu prasmēm, aktivitātes paaugstināšanu, integrāciju darba tirgū un sociālo kontaktu paplašināšanu. No riskiem šeit visbiežāk strādāts ar vardarbības sekām. Etniskajā grupā visaktuālākais ir nepietiekams aktivitātes līmenis un dzīves prasmju trūkums, kā arī izolētības mazināšana. Savukārt, invaliditātes mērķa grupai visaktuālākais ilgstoša bezdarba radītais risks, bet no prasmēm aktivitātes līmeņa paaugstināšana un dzīves prasmju apguve.

Uzskaitītie dažādie apstākļi, problēmas un rīcības veido visdažādākās kombinācijas kuru rezultātā daļai programmas klientu ir izdevies sasniegt noteiktus rezultātus, bet citiem nē. Lai noteiktu kuru faktoru kombinācijas ir visvairāk ietekmējušas konkrētu pasākuma iznākumu sasniegšanu, tika veikta klientu lietu kvalitatīvā salīdzinošā analīze. Kvalitatīvā salīdzinošā analīze ir metode, kas balstās uz pieņēmumu, ka vienu, konkrētu iznākumu var izraisīt vairākas dažādu mainīgo cēloņu un seku kombinācijas[[121]](#footnote-121). Kvalitatīvā salīdzinošā analīze palīdz identificēt tās mainīgo faktoru kombinācijas, kas ir pietiekamas, lai iegūtu vēlamo rezultātu, kā arī identificēt tos nosacījumus, kas ir nepieciešami, lai rastos vēlamais rezultāts.

Lai identificētu mainīgos, kas veido konkrētu rezultātu sasniegšanai nepieciešamās cēloņu un seku kombinācijas, tika veikta 30 padziļināti analizēto gadījumu kvalitatīvā kodēšana, lai identificētu nosacījumus, kas var ietekmēt konkrētu rezultātu rašanos. Nosacījumi tika definēti kā trūkumi, uz kuru risināšanu tika vērsts saņemtais pakalpojums. Tika identificētas sekojošas nosacījumu kategorijas – fizisku spēju trūkums, prasmju un zināšanu trūkums, psiholoģiskas gatavības problēmas, racionālas motivācijas trūkums, resursu nepieejamības radītie ierobežojumi, normatīvie un regulējuma izraisītie ierobežojumi, kā arī sociālās atstumtības radītie ierobežojumi.

Izmantojot prognozējošās modelēšanas rīku EvalC3 tika veikta datu analīze, kas uzrādīja nosacījumu konfigurācijas, kas visbiežāk izraisīja gan pozitīvus rezultātus (konkrēta iznākuma sasniegšanu), gan negatīvus rezultātus. Analīze tika veikta atsevišķi par katru iznākumu, kā rezultātā par katru no programmas iznākumiem tika iegūtas vairākas alternatīvas nosacījumu kombinācijas (modeļi). Visbeidzot, iegūtie modeļi tika analizēti, lai identificētu tos, kuriem ir visaugstākais rezultātu sasniegšanas potenciāls.

Analīzes gaitā tika identificēta arī virkne ierobežojumu, no kuriem visbūtiskākais ir pieejamo datu kvalitāte, precizitāte un atbilstība. Analīze tika balstīta uz datiem, kas tika iegūti analizējot klientu lietas, kurās nereti tika konstatēta formāli aizpildīti un standartizēti teksta bloki. Tāpat, klientu lietas tikai atsevišķos gadījumos ietvēra analīzei būtisku informāciju par ārējās vides faktoriem un mehānismiem, kas ietekmējuši klienta veiktās izvēles.

**Nodarbinātība**

Kvalitatīvā salīdzinošā analīze uzrādīja piecus dažādus modeļus, kas sastāv no diviem līdz četriem individuāliem nosacījumiem, kuru kombinācija rezultējusies ar pozitīvu iznākumu, personai pēc dalības programmā uzsākot darba attiecības. Šo modeļu precizitāte ir 70-83%. Visos piecos modeļos kritiski mainīgais nosacījums ir racionālas motivācijas esamība, bet četros modeļos arī fizisku spēju esamība, t.i. personām nav bijušas šāda rakstura problēmas. Divos modeļos (1. un 2.) personas nav ietekmējusi normatīvu un regulējuma izraisītu ierobežojumu neesamība. Trīs modeļos (1., 3. un 5.) vērojama vistiešākā programmas ietekme, kas palīdzējusi mazināt sociālās atstumtības radītos ierobežojumus un panākt pozitīvu rezultātu. Savukārt 2. un 4. modelis uzrāda minimālu programmas ietekmi un pozitīvs rezultāts šeit izskaidrojams ar citu, ārēju faktoru ietekmi , kas neatspoguļojas datu kopumā.

5.1.Tabula Nodarbinātību pozitīvi ietekmējošo nosacījumu modeļi

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nr. | fizisku spēju trūkums | prasmju un zināšanu trūkums | psiholoģiskas gatavības problēmas | racionālas motivācijas trūkums | resursu nepieejamības radītie ierobežojumi | normatīvie un regulējuma izraisītie ierobežojumi | sociālās atstumtības radītie ierobežojumi | Modeļa precizitāte |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  | 83% |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |  |  | 83% |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. |  |  |  |  |  |  |  | 83% |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. |  |  |  |  |  |  |  | 83% |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. |  |  |  |  |  |  |  | 70% |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Paskaidrojums: zaļā krāsa nozīmē, ka nosacījumam jābūt klātesošam, pelēka krāsa nozīmē, ka nosacījumam nav jābūt klātesošam, bet baltā krāsā esošo nosacījumu klātbūtne vai neesamība rezultātu neietekmē.

**Izglītība**

Kvalitatīvā salīdzinošā analīze uzrādīja piecus dažādus modeļus, kas sastāv no trim līdz septiņiem individuāliem nosacījumiem, kuru kombinācija rezultējusies ar pozitīvu iznākumu, personai pēc dalības programmā uzsākot izglītības ieguvi. Šo modeļu precizitāte ir 80-93%. Gandrīz visos modeļos kritiskais mainīgais ir normatīvu un regulējuma izraisītu ierobežojumu neesamība. Trijos no pieciem modeļiem kritiskie mainīgie nosacījumi ir prasmju un zināšanu esamība un resursu pieejamība. Visos modeļos novērojama programmas ietekme uz rezultāta sasniegšanu. Visos modeļos redzams, ka fizisku spēju radīto trūkumu novēršana ir būtiska rezultāta sasniegšanai. Kombinācijā ar racionālas motivācijas stiprināšanu, psiholoģiskās gatavības nodrošināšanu un sociālās atstumtības mazināšanu šie nosacījumi ir veicinājuši izglītības uzsākšanu.

5.2. Tabula Izglītības ieguvi pozitīvi ietekmējošo nosacījumu modeļi

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nr. | fizisku spēju trūkums | prasmju un zināšanu trūkums | psiholoģiskas gatavības problēmas | racionālas motivācijas trūkums | resursu nepieejamības radītie ierobežojumi | normatīvie un regulējuma izraisītie ierobežojumi | sociālās atstumtības radītie ierobežojumi | Modeļa precizitāte |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  | 93% |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |  |  | 93% |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. |  |  |  |  |  |  |  | 93% |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. |  |  |  |  |  |  |  | 93% |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. |  |  |  |  |  |  |  | 80% |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Paskaidrojums: zaļā krāsa nozīmē, ka nosacījumam jābūt klātesošam, pelēka krāsa nozīmē, ka nosacījumam nav jābūt klātesošam, bet baltā krāsā esošo nosacījumu klātbūtne vai neesamība rezultātu neietekmē.

**Darba meklējumu uzsākšana**

Kvalitatīvā salīdzinošā analīze uzrādīja četrus modeļus, kas sastāv no viena līdz septiņiem individuāliem nosacījumiem, kuru kombinācija visbiežāk rezultējusies ar pozitīvu iznākumu, personai pēc dalības programmā uzsākot darba meklējumus. Šo modeļu precizitāte ir 57-63%, kas norāda uz salīdzinoši lielu citu faktoru īpatsvaru, kas neietilpst datu kopumā. No zemāk norādītajiem modeļiem visaugstākā iespējamība, ka persona uzsāks darba meklējumus, ir bijusi gadījumos, kur personām nav bijušas problēmas ar racionālas motivācijas trūkumu, bet visi pārējie nosacījumi nekādu ietekmi nav radījuši, t.i. šīs personas darba meklējumus būtu uzsākušas arī bez līdzdalības programmā. Otrajā un trešajā modelī kritiski mainīgie nosacījumi ir bijusi resursu nepieejamība un sociālā atstumtība, no kuriem pirmais ir bijis galvenais dzinējspēks mainīt situāciju. Šajos modeļos būtiski ir, ka personām nav bijušas problēmas ar prasmju un zināšanu trūkumu, kā arī otrajā modelī nav bijuši fizisku spēju trūkumi. Pēdējā modelī, kas aptver vislielāko gadījumu skaitu, vērojama aktīva programmas ietekme uz gandrīz visiem nosacījumiem, izņemot resursu nepieejamību. Vienlaikus, šī modeļa precizitāte ir viszemākā – rezultāta sasniegšanu te ietekmē dažādi citi faktori, kas neietilpst datu kopumā.

5.3.Tabula Darba meklējumu uzsākšanu pozitīvi ietekmējošo nosacījumu modeļi

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nr. | fizisku spēju trūkums | prasmju un zināšanu trūkums | psiholoģiskas gatavības problēmas | racionālas motivācijas trūkums | resursu nepieejamības radītie ierobežojumi | normatīvie un regulējuma izraisītie ierobežojumi | sociālās atstumtības radītie ierobežojumi | Modeļa precizitāte |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  | 63% |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |  |  | 60% |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. |  |  |  |  |  |  |  | 60% |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. |  |  |  |  |  |  |  | 57% |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Paskaidrojums: zaļā krāsa nozīmē, ka nosacījumam jābūt klātesošam, pelēka krāsa nozīmē, ka nosacījumam nav jābūt klātesošam, bet baltā krāsā esošo nosacījumu klātbūtne vai neesamība rezultātu neietekmē.

**Kvalifikācijas ieguve**

Kvalitatīvā salīdzinošā analīze uzrādīja piecus dažādus modeļus, kas sastāv no diviem līdz septiņiem individuāliem nosacījumiem, kuru kombinācija rezultējusies ar pozitīvu iznākumu, personai pēc dalības programmā iegūstot kvalifikāciju. Šo modeļu precizitāte ir 43-83%. Visos modeļos novērojama programmas ietekme uz rezultāta sasniegšanu. Visos modeļos redzams, ka prasmju un zināšanu trūkuma novēršana ir būtiska (nepieciešama) rezultāta sasniegšanai. Pirmie četri modeļi uzrāda, ka rezultāta sasniegšanai ir bijis nepieciešams plašs programmas atbalsts dažādu trūkumu mazināšanai. Pēdējais (5.) modelis, kas aptver visus gadījumus ar pozitīvu rezultātu, savukārt, norāda uz augstu citu faktoru ietekmes iespējamību.

5.4. Tabula. Kvalifikācijas ieguvi pozitīvi ietekmējošo nosacījumu modeļi

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nr. | fizisku spēju trūkums | prasmju un zināšanu trūkums | psiholoģiskas gatavības problēmas | racionālas motivācijas trūkums | resursu nepieejamības radītie ierobežojumi | normatīvie un regulējuma izraisītie ierobežojumi | sociālās atstumtības radītie ierobežojumi | Modeļa precizitāte |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  | 83% |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |  |  | 83% |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. |  |  |  |  |  |  |  | 83% |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. |  |  |  |  |  |  |  | 73% |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. |  |  |  |  |  |  |  | 43% |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Paskaidrojums: zaļā krāsa nozīmē, ka nosacījumam jābūt klātesošam, pelēka krāsa nozīmē, ka nosacījumam nav jābūt klātesošam, bet baltā krāsā esošo nosacījumu klātbūtne vai neesamība rezultātu neietekmē.

Daudzie modeļi norāda, ka vislielākā programmas ietekme ir bijusi uz izglītības uzsākšanu, kvalifikācijas ieguvi un nodarbinātību; salīdzinoši zemāka ietekme ir uz darba meklējumu uzsākšanu. Analīzes rezultāti uzrāda arī uz to, ka pastāv salīdzinoši liela tādu faktoru ietekme, kas neatspoguļojas analīzes datu kopumā, bet kas ietekmē rezultāta esamību. Lai izzinātu tos mehānismus, kas veicināja vai kavēja rezultātu sasniegšanu, tika veikta mērķa grupas un pakalpojuma sniedzēju interviju un labās prakses piemēru analīze, izmantojot Reālistu izvērtēšanas pieeju. Visbiežāk tika identificēti šādi rezultātu sasniegšanu veicinoši mehānismi:

* personas gatavība pārmaiņām, kur programma nostrādā kā pēdējais pagrūdiens vai stimuls;
* vēlamo pārmaiņu sarežģītības pakāpe - vai situācija ir risināma salīdzinoši vienkārši, piemēram, reģistrējoties NVA, uzsākot mācības, vai arī nepieciešams vairāku secīgu rīcību komplekss;
* personīga uzticēšanās un ciešs kontakts ar atbalsta personu, kas motivē rīkoties un sasniegt rezultātu;
* sniegtā atbalsta intensitāte un apjoms, kas personu pozitīvi “piespiež” pieņemt lēmumu.

Kā rezultātu sasniegšanu kavējošie mehānismi visbiežāk identificēti dažādi ārēji faktori:

* fiziskas barjeras - attālums, infrastruktūra, transporta pieejamība;
* darba vietu trūkums konkrētajā apkaimē;
* strukturālais bezdarbs;
* vēlamo pārmaiņu sarežģītības pakāpe - situācijas risināšanai nepieciešams vairāku secīgu rīcību komplekss, kas pārsniedz programmas atbalsta sniegšanas periodu;
* informācijas trūkums par personu situācijas izmaiņām pēc ilgāka laika posma.

Izvērtējuma gaitā tika konstatēts, ka pakalpojuma sniedzēji un Sabiedrības integrācijas fonds regulāri uzkrāj un apkopo informāciju par mērķa grupas pārstāvjiem, kas ir uzsākuši darba attiecības, uzsākuši izglītības ieguvi, uzsākuši darba meklējumus un pilnveidojuši savu kvalifikāciju. Informācija par personām, kuru motivācija un gatavība iekļauties sabiedrībā ir palielinājusies, netiek atsevišķi apkopota. Nodarbinātības uzsākšanu visbiežāk ietekmējis tas, ka personām jau uzsākot dalību programmā ir piemitusi racionāla motivācija un nav pastāvējušas problēmas, kas saistītas ar fizisku spēju trūkumu. Divos no pieciem modeļiem personām nav bijušas arī problēmas, kas saistītas ar normatīvu un regulējuma izraisītiem ierobežojumiem. Trīs modeļos ir vērojama tieša programmas ietekme, kas palīdzējusi mazināt sociālās atstumtības radītos ierobežojumus un panākt pozitīvu rezultātu. Savukārt, divi modeļi uzrāda minimālu programmas ietekmi, kur pozitīvs rezultāts izskaidrojams ar citu, ārēju faktoru ietekmi. Izglītības ieguves uzsākšanu visbiežāk ietekmējis tas, ka programmu uzsākot personām nav bijušas problēmas ar normatīvu un regulējuma izraisītiem ierobežojumiem, ir piemitušas prasmes un zināšanas un bijuši pieejami resursi. Visos piecos modeļos ir vērojama tieša programmas ietekme uz rezultāta sasniegšanu, kur visbūtiskākais ir programmas atbalsts fizisku spēju radīto trūkumu novēršanai kombinācijā ar racionālas motivācijas stiprināšanu, psiholoģiskās gatavības nodrošināšanu un sociālās atstumtības mazināšanu. Citu faktoru radītā ietekme visvairāk konstatējama attiecībā uz darba meklējumu uzsākšanu. Visaugstākā iespējamība, ka persona uzsāks darba meklējumus, ir bijusi gadījumos, kur personām pirms dalības programmā nav bijušas problēmas ar racionālas motivācijas trūkumu, bet visi pārējie nosacījumi nekādu ietekmi nav radījuši, t.i. šīs personas darba meklējumus būtu uzsākušas arī bez līdzdalības programmā. Trijos no četriem modeļiem ir novērojama programmas ietekme, turklāt atšķirīgā intensitātē. Divos modeļos personām, kurām pirms dalības programmā nav trūkušas prasmes un zināšanas, kā arī nav bijuši fizisku spēju trūkumi, rezultātu palīdzējis sasniegt programmas atbalsts sociālās atstumtības mazināšanā, kā arī resursu pieejamības uzlabošanā. Savukārt, modelī, kur programma aktīvi sniegusi atbalstu dažādu trūkumu mazināšanā, izņemot resursu nepieejamību, rezultāta sasniegšanas iespēja ir viszemākā - rezultāta sasniegšanu te ietekmējuši dažādi citi faktori, kas neietilpst datu kopumā. Attiecībā uz kvalifikācijas ieguvi, novērojama salīdzinoši augsta programmas ietekme uz rezultāta sasniegšanu. Programmas sniegtais atbalsts prasmju un zināšanu trūkuma novēršanai ir būtiski nepieciešams rezultāta sasniegšanai. Četros no pieciem modeļiem rezultāta sasniegšanai ir bijis nepieciešams arī plašs programmas atbalsts dažādu citu trūkumu mazināšanai. Gadījumos, kur programmas atbalsts vērsts vienīgi uz prasmju paaugstināšanu un sociālās atstumtības mazināšanu, rezultāta sasniegšanas iespēja ir būtiski zemāka. Citi, ārēji faktori, kas ietekmējuši rezultātu sasniegšanu saistāmi ar personas gatavību pārmaiņām, vēlamo pārmaiņu sarežģītības pakāpi, atbalsta personas ietekmi un saņemtā atbalsta intensitātes ietekme.

* 1. Sociālās iekļaušanās pakāpe mērķa grupas un pakalpojuma sniedzēju vērtējumā

Motivācijas programmas mērķis ir sniegt efektīvus un mērķtiecīgus motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pasākumus, mazinot sociālās atstumtības un diskriminācijas riskus un paaugstinot mērķa grupas pašvērtējumu un motivāciju pārmaiņām, attīstot dzīves prasmes un iemaņas, it īpaši prasmes, kas palīdz personai iekļauties sabiedrībā – sākt darba meklējumus, iesaistīties nodarbinātībā, tostarp pašnodarbinātībā, izglītībā/apmācībā, kvalifikācijas ieguvē. Motivācijas programmas specifisko uzdevumu definējumā ietverti vairāki sociālās iekļaušanās aspekti:

* Celt mērķa grupas pašnovērtējumu un pašapziņas līmeni, īpaši uzsverot iesaistīšanās pasākumos, kas palīdzēs atgriezties darba tirgū.
* Sniegt informāciju un konsultācijas par karjeras attīstības, nodarbinātības iespējām.
* Apmācīt karjeras un darba attiecību veidošanā.
* Attīstīt spēju risināt personiskas, starppersonu un sociālās problēmas.
* Veicināt integrāciju darba tirgū, nodrošinot palīdzību grūtību pārvarēšanai.
* Sniegt psiholoģisku, juridisko atbalstu un atbalstu karjeras orientācijā.

Akadēmiskajā literatūrā[[122]](#footnote-122), raksturojot sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautu personu sociālo iekļaušanos un sociālās funkcionētspējas uzlabošanos vairāk uzmanība tiek vērsts uz indivīda līdzdalību sociālajās aktivitātēs, uz viņa sociālajām saitēm un to kvalitāti, kā arī uz indivīda subjektīvo labsajūtu, sociālo lomu pildīšanu, sociālo atbalstu, piederības sajūtu, pieeju informācijai u.c. Pamatā pētījumos, kuros tiek novērtēts sociālās iekļaušanās līmenis, tiek izdalītas dažādas tematiskās jomas. Šīs jomas atšķiras dažādu pētnieku vidū. Piemēram, R. Teilore[[123]](#footnote-123) izdala četras iekļaušanās dimensijas: ekonomiskā līdzdalība, veselība un pieeja pakalpojumiem, izglītība, mijiedarbība ar sabiedrību un sociālo lomu piepildīšana. D. J. Omziga[[124]](#footnote-124) izdala šādas iekļaušanās perspektīvas: ienākumi un materiālie līdzekļi, iesaiste darba tirgū, sociālās attiecības. Sociālās iekļaušanās pētnieks D. Madmens[[125]](#footnote-125) izdala tādas dimensijas kā materiālie līdzekļi, sociālā līdzdalība, kultūras un izglītības kapitāls, pieeja pakalpojumiem, kā arī varas līmenis. N. Rauls[[126]](#footnote-126) izdala šādas dimensijas: pilsoniskās tiesības un pilsoniskā līdzdalība, iesaiste darba tirgū, sociālā mijiedarbība. Kopīgās tematikas lielākajā daļā dažādu autoru definīciju ir darba tirgus un materiālo līdzekļu pieejamība, sociālās attiecības un līdzdalība, pieeja dažāda veida pakalpojumiem (kultūras, izglītības u.c.).

Sociālās iekļaušanās kritēriji ir daudzdimensionāli[[127]](#footnote-127). Nodarbinātība bieži tiek izvirzīts kā galvenais iekļaušanās kritērijs. Pastāv virkne sociālās iekļaušanās definīcijas, kas akcentē atšķirīgus aspektus. Pētnieku vidē tiek atzīts, ka vienotas definīcijas trūkums un plašās esošo definīciju variācijas rada sarežģījumus, pētot iekļaušanās tematiku. Diskusijās par piemērotākajiem rādītājiem nabadzības un sociālās atstumtības mērīšanai pētnieki uzsver, ka būtiski ir aptvert visus dzīves aspektus[[128]](#footnote-128) vai iespējami plašāku aspektu spektru.

Motivācijas programma piedāvā pietiekami plašu pakalpojumu klāstu un jau iepriekš noteiktu konsultāciju skaitu. Plašajam piedāvājuma klāstam var būt pozitīva ietekme uz klienta motivāciju un situācijas izmaiņām, kā arī sociālas funkcionēšanas uzlabošanos.

SIF sadarbībā ar pakalpojumu sniedzējiem ir apzinājuši motivācijas programmas rezultātus no sociālā darba perspektīvas, identificējot plašu sociālās iekļaušanās aspektu kopumu:

* Sagatavoti un iesniegti nepieciešamie dokumenti Uzturlīdzekļu Garantiju Fondā uzturlīdzekļu piedziņai;
* Persona nodibinājusi nevalstisku organizāciju;
* Sakārtotas mantojuma tiesiskās attiecības;
* Sniegts atbalsts un sniegta palīdzība dokumentu iesniegšanai VDEĀK invaliditātes piešķiršanai;
* Atjaunoti personu apliecinoši dokumenti;
* Sniegta praktiska/juridiska palīdzība, palīdzot dzēst parādsaistības par komunālajiem pakalpojumiem;
* Klienti uzsākuši darba tiesiskās attiecības ārvalstīs;
* Klienti uzsākuši dokumentu sagatavošanu sociālā uzņēmuma dibināšanai;
* Personai sniegta palīdzība, lai saņemtu pakalpojumu ilgstošas sociālās aprūpes un rehabilitācijas iestādē.

Intervijas, tāpat kā klientu lietas, apliecina to, ka programmas ieviešanas gaitā ir ļoti daudz gadījumi, kur mērķa grupas pārstāvji pēc dalības programmā ir būtiski uzlabojuši dzīves situāciju. Intervijās ar mērķa grupas pārstāvjiem, identificēti vairāki aspekti, kā motivācijas programma un saņemtie atbalsta pasākumi ir veicinājuši mērķa grupas pārstāvju iekļaušanos sabiedrībā dažādos veidos, piemēram, saistībā ar darba vai ienākumu gūšanas atrašanu, prasmju pilnveides novērtējumu, informētību par savām tiesībām, kā arī programmas rezultātā ir cēlusies pašapziņa un dzīves kvalitāte kopumā.

**Ilustratīvs piemērs no motivācijas programmu publicitātes materiālos pieejamajiem dalībnieku pieredzes stāstiem par dalību programmā:**

„Apmeklējot projekta aktivitātes, mana ikdiena strauji mainījās, katru nedēļu bija jāapmeklē pārmaiņu aģenta konsultācijas, kas deva stimulu rīkoties drosmīgi, ņemt dzīvi savās rokās, uz katru situāciju paraudzīties no dažādiem skatu punktiem. Iepriekš biju zaudējusi darbu sava veselības stāvokļa dēl, pieskatīju savu slimo māti, biju atrauta no sabiedrības, nebija vēlmes doties uz pasākumiem vai apmeklēt ko jaunu. Darbojoties projektā atzinīgi novērtēju jurista sniegtos padomus, jo ir uzsākta saimnieciskā darbību, sniedzu asistenta pakalpojumus personai ar invaliditāti. Asistējamā persona man jāpavada arī uz Labklājības pārvaldes Dienas aprūpes centru, kur sāku interesēties par dažādu jaunu prasmju apgūšanu, veidot rotas, izmantot savu laiku nokalpojušos sadzīves priekšmetus, vecās grāmatas, tādējādi dodot otru elpu šiem priekšmetiem. Pats mīļākais un sirdij tuvākais nodarbes veids pašlaik man ir no vīriešu kaklasaitēm veidot sieviešu tērpu rotājumus, piespraudes. Darbiņu sakrājās daudz varēja izveidot izstādi. Vairākās vietās novadā kaklasaites varēja apskatīt, kā ceļojošo izstādi. Dienas aprūpes centrā vadīju arī meistarklasi, mācot pārējiem apmeklētājiem, šis nodarbes nianses. Par manu nodarbi un izstādi bija raksts avīzē. Pateicoties projekta nodarbībām un iesaistīto speciālistu atbalstam, esmu kļuvusi pašpārliecinātāka, spēju realizēt savu iekšējo radošumu. Iegūti jauni draugi, apgūtas labākas komunikācijas prasmes. Veicot asistenta pienākumus ir uzlabojusies arī mana materiālā situācija.”

**Daži ilustratīvi piemēri no intervijām ar mērķa grupas pārstāvjiem attiecībā uz darba atrašanu vai ienākumu gūšanas veidu:**

„Vislielākais gandarījums ir par to, ka atradu darbu.”

“Galvenais, ko es uzzināju ir par asistenta pakalpojumu un projektā es sāku strādāt par asistentu savam bērniņam. Tagad mēs varam daudz braukāt un piedalīties. Arī finansiālā situācija ir uzlabojusies.”

„Es šeit nācu, iemācīja, ka vajag iet uz priekšu, atradu pateicoties projektam cilvēku, ko varu apkopt.”

„Lielākais ieguvums ir zināšanas medicīnas jomā, kas man bija vajadzīgas, kas man tagad palīdz ikdienā naudiņu nopelnīt. Es tagad eju aprūpēt "guļošos" cilvēkus.”

“Ikdienā strādāju par šuvēju ar salīdzinoši mazu atalgojumu. Šīs nodarbības pacēla manu pašapziņu, ļaujot progresēt arī darba un finansiālajā sfērā. Arī grupu nodarbības, atvēra jaunus horizontus komunikācijā ar citiem cilvēkiem, paplašināja domāšanas sfēras un uzlaboja pašapziņu. Kopumā esmu ļoti apmierināta ar dalību šajā projektā.”

Intervijas bieži tiek pieminēti dalībnieku ieguvumi, kas saistās ar labsajūtu. Ja arī rezultātatīvie rādītāji nav sasniegti, persona pēc dalības programmā jūtas labāk. Pašapziņa, iedrošinājums un dzīvesspēks ir uzskatāmi par būtisku sociālo iekļaušanos veicinošu faktoru kopumu, ko sniegusi dalība programmā un katra speciālista ieguldījums. Kā intervijā norāda viens no pakalpojuma sniedzējiem „Galvenais cilvēku ieguvums no šī projekta ir tas, ka viņam ceļas pašapziņa, ka viņš tomēr ir spējīgs kaut ko izdarīt, ka nesēž uz vietas, bet kaut ko mēģina un dara.” Vairums programmas dalībnieku ir mazinājusies nomāktība, viņi ir uzsākuši risināt personiskās problēmas, ir mazinājusies sociālā izolētība, novērojamas pozitīvas izmaiņas pašpārliecībā par sevi, kas ir novedis pie tā, ka mērķa grupas pārstāvji ir iesaistījušies aktīvā darba meklēšanā un savas dzīves situācijas uzlabošanā, salīdzinot ar periodu pirms programmas.

Personas ar invaliditāti ir atvērtāki un aktīvāki attiecībā uz sociālo iekļaušanos, taču infrastruktūras u.c. aspektu dēļ viņu iekļaušanās veicas mazāk. Atsevišķos reģionos programmā ir iesaistītas personas ar invaliditāti, kuras jau apmeklē dienas centru, tātad jau ir pieredze regulāri piedalīties dažādās aktivitātēs un nebūt izolētiem.Dzimuma grupā izmaiņas attiecībā uz sociālo iekļaušanos ir panākamas salīdzinoši vieglāk. Daļai dalībniekiem ir augstāka pašapziņa, skaidrāki nākotnes mērķi. Sakārtojot ar ikdienu saistītās rūpes, piemēram, bērnu pieskatīšanu, šīs mērķa grupas pārstāvjiem paplašinās sociālās iekļaušanās iespējas. Vecumgrupā novērojams, ka dominē veselības problēmas un digitālo kompetenču trūkums, kas kavē iekļaušanās procesus. Programmas dalībnieki atzīst, ka digitālās prasmes ir noderīgas un tiek pielietotas maksājumu veikšanai, taču šis virziens būtu vēl vairāk papildināms un attīstāms. Ir projekta īstenotāji, kas etniskās grupas pārstāvjus aktīvi iesaistījuši savas organizācijas darbībā, kas savukārt pozitīvi ietekmē turpmākās sociālās iekļaušanās iespējas.

**Ilustratīvs piemērs no motivācijas programmu publicitātes materiālos pieejamajiem dalībnieku pieredzes stāstiem par dalību programmā:**

„51 gadus veca sieviete ar invaliditāti - ar kustību traucējumiem. Veselības problēmu dēļ ir ilgstošā bezdarbniece, kuras vienīgais iztikas līdzeklis ir valsts sociālā nodrošinājuma pabalsts. Kliente aktīvi iesaistījās motivācijas programmā, regulāri apmeklēja speciālistu konsultācijas. Tika novērots, ka ar katru konsultāciju klientei paaugstinājās aktivitātes un dzīves prasmju līmenis, veiksmīgi atrada risinājumus vairākām problēmām. Tāpat saņēma nepieciešamo informāciju un palīdzību, tika ieinteresēta izmantot NVA piedāvātās iespējas. Motivācijas programmas laikā kliente uzsāka veikt algotus pagaidu sabiedriskos darbus pašvaldībā. Kā arī izmantoja iespēju iegūt papildu izglītību - pabeidza vācu valodas kursus un biedrības “ Latvijas Sarkanais Krusts” piedāvātos pirmās palīdzības kursus. Ar programmas speciālistu atbalstu kliente arī pieteicās valsts finansētajā rehabilitācijas programmā, lai uzlabotu savu veselības stāvokli, kā arī tika pagarināta invaliditātes grupa.”

Apkārtējās vides iespējam un resursiem ir būtiska sociālo iekļaušanos veicinoša loma. Daļa no pakalpojuma sniedzējiem ir veiksmīgi uzsākuši resursu pieejamības un sociālā atbalsta tīkla veidošanas pieeju, iesaistot potenciālos darba devējus un rosinot pašiem mērķa grupas pārstāvjiem uzsākt saimniecisko darbību. Pārmaiņu aģenta “tilta” jeb savienotāja ar resursiem funkcijas uzsvēršana paplašina dalībnieku iespējas iesaistīties programmā un sasniegt labākus rezultātus. Faktam, ka lielākā daļa darbinieku pārmaiņu aģenta pienākumus apvieno ar sociālā dienesta sociālā darbinieka pienākumiem, katrā individuālā gadījumā būs atšķirīga nozīme, taču viennozīmīgi šāda pieredze ļauj labāk pārzināt pašvaldībā pieejamos resursus. Daļa no projekta īstenotājiem ir realizējuši aktivitātes, kuras ir tieši vērstas uz iekļaušanos sabiedrībā – došanās uz mācību centru “BUTS”, NVA, sociālo uzņēmumu “Ramala” utt. Motivācijas programmas īstenošana neierobežo pārmaiņu aģentu iespējas piesaistīt citus resursus, kas var būt tiešāk vērsti uz sociālo iekļaušanos, taču tas visbiežāk ir saistīts papildus finansējuma piesaisti vai organizācijas iekšējo resursu izmantošanu.

Nereti programmā ir iesaistīti dalībnieki bez motivācijas vai tik komplicētām problēmām, kuru risināšanai seši mēneši var būt nepietiekams laika periods. Piemēram, vienā no gadījumiem ir identificēts sekojošs problēmu kopums – “motivācijas trūkums, depresīvs noskaņojums, zems pašvērtējums, ilgstošs bezdarbs, azartspēļu atkarība, veselības problēmas, kredītsaistības.” Citā gadījumā “bija kliente, kas piecdesmit gadus tiešām bija sēdējusi mājās, viņai uzlikām vienkārši kā mērķi socializēties – sociālo kontaktu paplašināšana. Ideāli! Uz to mēs arī strādājām. Šādās situācijās programmas ietekme uz sociālo iekļaušanos būs ierobežota. Tajā pat laikā SIF pārstāvji norādījuši, “ka programmas mērķis ir izkustināt tos cilvēkus kuri ir pilnībā aizmirsti, ar kuriem dienests arī negrib jau ilgtermiņā strādāt, atgriezt viņus atpakaļ sabiedrībā un tad nodot citās rokās vai rādīt to ceļu kā viņš var turpināt pats”.

**Ilustratīvs piemērs no motivācijas programmu publicitātes materiālos pieejamajiem dalībnieku pieredzes stāstiem par dalību programmā:**

„ Programmu uzsākot, 35 gadus vecā programmas dalībniece - krievu tautības sieviete, tika iepazīta kā ļoti nedroša un noslēgta. Programmas speciālistiem bija nepieciešams laiks, lai iegūtu klientes uzticību un iedrošinātu viņu pilnvērtīgi piedalīties programmā. Klientes vienīgais prieks bija rūpes un mīlestības sniegšana dzīvniekiem, kuri ir pamesti un ievainoti, kā arī emocionāla un fiziska atbalsta sniegšana vecākā gada gājuma cilvēkiem, kuriem nav tuvinieku. Programmas aktivitātes - konsultācijas un grupas nodarbības palīdzēja klientei atvērties, iepazīt sevi un saskatīt savus iekšējos un ārējos resursus, kā arī mazināt jaunībā gūto traumatisko pieredzi. Dalība programmā klienti spēcināja un iedrošināja, tāpat ļāva noticēt labākai nākotnei. Kad kliente jutās drošāka un bija gatava pārmaiņām, ar programmas speciālistu palīdzību viņa atrada darbu savā pašvaldībā un šobrīd saņem atalgojumu par savu sirdsdarbu. Klientes ģimene ir ļoti pateicīga, ka viņu tuviniekam bija iespēja iesaistīties programmā, jo tas kopumā ir veicinājis dzīves kvalitātes uzlabošanos visai ģimenei.”

Tieši multipli un simultāni faktori ietekmē mērķa grupas iespējas iesaistīties motivācijas programmā un tālākas sociālās iekļaušanās iespējas. Lielākoties problēmas nerodas tikai indivīdu vai sistēmas dēļ, bet tām ir multipli cēloņi – gan individuāli, gan strukturāli[[129]](#footnote-129). Tas gan nenozīmē, ka vajadzētu atteikties iesaistīt programmā iedzīvotājus, kuriem rezultātu sasniegšanu kavē objektīvi šķēršļi. Vienlaikus nepieciešams apzināties motivācijas programmas limitus. Arī profilēšanas pētījumā[[130]](#footnote-130) tiek norādīts, ka atsevišķos gadījumos mērķa grupas pārstāvju situācija ir tik nelabvēlīga, ka pastāv liela varbūtība, ka to nav iespējams risināt projekta „Dažādības veicināšana” ietvaros. Tas īpaši attiecas uz personām ar zemu izglītību, vecumā virs 60 gadiem, kas dzīvo laukos un ir trūcīgas, un kurām ir ierobežotas iespējas mainīt savu dzīves vietu. Tāpēc pirms personu iesaistīšanas motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu saņemšanā, ir jāizvērtē risks attiecībā uz to, lai sniegtais atbalsts nepasliktina konkrētās personas situāciju un nerada vēl lielāku sociālo atstumtību (piemēram, saskaroties ar darba vietu trūkumu dzīves vietā pēc motivācijas programmas saņemšanas, kas var radīt vilšanos un pastiprināt apātiju). Iespējams noteiktos gadījumos šādām grupām piemērotas ir tikai atsevišķas pakalpojuma aktivitātes, piemēram, tās, kas vērstas uz fiziskās un garīgās veselības spēju saglabāšanu un komunikācijas un brīvā laika pavadīšanas iespēju dažādošanu. Mērķa grupas personu veselības traucējumi un ilgstošas slimības ietekmē ne tikai iespējas piedalīties programmā un visos paredzētajos atbalsta pasākumos, bet būtisks faktors, kas ietekmē iesaisti nodarbinātībā un darbaspējas. Bez veselības veicināšanas un medicīniskās rehabilitācijas saņemšanas un ārstniecības pakalpojumiem šo personu iespējas iesaistei nodarbinātībā un noturībai darba tirgū ir ļoti ierobežotas. Mērķa grupas personu atkarības problēmas ir būtisks dalību programmā ietekmējošs faktors, kad vielu lietošanas vai uzvedībatkarības dēļ persona nav sastopama ilgāku laiku un veidojas pārtraukumi atbalsta saņemšanā. Līdzīga situācija vērojama arī līdzatkarības gadījumos. Neatrisinot atkarības vai līdzatkarības problēmas, iesaiste nodarbinātībā un ilgtermiņa rezultātu sasniegšana var nebūt iespējama.

Raksturojot sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautu personu sociālo iekļaušanos un sociālās funkcionētspējas uzlabošanos jānorāda uz indivīda līdzdalību sociālajās aktivitātēs, uz viņa sociālajām saitēm un to kvalitāti, kā arī uz indivīda subjektīvo labsajūtu, sociālo lomu pildīšanu, sociālo atbalstu, piederības sajūtu, pieeju informācijai u.c. Turklāt vienlaikus jāakcentē arī motivācijas programmas multiplikatora efekts, jo lielākoties šīs programmas ieguldījums ir saistāms ne tikai ar konkrētā indivīda dzīves situācijas izmaiņām, bet arī viņa ģimenes, tuvinieku un plašāka sociālā ieguvumu kopuma izmaiņām.

1. Motivācijas programmas rezultāta rādītāju sasniegšanas pakāpe un to ietekmējošie faktori
   1. Noteiktie rezultāta rādītāji un to verifikācija

Sasniedzamie rezultatīvie rādītāji ESF investīcijām ir noteikti 2013.gada 17.decembra Eiropas parlamenta un Padomes regula (ES) Nr. 1304/2013 par Eiropas Sociālo fondu un ar ko atceļ Padomes Regulu (EK) Nr. 1081/2006 1.pielikumā[[131]](#footnote-131). Kopējie definētie tūlītējo rezultātu rādītāji dalībniekiem ir:

* neaktīvie dalībnieki, kas sākuši darba meklējumus pēc aiziešanas[[132]](#footnote-132)
* izglītībā/apmācībā iesaistītie dalībnieki pēc aiziešanas
* kvalifikācijas ieguvē iesaistītie dalībnieki pēc aiziešanas
* nodarbinātībā iesaistītie dalībnieki, tostarp pašnodarbinātie, pēc aiziešanas
* nelabvēlīgā situācijā esoši dalībnieki, kas pēc aiziešanas sākuši darba meklējumus, iesaistījušies izglītībā/apmācībā, kvalifikācijas ieguvē, nodarbinātībā, tostarp pašnodarbinātie[[133]](#footnote-133).

Rezultāta rādītāju definīcijas ir noteiktas EK vadlīnijās par Eiropas Sociālā fonda uzraudzību un izvērtēšanu[[134]](#footnote-134). Tūlītējo rezultātu definīcijas noteiktas MK noteikumos Nr.77 “Eiropas Savienības struktūrfondu un Kohēzijas fonda projektu pārbaužu veikšanas kārtība 2014.–2020.gada plānošanas periodā”[[135]](#footnote-135).

6.1. Tabula. EK vadlīnijās definētie rezultāta rādītāji un to izpildes kritēriji

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Definētais rezultāta rādītājs | Laika kritērijs | Izpildes kritērijs |
| **Neaktīvie dalībnieki, kas sākuši darba meklējumus pēc aiziešanas** | ne vēlāk kā 4 nedēļas pēc dalības pārtraukšanas vai pabeigšanas | * Neaktīvie dalībnieki, kas saņēmuši ESF atbalstu un kas pēc dalības ESF pasākumā reģistrējušies bezdarbnieka statusam un uzsākuši darba meklējumus. * Neaktīvie dalībnieki ir personas, kas nav darba spēka sastāvdaļa, t.i., nav nodarbināti un nav reģistrējušies kā bezdarbnieki. |
| **Izglītībā/ apmācībā iesaistītie dalībnieki pēc aiziešanas** | ne vēlāk kā 4 nedēļas pēc dalības pārtraukšanas vai pabeigšanas | * Personas (dalībnieki), kas saņēmušas ESF atbalstu un kas 4 nedēļu laikā pēc dalības ESF pasākumā no jauna iesaistījušies mācībās (mūžizglītības vai formālās izglītības programmās) vai apmācībās (ārpus darba apmācībās / apmācībās darbā, neformālā izglītībā, profesionālās izglītības programmās utt.). |
| **Nodarbinātībā iesaistītie dalībnieki, tostarp pašnodarbinātie, pēc aiziešanas** | ne vēlāk kā 4 nedēļas pēc dalības pārtraukšanas vai pabeigšanas | * Bez darba esošas vai neaktīvas personas, kas saņēmušas ESF atbalstu un kas 4 nedēļu laikā pēc dalības ESF pasākumā uzsākuši strādāt vai kļuvuši par pašnodarbinātajiem. * Neaktīvie dalībnieki ir personas, kas nav darba spēka sastāvdaļa, t.i., nav nodarbināti un nav reģistrējušies kā bezdarbnieki. |

Lai visām iesaistītajām pusēm nodrošinātu vienotu izpratni par rezultātu rādītāju uzskaiti projektā, 2019.gada 3.decembrī tikšanās laikā piedaloties Vadošajai iestādei, Sadarbības iestādei, Atbildīgajai iestādei un Finansējuma saņēmējam ir panākta vienošanās, ka rezultāta rādītājā ir ieskaitāma mērķa grupas persona, ja šī persona motivācijas pasākuma laikā vai četru nedēļu (t.i., viena mēneša) laikā pēc pasākuma dalības pabeigšanas/pārtraukšanas ir iesaistījusies izglītībā/apmācībā, kvalifikācijas ieguvē, nodarbinātībā, vai reģistrējusies kā pašnodarbināta persona. Lai mērķa grupas personu ieskaitītu rezultāta rādītājā, ir jāņem vērā mērķa grupas personas statuss uz dalības sākumu pasākumā (pirmo dalības dienu). Attiecīgi, ja mērķa grupas persona, uzsākot dalību pasākumā ir bijusi nodarbināta, tad rezultāta rādītājā ir ieskaitāma, ja ir iesaistījusies izglītībā/apmācībā, ja ir reģistrējusies Nodarbinātības valsts aģentūrā kā bezdarbnieks (tai ir bezdarbnieka statuss), tad rezultāta rādītājā ir ieskaitāma, ja ir iesaistījusies izglītībā/apmācībā, nodarbinātībā vai kļuvusi pašnodarbināta, bet, ja ir neaktīva persona, tad rezultāta rādītājā ir ieskaitāma, ja ir sākusi darba meklējumus, iesaistījusies izglītībā/apmācībā, nodarbinātībā vai kļuvusi pašnodarbināta. SIF kā projekta īstenotāja pienākums ir pirms mērķa grupas personas ieskaitīšanas rezultāta rādītājā gūt pārliecību, ka persona atbilst rezultāta radītāja ieskaitīšanas nosacījumiem (SIF rīcībā ir jābūt atbilstošiem dokumentiem/apliecinājumiem, no kuriem var gūt pārliecību par mērķa grupas personas atbilstību rezultāta rādītājiem). Vienlaikus, ņemot vērā, ka ne vienmēr pakalpojuma sniedzēja, pasākuma dalībnieku iesniegtie dokumenti/apliecinājumi satur patiesu informāciju, SIF jāizvērtē iespēja veikt informācijas pieprasījumus attiecīgajām institūcijām (piem. NVA, VID u.c. pēc nepieciešamības), tādejādi gūstot apliecinājumu par mērķa grupas personas atbilstību un ieskaitīšanu rezultāta rādītājā. Tādējādi, piemēram, gadījumos, kad mērķa grupas persona, kas aprūpē savu bērnu ar invaliditāti un ar kuru pašvaldība ir noslēgusi asistenta pakalpojuma pildīšanas līgumu (darba līgumu), paredzot viņu nodarbināt 10-15h mēnesī, motivācijas programmas īstenošanas laikā vai pēc tā atrodot algotu darbu (kaut uz nepilnu slodzi, ko var savienot ar bērna aprūpi) tas netiks ieskaitīts rezultāta rādītājā, jo persona jau bija nodarbināta uz dalības brīdi. Jānorāda, ka rezultāta rādītājā netiek mērīta iespējamā izaugsme, piemēram, programmas laikā vai pēc tās nomainot darbu uz labāk atalgotu darbu vai augstākas kvalifikācijas darbu, kas indivīda līmenī ir uzskatāmas par būtiskām dzīves kvalitātes izmaiņām pēc dalības programmā.

Vienlaikus jānorāda, ka atbilstoši vadošās iestādes 05.03.2019. sniegtajiem skaidrojumiem, rezultāta rādītājā nav ieskaitāma mērķa grupas persona, kurai ir noslēgts brīvprātīgā darba līgums. Attiecībā uz mērķa grupas personām, kuras rezultāta rādītājā ir ieskaitāmas kā darba meklētāji, ir ieskaitāma tāda neaktīva persona (nav piešķirts bezdarbnieka statuss), kura ir sākusi darba meklējumus, izsūtot CV uz vakantajām darba vietām potenciālajiem darba devējiem, kā arī veikusi citas darbības, kuru mērķis ir iesaistīties nodarbinātībā un veiktās darbības var pierādīt ar attiecīgiem apliecinājumiem. Rezultāta rādītājā netiek ieskaitītas tās mērķa grupas personas, kurām uz dalības sākumu ir noteikts bezdarbnieka statuss un persona, nemainot statusu ir noslēgusi līgumu par pagaidu sabiedrisko darbu veikšanu vai persona pasākuma dalības laikā ir gan reģistrējusies Valsts ieņēmumu dienestā kā pašnodarbināta persona uz sezonas dabas velšu ievākšanas un nodošanas laiku, jo nemainās personas nodarbinātības statuss.

Savukārt pārskatā par projekta dalībniekiem tūlītējos rādītājos (dati par dalībnieku mēnesi pēc dalības pabeigšanas) ir ieskaitāmas tikai tās mērķa grupas personas, kuras pēc dalības pasākumā, mēneša laikā ir sākušas darba meklējumus, iesaistījušās izglītībā/apmācībā, kvalifikācijas ieguvē, nodarbinātībā, tostarp pašnodarbinātie. Ņemot vērā to, ka sadarbības iestāde ir noslēgusi starpresoru vienošanos ar Valsts ieņēmumu dienestu par personu nodarbinātības statusa iegūšanu, dati par mērķa grupas personām, kuras mēnesi pēc dalības pasākumā ir iesaistījušās nodarbinātībā vai reģistrējušās kā pašnodarinātas personas, Kohēzijas politikas vadības informācijas sistēmā ielasās automātiski. Informācija par personas nodarbinātību viena mēneša laikā pēc dalības pasākumā tiek iegūta vienu reizi, saņemot datus no SIF par dalībniekiem pasākumā. Saskaņā ar vienošanos starp VID un CFLA, panākta vienošanās, ka to dara tikai pirmo reizi saņemot datus par personu (viens mēnesis plus 15 dienas ņemot vērā praktisko datu saņemšanu no uzņēmumiem un to ielikšanu datu noliktavā).

Sākotnējos motivācijas pakalpojuma iepirkumos to tehniskajās specifikācijas[[136]](#footnote-136) 5.3. un 5.4. punkti attiecas uz rezultāta rādītāja sasniegšanu, ko SIF definē kā kvalitātes rādītāju ar nolūku akcentēt plašākas sociālās izmaiņas mērķa grupas personu dzīves kvalitātē un sociālās iekļaušanās aspektos. Ar kvalitātes rādītāja definēšanu tiek vērsta uzmanība, ka tas nevar būt universāls visiem programmas dalībniekiem, jo katra individuālā programmas dalībnieka sociālā situācija, sociālās funkcionēšanas līmenis un distance no sabiedrības un darba tirgus, uzsākot dalību motivācijas programmā, būs individuāli atšķirīga. Ar izņēmumiem vairumā gadījumu mērķa grupu pārstāvji nav gatavi nekavējoties izmantot pieejamo atbalstu un pakalpojumus iepriekšminēto mērķa grupas pazīmju dēļ un ir nepieciešams veikt individuālu darbu ar mērķi stabilizēt un aktivizēt klientu, kā arī atjaunot nodarbinātības spēju. Saskaņā ar šiem apsvērumiem, katra individuāla programmas dalībnieka sasniedzamais rezultāts 6 mēnešos būs individuāli atšķirīgs – ja kādam mērķa grupas pārstāvim tas var būt darba līgums, tad citam indivīdam sasniegums var būt sociālās situācijas lejupslīdes apstādināšana un esošā sociālās funkcionēšanas līmeņa saglabāšana. Rezultāta rādītāja izpilde tiek norādīta kā vēlama: “Pakalpojuma izpildes laikā vēlams sasniegt Motivācijas programmas kvalitātes rādītāju, proti, sekmēt, ka mērķa grupas persona saņem pilnā apmērā Motivācijas programmas pakalpojumus un sāk darba meklējumus, iesaistās izglītībā/ apmācībā, kvalifikācijas ieguvē, nodarbinātībā, tostarp pašnodarbinātībā.” Savukārt 2019.gadā pēc otrās īstenošanas kārtas, tika konstatēta nepieciešamība nākamā pakalpojuma iepirkuma tehniskās specifikācijas ietvaros[[137]](#footnote-137) detalizētāk sniegt skaidrojumu par rezultāta rādītāja sasniegšanu un verifikācijas kritērijiem, atkarībā no personas sākotnējā statusa novērtējuma pret sasniedzamajiem rezultāta rādītājiem. Tika izveidots pielikums “Motivācijas programmas dalībnieku rezultāta rādītāja mērījuma algoritms pēc darbības pabeigšanas”. Šis algoritms[[138]](#footnote-138) kategorizē visas mērķa grupas personas pēc šādiem statusiem uzsākot saņemt motivācijas programmas pakalpojumus:

* Neaktīva persona (t.i, nav nodarbināta, nav reģistrējusies NVA, nav iesaistīta izglītībā vai apmācībā);
* Bezdarbnieks (t.i. reģistrējusies NVA);
* Nodarbināta persona (t.i. nodarbināta, tostarp pašnodarbināta persona);
* Persona atrodas izglītībā (t.i., persona atrodas izglītībā vai apmācībās uz dalības uzsākšanas brīdi).

Atkarībā no sākotnējiem statusiem un kontekstā ar tūlītējo rādītāju kategorijām raksturoti potenciāli iespējamie rezultāta rādītāji. Šāda algoritma lietderību un dalījumu pēc mērķa grupas personu sākotnējā statusa pamato arī līdzšinējie dati par visiem iesaistītajiem[[139]](#footnote-139): no visiem iesaistītajiem vidēji 33,70% ir bezdarbnieki, dažos reģionos šis īpatsvars sastāda pat 85% no visiem dalībniekiem, bet atsevišķās reģionu mērķgrupās pat 100% jeb visi iesaistītie ir reģistrēti NVA. Starp iesaistītajiem ir informācija, ka uz uzsākšanas brīdi apmēram 4% no visiem iesaistītajiem ir bijuši darba attiecībās vai pašnodarbinātas personas. Algoritma veidlapa[[140]](#footnote-140) ietver katra rezultāta rādītāja iespējamo/nepieciešamo dokumentālo apliecinājumu uzskaitījumu un katrai mērķa grupas personu kategorijai noteiktos rezultāta rādītājus. Nākamajā tabulā redzams, ka mērķa grupas personas sākotnējais statuss var būtiski ietekmēt iespējamo rezultāta rādītāju, konstatējams, ka sākotnējais statuss vairākos gadījumos ir izslēdzošs attiecībā un potenciāli iespējamajiem Regulā un MK noteikumos definētajiem rezultāta rādītājiem.

6.2. tabula Iespējamie rezultāta rādītāji atkarībā no mērķa grupas personas statusa uz motivācijas programmas uzsākšanas brīdi saskaņā ar veidlapu “Motivācijas programmas dalībnieku rezultāta rādītāja mērījuma algoritms pēc darbības pabeigšanas”[[141]](#footnote-141)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | persona sākusi darba meklējumus (reģistrējusies NVA) | persona iestājusies izglītībā/apmācībā, kvalifikācijas ieguvē | persona iestājusies nodarbinātībā, tostarp pašnodarbinātībā |
| Neaktīvai personai | + | + | + |
| Reģistrētiem bezdarbniekiem | - | + | + |
| Nodarbinātām un pašnodarbinātām personām | - | + | - |
| Izglītībā un apmācībās iesaistītām personām | - | +  (citu kvalifikāciju) | + |

“+” rezultāta rādītājs, ņemot vērā personas statusu uz iesaistes brīdi ir iespējams

“-“ Rezultāta rādītājs, ņemot vērā personas statusu uz iesaistes brīdi nav iespējams

Šādas instrukcijas un kategorizācijas esamība ir pozitīvi vērtējama no pakalpojuma sniedzēju puses, jo intervijās viņi atzina, ka, uzsākot pakalpojuma sniegšanu vairākiem motivācijas pakalpojuma sniedzējiem, jo sevišķi pārmaiņu aģentiem nebija izpratne par individuālā pārmaiņu plāna un atbalsta pasākumu saistību ar rezultāta rādītāju un pārmaiņu plāna virzību uz kādu no definētajiem rādītājiem. Viņi atbalsta sniegšanā fokusējās uz klienta akūtākajām vajadzībām un iespējām sociālās funkcionēšanas uzlabošanā, kas ne vienmēr sakrita ar nepieciešamību un iespējām iesaistīties darba tirgū, uzsākt pašnodarbinātību vai iesaistīties izglītībā. Tādējādi iesaistītie speciālisti primāri fokusējās uz katra klienta gadījuma specifiku, tajā iedziļinoties, to izprotot un secīgi risinot bieži vien samilzušo sociālo un veselības problēmu kopumu, kas pēc programmas pabeigšanas ne vienmēr tūlīt veda uz iesaisti nodarbinātībā vai izglītībā vai arī reģistrēšanos NVA.

Arī pētījumā „Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte”[[142]](#footnote-142) iegūtā informācija jau iepriekš ļāvusi identificēt risku, ka ne vienmēr sasniegtie rezultāti varēs garantēt plānotā rezultāta nodrošināšanu, jo nelabvēlīgā situācijā esošie Latvijas iedzīvotāji noteiktos gadījumos saskaras ar pārāk nelabvēlīgu sociāli-ekonomisko fonu un ļoti būtiskiem ierobežojumiem. Daudzām no mērķa grupas personām nav nodrošinātas akūtākās vajadzības, un tas ierobežo nodarbinātības un izglītības jautājumu risināšanu, jo primāro vajadzību nodrošināšanai un tai sekojošajai iekļaušanai nodarbinātībā ir nepieciešams ilgāks laiks un apjomīgāks finansējums, lai nonāktu līdz noteiktajiem rezultātiem. Piemēram, ja personai ar invaliditāti projekta ietvaros ir sekmēta iespēja, ka dzīvesvieta tiek pielāgota personas vajadzībām un cilvēks ratiņkrēslā var izkļūt no sava dzīvokļa, tas ir milzīgs solis šīs personas sociālās iekļaušanas veicināšanā un būtisks rezultāts, bet MK noteikumu kontekstā tas netiek vērtēts kā rezultāta rādītājs.

Pētījuma[[143]](#footnote-143) autori un SIF ir snieguši arī ieteikumu rezultāta rādītāja uzskaitē pieļaut gadījumus, kad projektā ir īstenoti būtiski pasākumi personas sociālās iekļaušanas veicināšanā, bet tie vēl nav rezultējušies ar personas iekļaušanos darba tirgū, tomēr var identificēt progresu šajā jautājumā, piemēram, ir apzinātas izglītības / kvalifikācijas ieguves iespējas, persona ir reģistrējusies NVA darba meklētājs, persona aktīvi meklē darbu, piemērām, ir nosūtījusi CV un darba pieteikumus darba devējiem, ir notikušas darba intervijas vai persona ir apzinājusi pašnodarbinātības iespējas, ar personu ir noslēgts brīvprātīgā darba līgums, persona ir nokārtojusi būtiskus sev nepieciešamos atbalsta pakalpojumus, piemēram, viena vecāka ģimenes personai ir nokārtota uzturlīdzekļu saņemšanas iespēja, no vardarbības cietusi persona ir atbrīvojusies no vardarbīgām attiecībām, personai ar invaliditāti ir nodrošināti mājokļa pielāgošanas pakalpojumi, personai, kas kopj citu ģimenes locekli, ir nodrošināti sociālā aprūpētāja pakalpojumi un citi būtiski personai nepieciešamie atbalsta pakalpojumi, kas nepieciešami, lai persona varētu uzsākt iesaistīties izglītības, kvalifikācijas ieguvē vai nodarbinātībā, tostarp pašnodarbinātībā.

Motivācijas programmām un sociālās iekļaušanas pasākumiem ir būtiski analizēt ne tikai kvantitatīvos un normatīvajā regulējumā definētos iznākuma un rezultāta un tūlītējos rādītājus, bet arī citus indivīda psihosociālās situācijas izmaiņas raksturojošos rādītājus un to kontekstu.

Dažādu valstu[[144]](#footnote-144) un projektu prakses, strādājot ar sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautajām personām, jo sevišķi ilgstošajiem bezdarbniekiem, ir dažādas, tostarp iesaistot vairākas puses un institūcijas – nodarbinātības dienestus, pašvaldības, NVO, darba devējus u.c. sadarbība starp institūcijām ES dalībvalstīs mēdz atšķirties, jo to nosaka gan vietējās pārvaldības procesu norise, gan sadarbības tradīcijas starp institūcijām vai to trūkums dažādu jautājumu risināšanā.

Pētījumi[[145]](#footnote-145) liecina, ka ilgstošo bezdarbnieku un sociālās atstumtības riskam pakļauto personu integrācija darba tirgū ir jāuztver kā pakāpenisks process, kuram nepieciešams ilgstošs atbalsts. Atbalsta pasākumu rezultativitāte ir atkarīga gan no tā, cik sekmīgi piemeklēti dažādi aktivizēšanas pasākumi, gan no paša ilgstošā bezdarbnieka īpašībām – cik ļoti viņš ir attālinājies no darba tirgus, kā arī no darba tirgus situācijas konkrētajā vietā. Individuāla pieeja ir īpaši svarīga tiem ilgstošajiem bezdarbniekiem, kas ir ļoti attālinājušies no darba tirgus un kuru motivēšanai un integrēšanai nepieciešams intensīvs darbs un atbalsts ilgākā laika posmā, atbilstoši katras personas situācijai.

Balstoties uz iepriekš minēto, var pieņemt, ka lietderīgāk ir vērtēt iespējamo motivācijas programmu un atbalsta pasākumu rezultātu ilgākā termiņā. Arī Regula[[146]](#footnote-146) nosaka arī nepieciešamību apzināt un apkopot kopējos ilgtermiņa rezultātu rādītājus dalībniekiem, kas ir:

* nodarbinātībā iesaistītie dalībnieki, tostarp pašnodarbinātie, sešus mēnešus pēc aiziešanas
* dalībnieki labākā darba tirgus situācijā sešus mēnešus pēc aiziešanas
* nodarbinātībā iesaistītie dalībnieki vecumā pēc 54 gadiem, tostarp pašnodarbinātie, sešus mēnešus pēc aiziešanas
* nodarbinātībā iesaistītie nelabvēlīgā situācijā esošie dalībnieki, tostarp pašnodarbinātie, sešus mēnešus pēc aiziešanas.

Dalībvalstīm šie dati jāsniedz gada īstenošanas ziņojumos, kā norādīts Regulas Nr. 1303/2013 50. panta 5. punktā. Tie ir jāievāc, balstoties uz dalībnieku reprezentatīvu izlasi katrā investīciju prioritātē. ESF projekta "Dažādības veicināšana” (Nr. 9.1.4.4./16/I/001)  vadības komitejas sanāksmē[[147]](#footnote-147) LM kā atbildīgā iestāde norādīja, ka šim projektam atbilstoši rādītāju pasei ilgtermiņa rezultātu izvērtējums nav paredzēts, bet ir paredzēta izvērtēšana izlases kārtībā, kuras laikā var pārbaudīt cik noturīgs ir rezultāts pēc 6 vai 12 mēnešiem. SIF vērš uzmanību, ka netiek plānota ilgtermiņa rezultāta rādītāja izvērtēšana, jo LM kā atbildīgā iestāde norāda uz šāda rādītāja izvērtēšanas neiekļaušanu projekta dokumentācijā un finansējuma neparedzēšanu šādam mērķim. Ilgtermiņa rādītāju apzināšana no vienas puses norādītu uz sasniegto rezultātu ilgtspēju un noturību, bet no otras puses ļautu identificēt tās mērķa grupas personas un rezultātus, kuri neatspoguļojās tūlītējos rezultātos, tomēr iesaistījās nodarbinātībā vai izglītībā vai arī aktīvos darba meklējumos vēlākā laika periodā.

Kopumā var secināt, ka sasniedzamie rezultatīvie rādītāji, tai skaitā tūlītējie rezultāta rādītāji, ir noteikti tā, ka tikai daļēji ļauj identificēt motivācijas programmas īstenošanas rezultātus – to, kas patiesi ir vai nav sasniegts mērķa grupas pārstāvju sociālās funkcionēšanas uzlabošanā un viņu sociālās iekļaušanās sekmēšanā. Labāku priekšstatu par sasniegtajiem rezultātiem var sniegt vairāku konkrētu piemēru aplūkošana, kuros ilustrēta personu situācija un sasniegtie rezultāti, kas liecina par bieži vien plašāku personas sociālās, finansiālās un dzīves kvalitātes situācijas uzlabošanos. Liela nozīme būtu pēctecīgam atbalstam, piemēram, motivācijas programma pēc kuras sekotu dalība NVA aktīvās nodarbinātības pasākumos, savukārt pēc tiem iesaiste nodarbinātībā.

* 1. Rezultāta rādītāju sasniegšanas pakāpe

Projekta MK noteikumi Nr.102[[148]](#footnote-148) 4.2. punktā noteikti sasniedzamie iznākuma un rezultāta rādītāji līdz 2023.gada 31.decembrim un to vērtības:

4.2.1. iznākuma rādītājs – atbalstu saņēmušo nelabvēlīgā situācijā esošu iedzīvotāju skaits – 3 100;

4.2.2. rezultāta rādītājs – nelabvēlīgā situācijā esoši dalībnieki, kuri pēc aiziešanas (pēc dalības pasākumā) sākuši darba meklējumus, iesaistījušies izglītībā/apmācībā, kvalifikācijas ieguvē, nodarbinātībā, tostarp pašnodarbinātie, – 1 800.

Saskaņā ar LM sniegto informāciju SIF (2019.gada jūnijā) - rādītāju pasē minētās sasniedzamās vērtības ir noteiktas, balstoties uz vienotu principu visām plānotajām investīcijām 2014.-2020.gada plānošanas periodā, t.i., par pamatu ņemot bāzes vērtību sasniegtajiem rādītājiem 2012.gadā.

Uz vidusposma izvērtējuma veikšanas brīdi ir apkopota informācija par 1.un 2.motivācijas programmu īstenošanas kārtu iznākuma un rezultāta rādītājiem noteiktajos 8 reģionos. Kopumā ir iesaistītas 931 mērķa grupas personas, kas sastāda aptuveni 30% no sākotnēji plānotajiem līdz projekta īstenošanas beigām. No iesaistītajiem rezultāta rādītājs ir sasniegts 355 personām[[149]](#footnote-149), bet saskaņā CFLA veikto dalībnieku saraksta pārbaudi un apstiprinājumu (11.10.2019) 389 personas.

6.3.. Tabula Iznākuma un rezultāta sasniegšanas pakāpe attiecībā pret sākotnēji definēto iznākuma un rezultāta vērtību

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Definētā iznākuma rādītāja vērtība līdz 31.12.2023. | Sasniegtā iznākuma rādītāja vērtība līdz 18.10.2019. | Iznākuma rādītāja sasniegšanas progress no plānotā % | Definētā rezultāta rādītāja vērtība līdz 31.12.2023. | Sasniegtā rezultāta rādītāja vērtība līdz 18.10.2019. | Rezultāta rādītāja sasniegšanas progress no plānotā % |
| Kopā: | 3100 | 931 | 30,03 | 1800 | 355 | 19,72 |

Motivācijas programmu īstenošana notiek saskaņā ar iepirkuma līgumiem un tajos noteiktajiem termiņiem, kas praksē nozīmē atšķirīgus motivācijas programmu uzsākšanas un noslēguma laika posmus un rezultāta un iznākuma rādītāja pakāpenisku sasniegšanu dažādos reģionos un pakalpojuma īstenošanas vietās. Vienlaikus reģionā tiek nodrošināta motivācijas programma no 50-60 mērķa grupas personām. 1.posmā, īstenojot motivācijas programmas tika iesaistītas 450 mērķa grupas personas, no kurām 28,22% gadījumu (127) tika sasniegts rezultāta rādītājs saskaņā ar MK noteikumiem. Savukārt 2.posmā 47,30% gadījumu (228) tika sasniegts rezultāta rādītājs. Kopumā vidēji abos posmos kopā ņemot tie ir 38,09% gadījumu (355), kad motivācijas programmu īstenošanas noslēgumā saskaņā ar projekta nosacījumiem ir sasniegts rezultāta rādītājs. SIF vērtējumā[[150]](#footnote-150) Motivācijas programmas rezultāta rādītāji ir vismaz par 10% augstāki nekā sākotnēji plānoti. SIF ieskatā prognozes – labākajā gadījumā noturēsies 46%, bet nav pārliecības, ka tiks sasniegti 60%, jo minētais pakalpojums saistīts ar smagiem klientiem. Savukārt, LM kā AI pauž viedokli[[151]](#footnote-151) par rezultāta rādītāja nesasniegšanas risku un nepieciešamību nodrošināt lietderīgu ES fondu līdzekļu izlietojumu un nepieciešamību ieviest projekta rezultāta rādītāja izpildes veicinošus pasākumus (t.sk. mērķa grupas iesaistes un motivācijas programmas satura izmaiņām). SIF, lai veicinātu projekta rezultatīvā rādītāja sniegumu ierosināja izmaiņas gan izmaksas nosacījumos par vienu motivācijas programmas mērķa grupas personu, gan akcentēja rezultāta rādītāju nozīmi pakalpojuma sniedzējiem. Tika veikti attiecīgi grozījumi MK noteikumos Nr.102, lai palielinātu motivācijas programmas izmaksas uz vienu personu. Normatīvais regulējums[[152]](#footnote-152) paredz, ka finansējuma saņēmējam jāsniedz pamatojums projektā plānotā iznākuma vai rezultāta rādītāju nesasniegšanas gadījumā pie noslēguma maksājuma pieprasījuma, ko CFLA izvērtēs un saskaņā ar reglamentējošiem dokumentiem piemēros vai nepiemēros finanšu korekciju par iznākuma rādītāju vai projekta mērķa nesasniegšanu, ja nepieciešams lūdzot LM kā AI viedokli. Par rezultāta rādītāju nesasniegšanu korekcijas minētajās vadlīnijās nav paredzētas.

Rezultāta rādītājs dažādos reģionos ir atšķirīgs ar visai augstu amplitūdu no 5,83% Ziemeļkurzemē līdz 77,5% Dienvidkurzemes reģionā (skatīt nākamo tabulu).

6.4. tabula Iznākuma un rezultāta rādītāji sadalījumā pa reģioniem un pakalpojuma sniedzējiem uz 30.09.2019.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Reģions | Pakalpojumu sniedzējs | Iznākuma rādītāji  1.posms | Iznākuma rādītāji  2.posms | Mērķa grupu personu skaits | Rezultāta rādītāji | Rezultāta rādītāja sasniegšanas pakāpe %  Kopā | Rezultatīvie rādītāji |
| KOPĀ | E12 | SIF info |
|  | KOPĀ |  |
| Rīgas reģions | Biedrība “Latvijas Sarkanais krusts” | 51 | 56 | 107 | 24 | 22,43 | 30 |
| Vidzeme | Biedrība “Latvijas Sarkanais krusts” | 60 | 60 | 120 | 39 | 32,5 | 45 |
| Ziemeļlatgale | Biedrība “Latvijas Sarkanais krusts” | 60 | 60 | 120 | 68 | 56,67 | 68 |
| Viduslatvija | Biedrība “Izglītības iniciatīvu centrs” | 57 | 62 | 119 | 49 | 41,18 | 51 |
| Dienvidlatgale | LCĪVSO “Sustento” | 60 | 60 | 120 | 66 | 55 | 66 |
| Dienvidkurzeme | Biedrība “Mini SD” | 60 | 60 | 120 | 93 | 77,5 | 93 |
| Ziemeļkurzeme | Krīzes centrs “Ģimenēm ar bērniem “Paspārne”” | 60 | 59 | 119 | 7 | 5,83 | 26 |
| Zemgale | LCĪVSO “Sustento” | 42 | 64 | 106 | 9 | 8,49 | 10 |
| KOPĀ |  | 450 | 481 | 931 | 355 | 38,09 | 389 |

6.1.attēls Rezultāta rādītāja sasniegšanas pakāpe attiecībā pret iznākuma rādītāju sadalījumā pa reģioniem uz 30.09.2019.

Izpētē konstatēts, ka rezultāta rādītāju atšķirības starp reģioniem ietekmē vairāki faktori - pakalpojuma sniedzēja organizācijas kultūra, mērķa grupas personu motivācija, darba organizācija (iesaistīto speciālistu komanda un sadarbības forma) un tas, kas notiek reģionā kopumā (sociālekonosmiskā situācija reģionos), ietekmē motivācijas programmas rezultāta rādītāju sasniegšanu[[153]](#footnote-153). Piemēram, Zemgalē ne pašvaldības, ne sociālie dienesti nevēlas sadarboties ar pakalpojuma sniedzējiem, likumsakarīgi rezultāti ir viszemākie[[154]](#footnote-154). Būtisks rezultāta rādītāju ietekmējošais faktors dažādos reģionos ir strukturālais bezdarbs un darbavietu trūkums reģionā vai personas dzīvesvietas tuvumā.

Rezultāta rādītāju atšķirības ir novērojamas arī sadalījumā pa mērķa grupām. Visaugstākie rezultāta rādītāji ir tām personām, kas diskriminācijas riskam pakļautas etniskās piederības dēļ.

6.5.Tabula Rezultāta rādītāji sadalījumā pa mērķa grupām uz 30.09.2019.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Kopā | Dzimumgrupa | Vecumgrupa | Invaliditāte | Etnicitāte |
| Dalībnieku skaits | 931 | 239 | 236 | 232 | 224 |
| Rezultāta rādītāji | 355 | 84 | 84 | 85 | 102 |
| Rezultāta rādītāju sasniegšanas pakāpe % | 38,09 | 35,15 | 35,59 | 36,64 | 45,33 |

Ļoti bieži rezultāta rādītāju sasniegšanu ietekmē plašāki sociālekonomiskie vai individuālie faktori, ko novērojuši pakalpojumu sniedzēji, piemēram, klients nevēlas reģistrēties Nodarbinātības valsts aģentūrā vai legalizēt darba attiecības dažādu iemeslu dēļ – nevēlas maksāt uzturlīdzekļus, pastāv riski, ka tiks zaudēts kāds pabalsts. Šos faktorus zinātniskajās publikācijās dēvē par labklājības slazdu[[155]](#footnote-155) *(welfare trap)*. Tās ir situācijas, kad indivīdi tiecas iegūt un saglabāt kādu noteiktu statusu, lai varētu saņemt dažādus labumus (pabalstus un pakalpojumus) no valsts vai pašvaldības. Sociālo pabalstu un pakalpojumu saņēmējiem bieži vien nākas izvēlēties vai nu turpināt paļauties uz sniegto sociālo palīdzību, vai arī samierināties ar zemākiem ienākumiem darba tirgū. Arī dažādas sociālā atbalsta programmas nestimulē indivīdus meklēt darbu īpaši gadījumos, kad potenciālie ienākumi ir zemi. Labklājības slazda identificēšanai zinātniskos pētījumos un statistiskajos apsekojumos izmanto divus indikatorus – bezdarba slazdu (*unemployment trap*) un nabadzības slazdu (*poverty trap*), ko bieži vien arī apzīmē ar zemas darba samaksas slazdu (*low wage trap*). Kad indivīds atrod darbu, viņš zaudē iespēju saņemt bezdarbnieka pabalstu un bieži vien arī zaudē tiesības pretendēt uz citiem sociālajiem pabalstiem (GMI un dzīvokļa pabalstiem). Bezdarbnieka statusa zaudēšana nozīmē arī zaudēt ievērojamus ienākumus un citus labumus, īpaši tiem, kuriem ir zema izglītība, maza darba pieredze un kuri nevar pretendēt uz labi atalgotu darbu.

Ir svarīgi norādīt, ka sociāliem pakalpojumiem un pabalstiem bez tiešām izmaksām ir arī netiešās[[156]](#footnote-156), un tas jāņem vērā, analizējot bezdarbnieku un sociālo dienestu motivāciju. Piemēram, trūcīgas personas var apmeklēt ārstu bez maksas. Bieži vien trūcīgu ģimeņu bērni var saņemt brīvpusdienas. Tas var labvēlīgi ietekmēt šo indivīdu veselību. Tāpat bezdarbnieka, trūcīgās personas statuss ļauj ietaupīt naudu apkurei un transporta izdevumiem, ko būtu jāatvēl indivīdam tad, kad viņš sāktu strādāt un nāktos iztikt bez sociālās palīdzības. Šo ietaupīto naudu viņš var atvēlēt citām vajadzībām (pārtikai, izklaidei, mācībām u. tml.). Tāpat jāuzsver, ka bieži vien nepietiekami tiek novērtētas izmaksas, kas saistītas ar nodarbinātību un ko nākas segt jebkuram bezdarbniekam, pieņemot darba piedāvājumu. Tie ir izdevumi par sabiedrisko transportu, papildu apģērbu, maltītēm un dzērieniem, kā arī dažādiem sociāliem pasākumiem. Ģimenēm, kurās aug nepilngadīgi bērni, jāatvēl ievērojami līdzekļi par auklīti vai bērnudārza pakalpojumiem. Visi iepriekš minētie apsvērumi ir svarīgi, lai saprastu bezdarbnieku un sociālo dienestu klientu motivāciju, kā arī to, kāpēc Latvijā ir liels risks nokļūt labklājības slazdā. Pētniecībā[[157]](#footnote-157) kontekstā ar labklājības slazda jēdzienu lieto arī strādājošo nabadzības konceptu (*in-work poverty*). Ar strādājošo nabadzību vispārīgā gadījumā saprot nabadzību, ko pieredz persona, kas ir aktīva darba tirgus dalībnieka statusā – ir darba ņēmējs, kuram par darbu tiek maksāts atalgojums. Cilvēki, kuri mēģina iekļauties darba tirgū, bieži stāsta, ka viņiem strādājot "neklājas labāk", jo strādājot rodas papildu izmaksas: pārvietošanās izmaksas, ar bērnu aprūpi un cita veida aprūpi saistīti izdevumi, apģērbs, ēšana u.c. izdevumi. Tas nozīmē, ka daudzi cilvēki, it sevišķi bērnu vecāki, kuri uzņemas marginālus darbus (nepilna laika darbu vai īslaicīgus gabaldarbus, nenoturīgu vai slikti apmaksātu darbu), nemaina savu dzīvi – dzīvo nabadzībā bez darba un dzīvo nabadzībā strādājot. Šādos gadījumos atbalsta pasākumi, kas palīdzētu nodrošināt adekvātu (pieejamu, kvalitatīvu, finansiāli pavelkamu) bērnu aprūpi, kā arī citi atbalsta pasākumi, kļūst neaizstājami. Ar tiem jānodrošina, ka strādāšana patiesībā negrūž indivīdu dziļākā nabadzībā. Ir izpētīts, ka pastāv "virpuļdurvju efekts" jeb sakarība starp strādājošo nabadzību un bezdarbu. Turklāt pāreja no bezdarbnieka statusa uz apmaksātu darbu un atpakaļ bieži vien ir problemātiska: cilvēkiem, kas atrodas šai statusa maiņas procesā, bieži vien nav nekādu ienākumu. Situāciju padara smagāku arī tas, ka, uzsākot darbu, jāzaudē sabiedriskie pakalpojumi, kuri bija par brīvu vai par mazu maksu, kā arī mājokļu pabalsti u.c. būtiski atbalsta mehānismi. Tas rada nabadzības slazdu, no kura izkļūt ir ļoti grūti, un neregulāru, neplānojamu ienākumu plūsmu. Šis "mazas algas-bezalgas" cikls apliecina, ka strādājošo nabadzība un bezdarbs ir saistītas parādības, nevis atsevišķu cilvēku atšķirīgas pieredzes.

1. Ieguvumu un ieguldījumu savstarpējā attiecība

Lai atbildētu uz izvērtējuma jautājumu, vispirms jāsaprot kas tieši programmas kontekstā tiek saprasts ar “ieguvumiem” un “ieguldījumiem”, un kādas var būt šo ieguvumu un ieguldījumu savstarpējās attiecības. Izvērtējuma jautājums pēc būtības vēlas noskaidrot vai programmas īstenošanā izmantoto resursu kopsumma nepārsniedz programmas radīto ieguvumu, rezultātu un ietekmes kopsummu, jeb cik liels labums un vērtība ir radīta izmantojot programmas resursus.

Saskaņā ar Finanšu ministrijas sagatavotajiem ieteikumiem Eiropas Savienības fondu ieguldījumu izvērtēšanai[[158]](#footnote-158) ieguldījumu un iznākumu/rezultātu attiecību izsaka efektivitātes kritērijs. Efektivitāti raksturo spēja sasniegt iznākumu ar iespējami zemākām izmaksām jeb izmantojot pieejamos resursus sasniegt maksimāli labāko ieguvumu, un to var noteikt izmantojot ieguvumu-izmaksu analīzes metodes.

Ieguvumu-izmaksu analīzes metodes tradicionāli galveno uzmanību pievērš intervences finansiālajiem ieguvumiem un izmaksām, izsakot tos monetārā izteiksmē. Programmas gadījumā tas nozīmē aprēķināt, cik lielus monetārus ieguvumus programmas mērķa grupai ir radījusi nodarbinātības uzsākšana, uzsākta izglītība, uzsākti darba meklējumi vai paaugstināta kvalifikācija. Iespēju robežās analīzē būtu jāņem vērā arī programmas izraisītie sociālekonomiskie efekti, kas saistīti ar indivīda un kopienas sociālo un ekonomisko labklājību, kas var ietvert arī pārmaiņas kopienas demogrāfiskajā struktūrā, nodarbinātības un ienākumu struktūrā un līmenī, publisko pakalpojumu pieejamībā, kopienas estētiskajās vērtībās, dzīves kvalitātes novērtējumā u.c.

Kā rāda iepriekšējās izvērtējuma nodaļās atspoguļotie analīzes rezultāti, programmas sasniegumi ir ļoti atkarīgi no vispārējā konteksta, kādā tā tiek īstenota un sarežģītās, strauji mainīgās vides ietekmes. Precīzi un pārbaudāmi dati ir pieejami par atsevišķiem programmas rezultātiem (skat. ziņojuma 6.nodaļu Motivācijas programmas rezultāta rādītāju sasniegšanas pakāpe un to ietekmējošie faktori), lielāko daļu programmas sasniegto rezultātu ir grūti izmērīt un programmas radītie ieguvumi ir neskaidri interpretējami. Turklāt, ne vienmēr ir novērojama lineāra sakarība starp programmas aktivitātēm, to ieguvumiem un sasniegtajiem rezultātiem; ir novērojama arī citu faktoru ietekme, kas nozīmē, ka plānoto iznākumu sasniegšana ne vienmēr ir pārvērtusies proporcionālās izmaiņās rezultātu līmenī. Citu faktoru ietekme apgrūtina rezultātu līmenī konstatēto izmaiņu pilnīgu vai daļēju attiecināšanu uz programmu.

Izmaksu un ieguvumu analīzi visbiežāk piemēro pirms programmas/intervences īstenošanas, lai novērtētu tās potenciālo radīto vērtību. Programmas īstenošanas laikā un tūlīt pēc tās beigām izmaksu un ieguvumu analīzi veikt ir sarežģītāk, jo nākas saskarties ar grūtībām piešķirt monetāru vērtību starpposma rezultātiem, kā arī jāņem vērā ne tikai programmas efektivitāte, bet arī citi kritēriji. Tādēļ programmas ieguvumu un ieguldījumu attiecības noteikšanai vidusposma izvērtējuma ietvaros tika izvēlēta kvalitatīva pieeja izmaksu efektivitātes noteikšanai, kas balstās A.Cillera un P. Fibsa integratīvajā izmaksu un ieguvumu matricas pieejā[[159]](#footnote-159), papildinot to ar izvērtējuma rubriku izmantošanu.

Veicot kvantitatīvu izmaksu un ieguvumu salīdzinājumu, visas izmaksas un ieguvumus izsaka naudas izteiksmē un salīdzina, saskaitot ieguvumu attiecību pret izmaksām. Kvalitatīvā izmaksu-ieguvumu analīze atšķiras ar to, ka tajā tiek izmantoti dažādi pierādījumi, kas apliecina izmaksas un ieguvumus, tos nepārvēršot naudas vērtībā, bet tā vietā analizē attiecības starp izmaksām un ieguvumiem. Izmaksas ietver gan finanšu, gan citus resursus (piemēram, cilvēkresursi, informācija, infrastruktūra, kas izmantota pakalpojuma sniegšanai u.c.) un negatīvos iznākumus/faktorus, ko veido papildus izmaksas, kas radušās programmas īstenošanas laikā. Ieguvumi ietver pozitīvos ieguvumus un negatīvos iznākumus, kas ir novērsti programmas darbības laikā vai ilgākā termiņā (skat. tabulu 7.1.).

7.1.Tabula Analīzē izmantotie ieguvumu un izmaksu veidi

|  |  |
| --- | --- |
| **IEGUVUMI** | **IZMAKSAS** |
| Pozitīvie ieguvumi  pozitīvi ieguvumi, kas radušies programmas darbības laikā | Izlietotie resursi  programmas īstenošanā izlietotie finanšu un citi resursi |
| Novērstie negatīvie iznākumi  izvairīšanās no negatīviem iznākumiem, kas būtu radušies, ja nebūtu programmas | Negatīvie iznākumi  izmaksas, kas programmas īstenošanas laikā radušās iesaistītajām pusēm papildus izlietotajiem resursiem |

Izmaksu un ieguvumu analīze tiek veidota raugoties no izvērtējuma fokusa, uz kuru attiecas ieguvumi un izmaksas. Tā kā šīs analīzes fokuss ir sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļauto personu motivācijas programmas efektivitāte, ir svarīgi noteikt izmaksas un ieguvumus dažādām iesaistītajām ieinteresēto personu grupām. Analīzē jāņem vērā ieguvumi un izmaksas, kas radušās programmas dalībniekiem, pakalpojuma sniedzējiem, SIF un plašākai sabiedrībai. Analīze balstīta uz dokumentu analīzi, mērķa grupas pārstāvju, pakalpojuma sniedzēju un SIF pārstāvju interviju kvalitatīvās analīzes rezultātiem.

Pierādījumu atrašana vai aprēķināšana ir sarežģīta, jo īpaši ja intervences ietekme ir jānovērtē tūlīt pēc tādu pasākumu īstenošanas, lai gan ieguvumi pilnībā realizēsies tikai vairāku gadu laikā. Sasniegtajiem rezultātiem (nodarbinātība, uzsāktā izglītības ieguve, darba meklējumi, iegūtā kvalifikācija) ir zema iespējamība izraisīt lielas pārmaiņas mērķa grupas situācijā programmas darbības laikā, savukārt, ilgtermiņā pārmaiņu iespējamība var būtiski pieaugt. Tā kā analīze tiek veikta balstoties uz datiem, kas iegūti tūlīt pēc motivācijas programmas pabeigšanas, tad ieguvumu un izdevumu aprēķināšanas iespējas ir būtiski ierobežotas.

**IEGUVUMI**

**Pozitīvi ieguvumi, kas radušies programmas darbības laikā**

Pozitīvi ieguvumi četrām ieinteresēto personu grupām ir apkopoti 7.2. tabulā un sīkāk iztirzāti tālāk tekstā.

*Pozitīvi ieguvumi projekta mērķa grupām*

Izvērtējuma gaitā tika konstatēta virkne pozitīvu ieguvumu projekta mērķa grupām. Pamanāmākie pozitīvie ieguvumi saistāmi ar uzlabojumiem mērķa grupu dzīves kvalitātē, atstumtību veicinošu šķēršļu likvidēšanu, iegūtām prasmēm un zināšanām, nodarbinātības vai darba meklējumu uzsākšanu. Novērojami arī uzlabojumi fiziskajā un garīgajā veselībā, psiholoģiskā un emocionālā stāvokļa uzlabojumi, motivācijas un aktivitātes pieaugums, kā arī sociālās aktivitātes pieaugums.

Izvērtējuma gaitā ir rasti pierādījumi mērķa grupu pārstāvju atkaliekļaušanai darba tirgū un iztikai nepieciešamu līdzekļu ieguvei (piemēram, dokumentācijas sakārtošanai uzturlīdzekļu piedziņai, invaliditātes statusa ieguvei, sociālā uzņēmuma dibināšanai u.c.). Atstumtību veicinošu šķēršļu likvidēšanai, fizisku, juridisku un psiholoģisku problēmu risināšanai ir konstatējama tieša pozitīva ietekme uz izmaiņām mērķa grupas dzīves kvalitātē un materiālās situācijas uzlabojumiem. Novērojamas šo pārmaiņu rosinātas pozitīvas izmaiņas arī mērķa grupas ģimenes locekļiem, piemēram, uzlabojušās attiecības ģimenē, uzlabojusies mājsaimniecības kopējā materiālā situācija u.c.. Programmas atbalsta rezultātā pieaugusī personu informētība par savām tiesībām, iegūtās praktiskās zināšanas kā rīkoties noteiktās situācijās, iegūtās valodu, datoru u.c. prasmes un attīstītās radošās spējas ir palielinājušas mērķa grupas iespējas veiksmīgi atgriezties darba tirgū un uzlabot to sociāli-ekonomisko situāciju. Veselības uzlabojumi un atteikšanās no sliktiem ieradumiem ir palīdzējuši mazināt fiziskās un sociālās barjeras.

Programmas rezultāti uzrāda konkrētas izmaiņas mērķa grupas psiholoģiskajā, emocionālajā un sociālajā stāvoklī, piemēram, izmaiņas attieksmē pret dzīvi, baiļu mazināšanā, personības izaugsmē, uzlabotā sevis izpratnē, pašapziņas un pašpārliecinātības pieaugumā, pašsajūtas uzlabojumos, iegūtā pārliecībā, iegūtā drosmē, spēkā un spriedzes mazināšanā, kas rezultējas izolētības mazināšanā un atvērtībā pret citiem cilvēkiem. Šo izmaiņu rezultātā ir novērojama paaugstināta motivācija un gatavība iekļauties sabiedrībā, izmantojot programmas gaitā iegūtos sociālos kontaktus.

*Pozitīvi ieguvumi pakalpojuma sniedzējiem*

Pakalpojuma sniedzējiem (pārmaiņu aģentiem, iesaistītajiem speciālistiem) dalība programmā ir ļāvusi gūt dažādus pozitīvus ieguvumus, kas saistīti ar to profesionālo izaugsmi, sadarbību, pieredzi, pašrealizāciju, emocionāliem, sociāliem un materiāliem ieguvumiem. Pateicoties dalībai programmā pārmaiņu aģenti un iesaistītie speciālisti ir ieguvuši jaunas zināšanas un prasmes, profesionālus kontaktus gan ar citiem speciālistiem, gan jauniem klientiem, ļaujot izveidot vai turpmāk attīstīt oficiālas un neformālas attiecības, profesionālus tīklus un sadarbību. Pakalpojuma sniedzēji guva tiešu labumu no labākas izpratnes par mērķa grupām un to specifiku, atšķirīgām pieejām un metodikām, kas ļāvusi paaugstināt viņu kvalifikāciju un lielākas iespējas arī turpmāk strādāt ar mērķa grupām.

Dalība programmā pakalpojuma sniedzējiem sniegusi arī pozitīvus emocionālus un sociālus ieguvumus, dodot iespēju tiem strādāt ar atstumtām mērķa grupām, tām palīdzēt, dot šiem klientiem vairāk, nekā ir iespējams pakalpojuma sniedzēju pamatdarbībā. Šī iespēja ir rezultējusies klientu novērtējumā un draudzībā. Dalība programmā pakalpojuma sniedzējiem ir ļāvusi gūt ne tikai emocionālus un profesionālus, bet arī materiālus ieguvumus, ļaujot strādāt savā profesijā pilnu slodzi un papildus nopelnīt. Kā pozitīvu ieguvumu pakalpojuma sniedzēji novērtē arī iespēju strādāt brīvāk, ārpus normatīvajiem ierobežojumiem ar ko ikdienā jāsaskaras piemēram, sociālo dienestu darbiniekiem.

*Pozitīvi ieguvumi SIF*

SIF, īstenojot atbildību par programmas īstenošanu, ir koncentrējies uz pakalpojumu plānošanu, koordinēšanu, metodisko atbalstu, uzraudzību un to pilnveidi. Īstenojot šīs funkcijas, SIF ir izveidojušās vai tālāk attīstījušās oficiālas un neformālas attiecības ar pakalpojumu sniedzējiem, pašvaldībām, sociālajiem dienestiem un sadarbība ar citām institūcijām, kas sniedz pakalpojumus programmas mērķu grupām. Tas ir uzlabojis SIF sadarbības plānošanas spēju, uzlabojis informācijas apriti un uzlabojis zināšanas par labāko praksi mērķa grupu sasniegšanā. Programmas īstenošana ir paaugstinājusi SIF kā institūcijas kapacitāti motivācijas programmu ieviešanā un atbalsta sniegšanā. Kā pozitīvs ieguvums atzīstama arī iespēja izmantot programmas īstenošanas pirmajos posmos gūto pieredzi nākošajos posmos, uzlabojot programmas īstenošanu, sniedzot precīzāku informāciju un atbalstu pakalpojumu sniedzējiem un gūstot labāku izpratni, ko var piemērot arī citām programmām.

SIF darbinieki ir pilnveidojuši savas prasmes, labāk izprotot mērķa grupu vajadzības, izzinot praksē dažādu pieeju un metožu efektivitāti, tā paplašinot savas prasmes veidot efektīvākas mērķa grupu iekļaušanas iniciatīvas. Pozitīvi programmas rezultāti un veiksmīga īstenošanas pieredze var palielināt SIF iespējas piesaistīt jaunus resursus mērķa grupu motivācijas programmu īstenošanai, tādējādi uzlabojot organizācijas ilgtspēju un palielinot kopējo tās pārziņā esošo budžetu.

*Pozitīvi ieguvumi plašākai sabiedrībai*

Pašvaldībās, kur tika īstenota programma un sniegti pakalpojumi, programmas resursi sniedza pozitīvu efektu gan tiešā veidā nodarbinot pakalpojuma sniedzējus un speciālistus, gan netiešā veidā veicinot mērķa grupas pārstāvju nodarbinātību. Aizsniedzot personas, kas piedzīvojušas atstumtību gadiem ilgi un ar kuriem nelabprāt strādāja sociālie dienesti un speciālisti, programmas īstenošana uzlaboja situāciju vietējās kopienās. Visa sabiedrība kopumā gūst labumu no atstumto personu psiholoģiskā, emocionālā un sociālā stāvokļa uzlabošanās, ļaujot sabiedrībai kopumā kļūt atvērtākai un saprotošākai.

7.2.Tabula Pozitīvi ieguvumi, kas radušies programmas darbības laikā

|  |  |
| --- | --- |
| Projekta mērķa grupas |  |
| Iegūta nodarbinātība  Atkaliekļaušanās darba tirgū  Iegūti iztikai nepieciešami līdzekļi  Atrisinātas fiziskas, juridiskas un psiholoģiskas problēmas, likvidējot atstumtību veicinošus šķēršļus  Izmaiņas (uzlabojumi) dzīves kvalitātē  Materiālās situācijas uzlabojumi individuāli un visai mājsaimniecībai  Uzlabojušās attiecības ģimenē  Pieaugusī personu informētība par savām tiesībām | Iegūtas praktiskās zināšanas kā rīkoties noteiktās situācijās  Iegūtas valodu, datoru u.c. prasmes  Attīstītas radošās spējas  Palielinājušas iespējas veiksmīgi atgriezties darba tirgū  Uzlabojumi psiholoģiskajā un emocionālajā stāvoklī, kas rezultējas pašapziņas un pašpārliecinātības pieaugumā, pašsajūtas uzlabojumos  Paaugstināta motivācija un gatavība iekļauties sabiedrībā |
| Pakalpojuma sniedzēji |  |
| Iegūtas jaunas zināšanas un prasmes  Iegūti profesionāli kontakti gan ar citiem speciālistiem, gan jauniem klientiem  Izveidojušās vai attīstījušās oficiālas un neformālas attiecības, profesionāli tīkli un sadarbība ar citiem profesionāļiem  Iegūta labāka izpratne par mērķa grupām un to specifiku  Iegūta labāka izpratne un zināšanas par dažādām pieejām un metodikām | Paaugstināta kapacitāte un kvalifikācija  Iegūtas lielākas iespējas arī turpmāk strādāt ar mērķa grupām  Iegūti emocionāli un profesionāli ieguvumi palīdzot atstumtām mērķa grupām  Materiāli ieguvumi strādājot savā profesijā pilnu slodzi un papildus nopelnot  Iegūta pieredze strādājot brīvāk, ārpus normatīvajiem ierobežojumiem |
| Sabiedrības integrācijas fonds |  |
| Izveidojušās vai attīstījušās oficiālas un neformālas attiecības ar pakalpojumu sniedzējiem, pašvaldībām, sociālajiem dienestiem  Izveidojusies vai attīstījusies sadarbība ar citām institūcijām, kas sniedz pakalpojumus programmas mērķu grupām  Uzlabojusies SIF sadarbības plānošanas spēja  Uzlabojusies informācijas aprite  Uzlabojusies SIF kapacitāte motivācijas programmu īstenošanā un atbalsta sniegšanā mērķa grupām | Uzlabojušās SIF darbinieku zināšanas par labāko praksi atstumto mērķa grupu sasniegšanā  Darbinieki labāk izprot mērķa grupu vajadzības, izzinot praksē dažādu pieeju un metožu efektivitāti, tā paplašinot savas prasmes veidot efektīvākas mērķa grupu iekļaušanas iniciatīvas  Palielinājusies potenciāla iespēja piesaistīt resursus mērķa grupu motivācijas programmu īstenošanas turpināšanai, tādējādi uzlabojot organizācijas ilgtspēju un palielinot kopējo tās pārziņā esošo budžetu |
| Plašāka sabiedrība |  |
| Pašvaldībās tieši ieguvumi no nodarbinātajiem pakalpojuma sniedzējiem un speciālistiem un netieši ieguvumi no mērķa grupas pārstāvju nodarbinātības pieauguma | Uzlabojusies situācija vietējās kopienās un sabiedrībā kopumā, uzlabojoties atstumto personu psiholoģiskajam, emocionālajam un sociālajam stāvoklim |

**Novērstie negatīvie iznākumi**

Novērstie negatīvie ieguvumi četrām ieinteresēto personu grupām ir apkopoti 7.3. tabulā un sīkāk iztirzāti tālāk tekstā.

Ar novērstiem negatīviem iznākumiem tiek saprasta izvairīšanās no negatīviem iznākumiem, kas būtu radušies, ja programma netiktu īstenota. Negatīvus iznākumus, kas varētu būt radušies bez programmas iejaukšanās, ir grūti identificēt. Lielākajai daļai iepriekšējā tabulā uzskaitīto pozitīvo ieguvumu ir arī to negatīvās alternatīvas, no kurām ir izdevies izvairīties. Piemēram, ja programmas rezultātā ir pieaugusi nodarbinātība un iespējas iegūt iztikai nepieciešamus līdzekļus, tad var pieņemt, ka bez programmas tās atsevišķu mērķa grupas pārstāvju dzīves kvalitāte nebūtu mainījusies. Zemāk pievienotajā tabulā norādīti tikai tie novērstie negatīvie iznākumi, kam nav atrasts atbilstošs pozitīvs rezultāts.

7.3.Tabula Novērstie negatīvie iznākumi

|  |  |
| --- | --- |
| Projekta mērķa grupas |  |
| Nesaņemtu palīdzību, jo nevēlētos oficiālas saistības ar sociālo dienestu  Vērstos pēc palīdzības pie dienestiem tikai krīzes situācijās, jeb nevērstos vispār | Mērķa grupām ilgtermiņā pieaugtu fiziskās un garīgas veselības problēmas, ko izraisa ilgstoša sociālā izolācija |
| Pakalpojuma sniedzēji |  |
| Pakalpojumu sniedzējiem, kas strādā ar mērķa grupām citās organizācijās, pieaugtu darba apjoms un stress saskaroties ar smagākiem (ielaistiem) gadījumiem  Pakalpojumu sniegšanā iesaistītie sociālie darbinieki un citi specialisti neiegūtu zināšanas un metodiku kā strādāt ar diskriminācijas riskam pakļautajām mērķa grupām | Pakalpojuma sniegšanā iesaistītie NVO būtu mazāks klientu skaits, jo daudzi klienti par viņiem neuzzinātu |
| Sabiedrības integrācijas fonds |  |
| Zināšanu zudums par mērķa grupu vajadzībām un efektīvākajiem to risinājumiem (zināšanas netiktu iegūtas) |  |
| Plašāka sabiedrība |  |
| Negūtie ieņēmumi no nodarbinātību uzsākušo ienākuma nodokļa maksājumiem | Mazāki veselības aprūpes, sociālo, izglītības un citu pakalpojumu izdevumi |

*Novērstie negatīvie iznākumi projekta mērķa grupām*

Izvērtējuma gaitā tika konstatēta virkne gadījumu, kur mērķa grupas pārstāvji atteicās piedalīties programmā, ja pakalpojuma saņemšanai nāktos slēgt līgumu ar sociālo dienestu, toties piekrita sadarboties ar nevalstiskajām organizācijām. Ja programma netiktu īstenota, var pieņemt, ka šīs personas nesaņemtu palīdzību, vērstos pēc palīdzības pie dienestiem tikai krīzes situācijās, jeb nevērstos vispār. Turpinot dzīvot pašizolācijā no sabiedrības, mērķa grupu pārstāvjiem ilgtermiņā prognozējoši pieaugtu fiziskās un garīgas veselības problēmas, kas radītu izdevumus gan viņiem, gan sabiedrībai kopumā.

*Novērstie negatīvie iznākumi pakalpojuma sniedzējiem*

Reaģēšana uz krīzes situācijām un kompleksām problēmām rada spriedzi pakalpojuma sniedzējiem un bieži patērē vairāk resursu nekā savlaicīga iejaukšanās pirms krīzes saasināšanās. Programma iesaistīja un sniedza pakalpojumus arī virknei personu, kuras citi pakalpojuma sniedzēji (piemēram, sociālais dienests) jau uzskatīja par ielaistiem gadījumiem un apkalpoja nelabprāt. Ja programma netiktu īstenota, var pieņemt, ka citiem sociālo pakalpojumu sniedzējiem pieaugtu darba apjoms un stress saskaroties ar smagākiem (ielaistiem) gadījumiem.

Izvērtējuma gaitā tika konstatēta arī programmas pozitīvs efekts uz pakalpojuma sniedzēju (NVO) atpazīstamību potenciālo klientu vidū. Var prognozēt, ka bez iesaistīšanās pakalpojuma sniegšanā šīm NVO būtu mazāks klientu skaits, jo klienti par šo organizāciju piedāvājumu neuzzinātu.

Programmas īstenošanā iesaistītie pakalpojuma sniedzēji pozitīvi novērtēja pakalpojuma sniegšanas gaitā saņemto metodisko atbalstu un zināšanas. Bez iesaistīšanās programmā pakalpojumu sniegšanā iesaistītie sociālie darbinieki un citi specialisti neiegūtu zināšanas un metodiku kā strādāt ar diskriminācijas riskam pakļautajām mērķa grupām.

*Novērstie negatīvie iznākumi SIF*

SIF pirms šīs programmas īstenošanas bija pieredze īstenojot programmas, kas bija vērstas uz pakalpojumu sniegšanu sociāli atstumtām personām. Ja programma netiktu īstenota var pieņemt, ka SIF zaudētu (negūtu) zināšanas par mērķa grupu aktuālajām vajadzībām un efektīvākajiem to risinājumiem.

*Novērstie negatīvie iznākumi plašākai sabiedrībai*

Īstenojot programmu, plašākai sabiedrībai izdevās izvairīties no lielākiem izdevumiem veselības aprūpei, sociālajiem, izglītības un citiem pakalpojumiem, pateicoties mērķa grupu atrisinātajām problēmām, uzlabotajam psiholoģiskajam un emocionālajam stāvoklim, iegūtajām prasmēm un nodarbinātības uzsākšanai. Ja programma netiktu īstenota var pieņemt, ka netiktu gūti ieņēmumi no nodarbinātību uzsākušo ienākuma nodokļa maksājumiem.

**IZMAKSAS**

Programmas izmaksas ietver gan finanšu, gan nefinanšu resursus, kas primāri izlietoti programmas īstenošanai, kā arī visas tās papildus izmaksas, kas programmas īstenošanas laikā radušās iesaistītajām pusēm. Četru ieinteresēto personu grupu izlietotie finanšu un nefinanšu resursi ir apkopoti 7.4. tabulā un sīkāk iztirzāti tālāk tekstā.

**Izlietotie resursi**

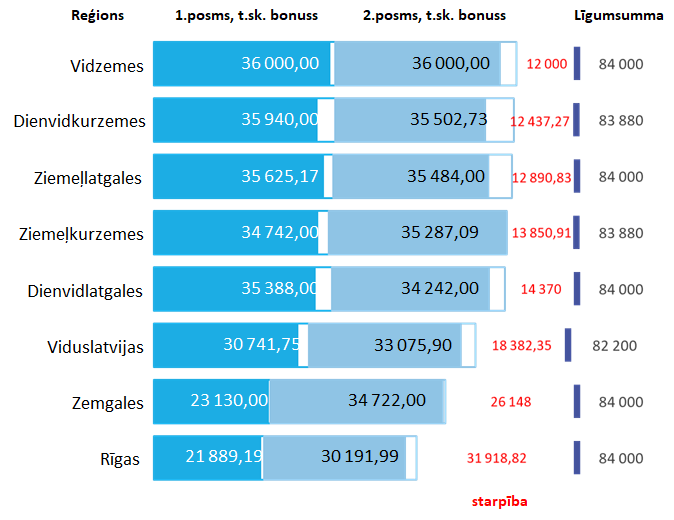
Projekta “Dažādības veicināšana” kopējais attiecināmais finansējums ir – 6 463 045 EUR, tai skaitā Eiropas Sociālā fonda finansējums – 5 493 588 EUR un valsts budžeta finansējums – 969 457 EUR. No šī finansējuma programmas īstenošanai pieejami kopumā aptuveni 2,86 miljoni EUR, kuru lielāko daļu veido diskriminācijas novēršanas un sociālās iekļaušanas pakalpojumu īstenošanas izmaksas (t.sk. mērķa grupas profilēšanas izmaksas, mērķa grupas motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu īstenošanas izmaksas un vidusposma izvērtējuma veikšanas izmaksas) un projekta īstenošanas personāla izmaksas (t.sk. motivācijas programmas koordinatora atlīdzība un pārējās izmaksas). Uz programmas īstenošanu attiecināmas arī proporcionāli izlietotās kopējās projekta vadības izmaksas (personāla izmaksas un pārējās vadības izmaksas)[[160]](#footnote-160).

*Pakalpojuma sniedzēju izmaksas*

Atbilstoši projekta iesniegumam, programmas īstenošanas izmaksu lielāko daļu (>90%) veido mērķa grupas motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu īstenošanas izmaksas 2800498,73 EUR apmērā. Šī summa sedz motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu nodrošināšanai dažādos Latvijas reģionos publiska iepirkuma ceļā piesaistīto pakalpojuma sniedzēju izmaksas, kā arī PVN. Līdz izvērtējuma veikšanas brīdim kopumā noslēgti 12 līgumi ar kopumā sešām organizācijām (2018.gadā noslēgti 6 līgumi ar 5 organizācijām, bet 2019.gadā 6 līgumi ar 5 organizācijām)[[161]](#footnote-161).

Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēji kopējās izmaksas aprēķina pēc saskaņotā mērķa grupu personu skaita. 2018.gadā noslēgtajos līgumos plānotās vidējās vienas personas izmaksas svārstās starp 699-785 EUR uz vienu mērķa grupas personu, savukārt, 2019.gadā līgumi noslēgti par maksimālo summu – 840 EUR par vienu saskaņoto mērķa grupas personu[[162]](#footnote-162), ieskaitot PVN gadījumos, ja pakalpojuma sniedzējs ir PVN maksātājs.

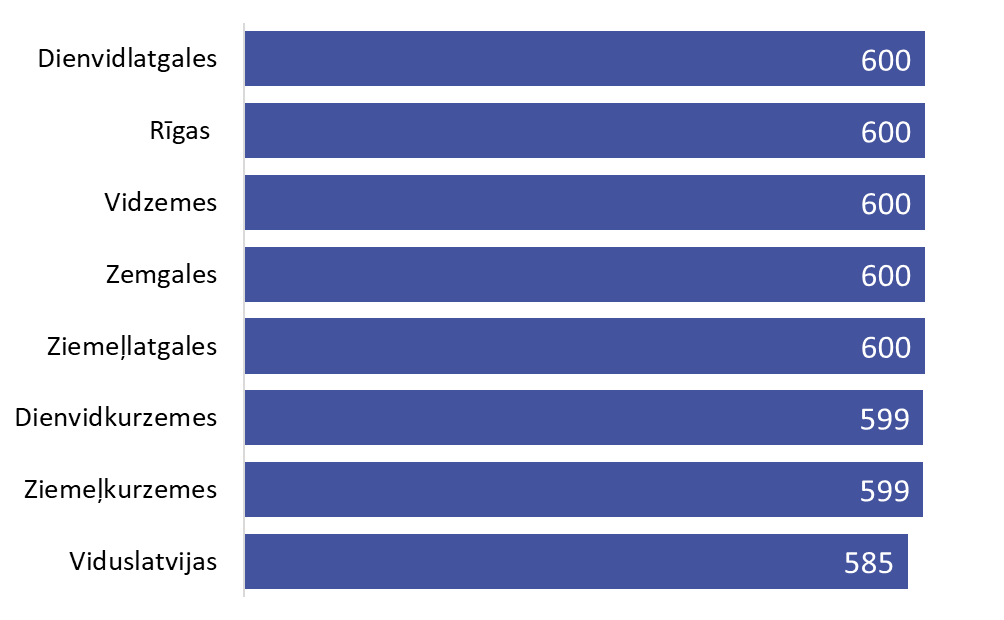
No pakalpojuma sniedzēju ikmēneša atskaitēm redzams, ka neviens no pakalpojumu sniedzējiem nav pilnībā izmantojis visu pieejamo līguma summu. Kopējās izmaksās ietilpst arī pirmajā un otrajā posmā saņemtie bonusa maksājumi par katru mērķa grupas personu, kas ir sasniegusi kvalitatīvo rādītāju. Viszemākie izmaksu apjomi vērojami Rīgas un Zemgales un Viduslatvijas reģionos, kas pakalpojumu snieguši mazākam mērķa grupu personu skaitam.



7.1.attēls Pakalpojumu sniedzēju veiktās kopējās izmaksas pirmajā un otrajā posmā reģionu griezumā, EUR, bez PVN.

Avots: autoru aprēķins, balstoties uz SIF sniegto informāciju par pakalpojuma sniedzēju ikmēneša atskaitēs norādītajām izmaksām

No pakalpojuma sniedzēju ikmēneša atskaitēm redzams, ka pakalpojumu sniedzēju aprēķinātās izmaksas uz vienu mērķa grupas personu 1. un 2. posmā ir nemainīgas. Vidējās izmaksas uz vienu personu (programmas dalībnieku) ir 599-600 EUR un tās gandrīz neatšķiras pa reģioniem un pakalpojumu sniedzējiem, izņemot Viduslatvijas reģionu, kur tās ir 585 EUR. Norādītās summas neietver izmaksātās bonusa summas par mērķa grupu personām, kas sasniegušas kvalitātes rādītāju.

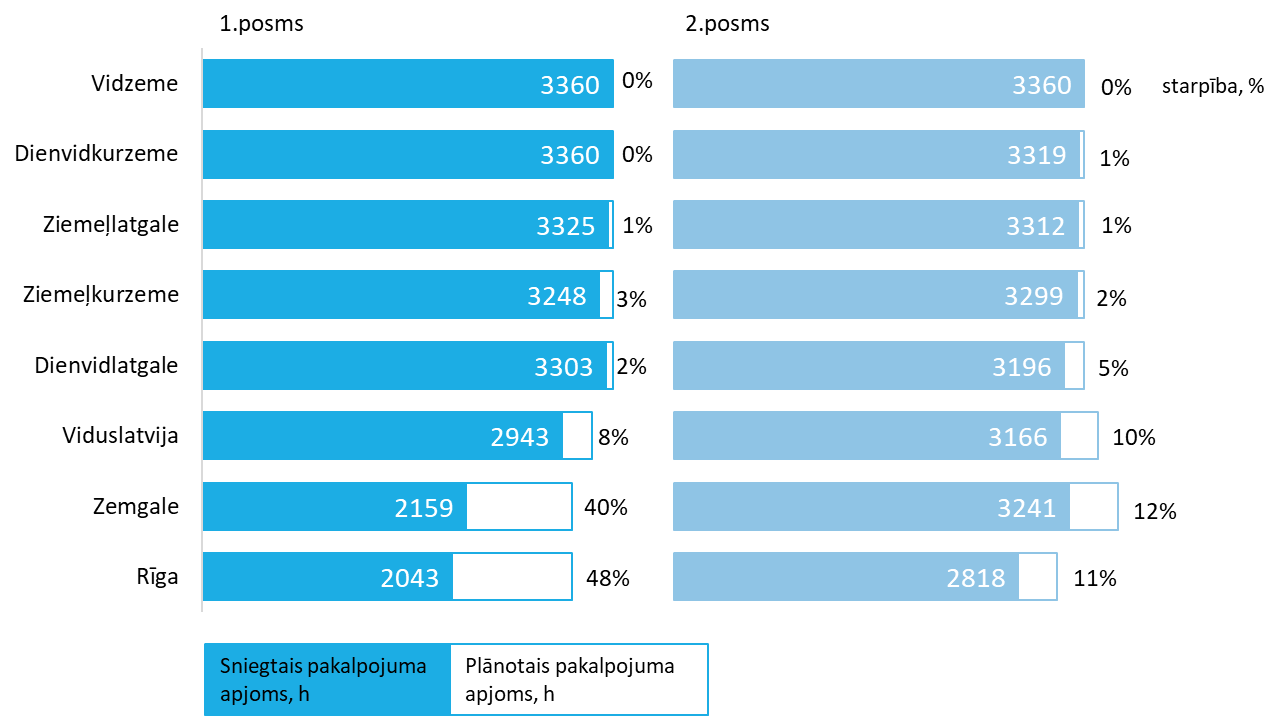


7.2.attēls Pakalpojumu sniedzēju veiktas izmaksas uz vienu mērķa grupas personu (dalībnieku) reģionu griezumā, EUR, bez PVN.

Avots: autoru aprēķins, balstoties uz pakalpojuma sniedzēju ikmēneša atskaitēm

Saskaņā ar tehniskajā specifikācijā sniegtajiem motivācijas programmas apmaksas kārtības nosacījumiem[[163]](#footnote-163), apmaksa par vienu mērķa grupas personu, kas sasniegusi programmas iznākuma rādītāju, tiek veikta atbilstoši finanšu piedāvājumā minētajai summai, no kuras atņemta papildus iemaksātā summa (bonuss), ja persona ir sasniegusi programmas kvalitatīvo rādītāju (programmas pirmajā un otrajā posmā) vai rezultāta rādītāju (programmas trešajā posmā). Apmaksa tiek veikta proporcionāli apmeklētajām Motivācijas programmas stundām.

Sākotnējās analīzes rezultāti uzrādīja, ka veikt izmaksu aprēķinus uz vienu personu nav korekti, jo saņemto pakalpojumu apjoms stundās atšķiras, t.i. ne visi Motivācijas programmas dalībnieki ir saņēmuši pakalpojumus vienādā apjomā. Saskaitot sniegto pakalpojumu apjomu stundās redzams, ka atsevišķos reģionos pakalpojums sniegts mazākā apmērā, kas izskaidro iepriekšējā attēlā redzamās atšķirības pakalpojuma sniedzēju izmaksās uz vienu kvalitātes rezultātu sasniegušo personu.



7.3.attēls Sniegto pakalpojumu apmērs stundās pa programmas posmiem, salīdzinot pret maksimālo iespējamo stundu skaitu atbilstoši līgumam.

Avots: autoru aprēķins, balstoties uz SIF sniegto informāciju

Saskaņā ar Tehnisko specifikāciju, pakalpojuma sniedzēju veiktās izmaksas var ietvert visas ar Līguma izpildi un pakalpojumu sniegšanu saistītās izmaksas, tai skaitā reģionālā pakalpojumu koordinatora un pārmaiņu aģentu atalgojumu, pieaicināto speciālistu atalgojumu, izmaksas, kas saistītas ar visiem sagatavošanās darbiem, palīgdarbiem, materiālu sagatavošanu, izmaksas par telpu nomu, transporta pakalpojumiem (tai skaitā, ja tas nepieciešams, arī motivācijas programmas mērķa grupas personām), bērnu pieskatīšanu vai aprūpes pakalpojumu (ja ir nepieciešams) un citi saistītie izdevumi, kas nepieciešami Pakalpojumu sniegšanai, kā arī visi nodokļi, izņemot pievienotās vērtības nodokli.

Programmas īstenošana pakalpojuma sniedzējiem bez finanšu izmaksām ir radījusi arī citas, *nefinanšu izmaksas*. Intervijās pakalpojuma sniedzēji (visbiežāk pārmaiņu aģenti) norāda uz pakalpojuma sniegšanas *darbietilpīgo procesu*, kas saistīts ar atskaišu rakstīšanu, lietu aprakstīšanu, kā arī darba apjomu, kas nepieciešams grupu savākšanai un organizēšanai. Pakalpojuma sniedzēji norāda uz *laika trūkumu*, lai atbilstoši motivētu mērķa grupas personas, sagatavotos, saskaņotu un īstenotu saplānoto. Laika trūkumu negatīvi ietekmē kavējumi īstenošanas uzsākšanā, kas liek sasteigt īstenošanas procesu, blīvi saspiest tā norisi, un nereti noved pie personīgā laika pārtēriņa. Vienlaikus, pārmaiņu aģenti un speciālisti nereti saskaras ar laika zudumiem braucot, tiekoties un gaidot uz mērķa grupas personām, kā arī grūtībām nokļūt pie klientiem.

Lielo slodzi pakalpojuma sniedzēji kompensē izmantojot tiem pieejamos *citus resursus*, primāri jau esošās zināšanas par potenciālām mērķa grupas personām, pieredzi un zināšanas par dažādu dienestu pakalpojumiem, pieeju dažādiem ārējiem informācijas avotiem un datu bāzēm (piemēram, NVA, SOPA), sadarbību ar citām organizācijām un institūcijām (piemēram, pašvaldībām, sociālajiem dienestiem, NVA), citu darba vietu telpas u.c..

*Projekta mērķa grupu izmaksas*

Dalība programmā mērķa grupu personām arī ir radījusi noteiktas izmaksas. Šīs izmaksas primāri saistītas ar programmas dalībnieku un to ģimenes locekļu *ieguldīto laiku* dalībai programmā. Situācijās, kur pakalpojuma sniedzēji sastapās ar grūtībām grupu izveidē un to saskaņošanas procesā, programmas īstenošanu nācās veikt īsākā laika periodā, kas radīja papildus spriedzi uz mērķa grupu, kam nācās gandrīz katru dienu apmeklēt speciālistu, pārmaiņu aģentu vai atbalsta grupu. Izmaksas mērķa grupai vai tās ģimenes locekļiem veidoja arī nepieciešamība *nodrošināt aprūpi* mājās palikušajiem bērniem vai citiem ģimenes locekļiem (neskatoties uz to, ka šādas izmaksas bija iespējams segt no pakalpojuma sniedzēja līdzekļiem). Mērķa grupas personām vajadzēja segt arī *transporta izmaksas* nokļūšanai līdz pakalpojuma sniedzējam, speciālistam vai atbalsta grupas norises vietai.

*Sabiedrības integrācijas fonda izmaksas*

Sabiedrības integrācijas fondam kā programmas finansējuma saņēmējam un īstenotājam ieguldījumi saistās ar programmas finansējuma nodrošināšanu pakalpojuma sniegšanai un ar projekta īstenošanas personāla un administratīvajām darbībām (transports) saistītās izmaksas.

*Plašākas sabiedrības izmaksas*

Plašākai sabiedrībai programmas īstenošana radīja izmaksas, kas saistītas ar sabiedrības pārstāvju brīvprātīgo darbu ar mērķa grupas pārstāvjiem, kā arī izmaksas, kuras sedza pašvaldības, kuru teritorijā pakalpojums tika sniegts (piemēram, transporta nodrošināšana, vai transporta izmaksu segšana).

7.4.tabula Izlietotie finanšu un citi resursi

|  |  |
| --- | --- |
| Projekta mērķa grupas |  |
| Programmas dalībnieku un to ģimenes locekļu ieguldītais laiks dalībai programmā  Transporta izmaksas nokļūšanai līdz pakalpojuma sniedzējam, speciālistam vai atbalsta grupas norises vietai | Bērnu pieskatīšanas vai citu ģimenes locekļu aprūpes izmaksas |
| Pakalpojuma sniedzēji |  |
| Iepirkuma pieteikuma sagatavošana un iesniegšana  Pārmaiņu aģentu un speciālistu atalgojums  Ar sagatavošanās darbiem saistītās izmaksas  Telpu nomas u.c. izmaksas  Transporta izmaksas mērķa grupas un speciālistu nokļūšanai  Papildus konsultācijas pēc programmas beigām, kad klienti lūdz atbalstu, bet programmā paredzētais h apjoms ir izlietots | Pakalpojuma sniegšanas darbietilpīga procesa radītās izmaksas  Laika pārtēriņš un zudumi mērķa grupas personu motivēšanai, pakalpojuma plānošanai, saskaņošanai un īstenošanai  Informācijas un citu resursu ieguldījums |
| Sabiedrības integrācijas fonds |  |
| Programmas finansējuma nodrošināšana | Programmas vadības un uzraudzības administratīvās izmaksas programmas īstenošanas laikā |
| Plašāka sabiedrība |  |
| Sabiedrības locekļu brīvprātīgais darbs | Pašvaldību ieguldījums transporta nodrošināšanā vai izmaksu segšanā |

**Negatīvie iznākumi**

Negatīvie iznākumi ir izmaksas, kas programmas īstenošanas laikā radušās iesaistītajām pusēm papildus izlietotajiem finanšu un nefinanšu resursiem. Tās ietver gan neplānotos papildus resursus, gan arī neplānotās negatīvas konsekvences. Negatīvie iznākumi četrām ieinteresēto personu grupām ir apkopoti 7.5. tabulā un sīkāk iztirzāti tālāk tekstā.

*Negatīvi iznākumi projekta mērķa grupām*

Izvērtējuma gaitā tika konstatēti atsevišķi negatīvi iznākumi, kas ietekmēja daļu projekta mērķa grupu pārstāvju. Piemēram, programmā tika iesaistīti vairāki mērķa grupu pārstāvji, kuru situācija bija tik nelabvēlīga, ka to nebija iespējams atrisināt sešu mēnešu laikā. Programmai noslēdzoties vairs nav pieejama informācija par šo personu situācijas attīstību, tomēr pastāv risks, ka uzsāktā atbalsta procesa pārtraukšana var vēl vairāk pasliktināt konkrētās personas situāciju un radīt neuzticību, vairot vilšanos un bezcerības sajūtu. Uzticēšanās zaudēšana var ietekmēt arī salīdzinoši labvēlīgākā situācijā esošos mērķa grupas pārstāvjus, kas programmas īstenošanas gaitā ir panākuši pozitīvas izmaiņas, tomēr atbalstam beidzoties, pamazām atgriežas pie agrākajiem ieradumiem.

Izvērtējuma gaitā tika konstatēti arī vairāki gadījumi, kur klienti ir izteikuši vēlmi turpināt uzsāktos procesus ārpus programmas, tomēr tas būs iespējams tikai tad, ja šīm personām būs pieejami atbilstoši resursi, jo programmai nav tieša turpinājuma.

*Negatīvi iznākumi pakalpojuma sniedzējiem*

Pakalpojuma sniegšana no pārmaiņu aģentiem un speciālistiem prasīja lielu *emocionālu ieguldījumu* un enerģiju. Lai to kompensētu, atsevišķi pakalpojuma sniedzēji veica supervīzijas un kovīzijas. Intervijās pakalpojuma sniedzēji uzsver *ieguldījuma nesamērīgumu* pret slodzi, ieguldīto darba apjomu un nepieciešamību strādāt papildus par to pašu samaksu, lai panāktu rezultātu. *Nepietiekama novērtējuma* sajūtu izsauc augstas klientu ekspektācijas, tirgus cenām neatbilstošs atalgojuma apmērs, kā arī gadījumi, kad veiktais ieguldījums netiek apmaksāts (piemēram, cilvēku piesaistīšana, vai mērķa grupas saskaņošanas posmā paveiktais).

*Negatīvi iznākumi Sabiedrības integrācijas fondam*

Izvērtējuma gaitā konkrēti negatīvi iznākumi Sabiedrības integrācijas fondam netika konstatēti. Programmas īstenošanas gaitā mainījās atbildīgo iestāžu prasības pierādījumu nodrošināšanai[[164]](#footnote-164) par mērķa grupas personu atbilstību un rezultātu sasniegšanu, kas neplānoti palielināja SIF darbinieku darba apjomu. Pastāv ar programmas ilgtspēju saistīti ilgtermiņa riski, ka programmai neturpinoties tiks zaudēti iepriekš aprakstītie apjomīgie ieguldījumi un pozitīvie ieguvumi dažādām iesaistītajām pusēm.

*Negatīvi iznākumi plašākai sabiedrībai*

Izvērtējuma gaitā netika konstatēti konkrēti negatīvi iznākumi plašākai sabiedrībai, kurā, pateicoties programmas īstenošanai, atgriezās tādi cilvēki, kas ilgstoši bija izolējušies no tās. Plašāka sabiedrība arī var potenciāli saskarties ar risku, ka programmas radītais efekts ir tikai īstermiņa un, nenodrošinot adekvāta atbalsta turpinājumu, mērķa grupas pārstāvji var atgriezties pie sākotnējiem ieradumiem un dzīves veida.

7.5.tabula Negatīvie iznākumi

|  |  |
| --- | --- |
| Projekta mērķa grupas |  |
| Īpaši nelabvēlīgu situāciju gadījumā uzsākto procesu pārtraukšana rada kaitējumu mērķa grupas pārstāvjiem, mazinot uzticību, vairojot vilšanās un bezcerības sajūtu | |
| Pakalpojuma sniedzēji |  |
| Emocionālais ieguldījums strādājot ar mērķa grupām  Papildus ieguldītais darbs bez atalgojuma (programmas īstenošanas laikā) | Ieguldījuma nesamērīgums pret slodzi, kas paaugstina fiziskā un emocionālā stresa līmeni |
| Sabiedrības integrācijas fonds |  |
| Prasību izmaiņas ietekmē palielinās SIF darbinieku darba apjoms | Ar programmas atbalsta ilgtspēju saistīti riski |
| Plašāka sabiedrība |  |
| Ar programmas atbalsta ilgtspēju saistīti riski |  |

Programmas radīto ieguvumu un veikto ieguldījumu savstarpējās attiecības novērtēšanai tika izstrādāta izvērtējuma rubrika, ar kuras palīdzību tika analizēts cik lielu ietekmi uz iesaistītajām pusēm ir radījuši programmas veiktie ieguldījumi. Izvērtējuma rubrika nosaka skaidrus kritērijus, kas izmantoti vērtējot programmas ieguldījumu un radīto ieguvumu attiecību mērķa grupas personām, pakalpojuma sniedzējiem, Sabiedrības integrācijas fondam un plašākai sabiedrībai. Izvērtējuma rubrika ir metode, kas ļauj skaidri pamatot izdarīto vērtējumu[[165]](#footnote-165). Rubriku veido izvērtējuma kritēriji, kas atspoguļo dažādās izmaksu un ieguldījumu attiecību pakāpes un šo kritēriju kvalitatīvu, aptverošu izskaidrojumu, kas raksturo kādas pazīmes atbilst katram no definētajiem līmeņiem. Ar izvērtējuma rubrikas palīdzību izvērtējuma gaitā atrastie pierādījumi ir sintezēti vienā, vienotā vērtējumā. Programmas radīto ieguvumu un veikto ieguldījumu savstarpējā attiecība vērtēta piecu punktu skalā.

7.6.Tabula Izvērtējuma rubrika

|  |  |
| --- | --- |
| **Ieguvumu un veikto ieguldījumu savstarpējā attiecība** | **Kritēriji** |
| Ieguvumi būtiski pārsniedz ieguldījumus | *Programmas radīto ieguvumu vērtība būtiski pārsniedz veiktos ieguldījumus. Izvēlētā stratēģija ir ļoti veiksmīga visās tās izpausmēs.* |
| Ieguvumi nedaudz pārsniedz ieguldījumus | *Programmas radīto ieguvumu vērtība pārsniedz veiktos ieguldījumus. Izvēlētā stratēģija kopumā bija veiksmīga, ar dažiem izņēmumiem.* |
| Ieguvumi un ieguldījumi ir līdzsvarā | *Veiktie ieguldījumi atbilst programmas radīto ieguvumu vērtībai. Radītie ieguvumi ir proporcionāli veiktajiem ieguldījumiem, tomēr bija iespējamas citas, efektīvākas alternatīvas, kas prasītu mazākus ieguldījumus.* |
| Ieguldījumi nedaudz pārsniedz ieguvumus | *Veiktie ieguldījumi pārsniedz programmas radīto ieguvumu vērtību. To ietekmē izvēlētā stratēģija, jo bija iespējamas citas, efektīvākas alternatīvas, kas prasītu mazākus ieguldījumus.* |
| Ieguldījumi būtiski pārsniedz ieguvumus | *Veikto ieguldījumu apmērs būtiski pārsniedz programmas radīto ieguvumu vērtību. Ieguvumi neatsver veiktos ieguldījumus.* |

7.7.Tabula Ieguvumu un veikto ieguldījumu savstarpējās attiecības vērtējums

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **IEGUVUMI** | | | **IEGULDĪJUMI** | | |
| **Ieguvumu un veikto ieguldījumu savstarpējā attiecība** | Ieguvumi būtiski pārsniedz ieguldījumus | Ieguvumi nedaudz pārsniedz ieguldījumus | Ieguvumi un ieguldījumi ir līdzsvarā | | Ieguldījumi nedaudz pārsniedz ieguvumus | Ieguldījumi būtiski pārsniedz ieguvumus |
| Mērķa grupas personas |  |  |  | |  |  |
| Pakalpojuma sniedzēji |  |  |  | |  |  |
| Sabiedrības integrācijas fonds |  |  |  | |  |  |
| Plašāka sabiedrība |  |  |  | |  |  |
|  |  |  |  | |  |  |
| KOPĀ |  |  |  | |  |  |

**Kopsecinājumi:**

* Mērķa grupas personām kopumā programmas īstenošanas rezultātā gūtie ieguvumi būtiski pārsniedz veiktos ieguldījumus.
* Pakalpojuma sniedzēju gūtie ieguvumi līdzsvaro veiktos ieguldījumus programmas īstenošanā. Pakalpojuma sniedzēji veic būtisku funkciju programmas mērķu sasniegšanai, tomēr pakalpojuma sniegšanas procesā ir iespējami uzlabojumi, kas paaugstinātu procesa efektivitāti.
* Sabiedrības integrācijas fonda kā programmas finansējuma saņēmēja programmas īstenošanas rezultātā gūtie ieguvumi nedaudz pārsniedz veiktos ieguldījumus. Programmas administrēšanas un uzraudzības procesā ir iespējami uzlabojumi, kas paaugstinātu programmas efektivitāti.
* Sabiedrības gūtie ieguvumi no programmas īstenošanas kopumā nedaudz pārsniedz veiktos ieguldījumus. Sabiedrības ieguvumi prognozējoši pieaugs, uzlabojot pakalpojumu pēctecību un programmas ilgtspēju.
* Kopumā programmas īstenošanas rezultātā gūtie ieguvumi nedaudz pārsniedz veiktos ieguldījumus. Programmas efektivitātes paaugstināšanai būtiski ir procesa dizaina, pakalpojumu pēctecības un programmas ilgtspējas uzlabojumi.

Secinājumi un rekomendācijas

……

**Izvērtējuma gaitā gūtie nozīmīgākie vispārējie secinājumi**

* Tā kā sociālā atstumtība ir multidimensionāls process, tad ir nepieciešams daudzpusīgs un savstarpēji saskaņots un koordinēts pasākumu kopums, kas ir vērsts uz sociālās atstumtības, diskriminācijas risku un bezdarba samazināšanu. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumi ir būtisks resurss sociālās atstumtības un diskriminācijas riska mazināšanai visām mērķa grupām, lai aktivizētu šo cilvēku spēju apzināties savas problēmas un risināt tās, kā arī uzlabotu sociālo funkcionētspēju un dzīves situāciju kopumā.
* Programmas mērķa grupas ir sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautas personas, kuras pakļautas diskriminācijas riskam dzimuma dēļ, personas pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, no vardarbības cietušas personas, personas, kuras kopj citu ģimenes locekli, viena vecāka ģimenes pārstāvji, personas pēc 50 gadu vecuma, bezdarbnieki ar invaliditāti, personas ar invaliditāti un zemu izglītības līmeni, personas, kuras pakļautas diskriminācijas riskam etniskās piederības dēļ, tai skaitā romi un citas etniskās minoritātes. Nenoliedzot, ka visām šīm mērķa grupām pastāv kāds kopējs vajadzību apjoms (vajadzība pēc drošības, vajadzība pēc sapratnes, emocionāla atbalsta u.c.), tomēr jāatzīst, ka mērķa grupu portrets ir atšķirīgs, un atšķirīgi ir arī iemesli, kādēļ tās vai citas mērķa grupas pārstāvji nonākuši sociālās atstumtības un diskriminācijas riskā. Jāatzīst arī fakts, ka sociālā atstumtība ir kumulatīvs process, kas nozīmē to, ka viens cilvēks var izjust dažāda veida atstumtību. Citiem vārdiem sakot, tādas sociālās atstumtības dimensijas, kā atstumtība no darba tirgus (ilgstošais bezdarbs), ekonomiskā atstumtība (nabadzība), kultūras atstumtība (no valdošajām vērtībām un uzvedības modeļiem), izolētība (sociālo kontaktu, attiecību, grupas identitātes ierobežojums), telpiskā atstumtība (atstumto personu koncentrēšanās noteiktā reģionā, rajonā), institucionālā atstumtību (piemēram, izglītības nepieejamība, pakalpojumu nepieejamība) nepastāv izolēti cita no citas, bet viena veida sociālā atstumtība veicina pārējās, un tas vēl vairāk padziļina problēmu.
* Izvērtējuma gaitā iegūtie dati liecina, ka vairums programmas dalībnieku ir bezdarbnieki ar ļoti komplicētu sociālo portretu, kuru grūtības integrēties darba tirgū, lai gūtu ienākumus no algota darba savu pamatvajadzību apmierināšanai, papildus atstumtības dimensijām visbiežāk ir saistītas ar citām individuālām problēmām, kā veselības, saskarsmes, uzvedības, finansiālām, mājokļa u.c. problēmām, sociālo prasmju trūkumu un zemu nodarbinātības spējas līmeni. Cilvēki, kas ilgāku laiku bijuši bezdarbnieki, izjūt mazāku uzticēšanos saviem līdzcilvēkiem un sabiedrībai kopumā, kā arī cieš no pazeminātas pašapziņas. Tāpat jāatzīmē, ka saistība starp bezdarbu un sociālo atstumtību nav viennozīmīga, un bezdarbs var izraisīt sociālo atstumtību, bet darbs negarantē tās neesamību, t.i., darbam jābūt stabilam, ilgtspējīgam un pietiekami labi apmaksātam. Minētās atziņas akcentē sociālās atstumtības dimensiju dziļumu un sarežģītību, kas liek secināt, ka ar personām, kurām ir multiplas sociālas un psiholoģiskas problēmas ir jāstrādā atbilstoši izglītotiem speciālistiem. Darbs ar katras atšķirīgās mērķa grupas pārstāvjiem prasa atšķirīgas profesionālas stratēģijas un pieejas, ja vēlamies sasniegt ilgtspējīgas izmaiņas personas iekšējā vidē un noturīgu rezultātu.
* Raugoties no sociālā darba prakses satura viedokļa, visbiežāk no sociālā darba prakses pamatmetodēm darbā ar mērķa grupu tiek praktizēta gadījuma vadīšana, kam raksturīga klienta situācijas izvērtēšana, risināmo problēmu identificēšana un prioretizēšana, intervences plānošana, dažādu starpinstitucionālu resursu piesaistīšana, organizēšana, un rezultāta novērtēšana. Tajā pat laikā daļa sociālā darba speciālistu savā darba praksē ievieš vairāk elementu, kas raksturīgi darbam ar gadījumu, kad sociālais darbinieks pats sniedz klientam psihosociālo konsultēšanu, bet daļa veic krīzes intervenci, kam raksturīga akūtas krīzes situācijas pārtraukšana, problēmsituācijas risināšanas iespēju saskatīšana un resursu aktivizēšana, kā arī salīdzinoši neliels konsultāciju skaits. Jāuzsver, ka visas trīs galvenās sociālo darbinieku praktizētās pieejas ideāli atbilst tiem uzdevumiem, kurus motivācijas programmas ietvaros jāveic pārmaiņu aģentam.
* Rezultāts jeb motivācijas programmas kvalitātes rādītājs nevar būt universāls visiem programmas dalībniekiem, jo katra individuālā programmas dalībnieka sociālā situācija, sociālās funkcionēšanas līmenis un distance no sabiedrības un darba tirgus, uzsākot dalību motivācijas programmā, būs individuāli atšķirīga. Ar izņēmumiem vairumā gadījumu mērķa grupu pārstāvji nav gatavi nekavējoties izmantot pieejamo atbalstu un pakalpojumus iepriekšminēto mērķa grupas pazīmju dēļ un ir nepieciešams veikt individuālu darbu ar mērķi stabilizēt un aktivizēt klientu, kā arī atjaunot nodarbinātības spēju. Saskaņā ar šiem apsvērumiem, katra individuāla programmas dalībnieka sasniedzamais rezultāts 6 mēnešos būs individuāli atšķirīgs – ja kādam mērķa grupas pārstāvim tas var būt darba līgums, tad citam indivīdam sasniegums var būt sociālās situācijas lejupslīdes apstādināšana un esošā sociālās funkcionēšanas līmeņa saglabāšana. Bieži motivācijas programmas rezultātā ir profesionāli novērojamas pozitīvas un nozīmīgas izmaiņas programmas dalībnieka uzvedībā un dzīvē, bet tās neatbilst formālajiem kvalitātes rezultātiem. Šādas situācijas, kad pārmaiņu rezultāts reāli ir, bet formāli nav, ētiskā plāksnē nepamatoti diskreditē pašu motivācijas programmu gan no programmas dalībnieka, gan pakalpojuma sniedzēja viedokļa. Vienlaikus jānorāda, ka integrācija darba tirgū nav iespējama bez piemērotu darba vietu piedāvājuma, un izvērtējuma gaitā iegūtie dati liecina, ka atsevišķās Latgales pašvaldībās motivācijas programmai zūd jēga tieši reģionālās ekonomiskās stagnācijas dēļ. Var pieņemt, ka, ja motivācijas programma tiktu īstenota sinerģijā ar citiem sociālās atstumtības mazināšanas un nodarbinātības veicināšanas pasākumiem, tad darba pieprasījuma pielāgošanai atsevišķu iedzīvotāju grupu darba piedāvājuma specifikai varētu būt nozīmīga loma gan sociālās atstumtības, gan darbaroku trūkuma mazināšanai.
* Izvērtējot motivācijas programmas īstenošanas nosacījumus valsts politikas līmenī, jāsecina, ka tieša sinerģija nav, bet pastāv pastāv pastarpinātā sinerģija ir ar 7.1.1.specifiskā atbalsta mērķi, t.i., mērķa grupas personas, kurām piešķirts bēgļa statuss un personas, kurām piešķirts alternatīvais statuss un neatrodas nodarbinātas personas statusā, paralēli pasākuma ietvaros saņemtajam sociālā mentora pakalpojumam, tiks reģistrētas NVA kā bezdarbnieki un būs tiesīgas saņemt NVA piedāvātās latviešu valodas apmācības 7.1.1.pasākuma ietvaros; ar 9.1.4.1.pasākumu, t.i., personai var tikt sniegti motivācijas pasākumi diskriminācijas mazināšanai pēc kvalifikācijas ieguves 9.1.4.1.pasākumā; ar 9.2.2.1.pasākumu, t.i., mērķa grupas personām pēc atbalsta saņemšanas varētu tikt sniegti motivācijas pasākumi diskriminācijas mazināšanai pēc atbalsta saņemšanas; ELFLA ieguldījumiem Lauku attīstības programmas 4.2.9.17.pasākumā, kura ietvaros plānots veicināt lauku iedzīvotāju sociālo aktivitāti, t.sk. izglītības, kultūras, sporta un atpūtas jomās; ELFLA ieguldījumiem Lauku attīstības programmas 5.2.6.2.2.pasākumu, kura ietvaros plānots atbalstīt vietējās iniciatīvas, kuru mērķis ir dažādot sabiedriskās aktivitātes (t.sk. kultūras, sporta, vides aizsardzības u.c. brīvā laika pavadīšanas aktivitātes, apmācību un interešu klubi, sociālās aprūpes vietas). Savukārt ir noteikta demarkācija ar 7.3.2.SAM, t.i, personu neiesaista konkurētspējas paaugstināšanas pasākumos, ja tā bijusi iesaistīta līdzīga satura motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pasākumos; darba devējus un nodarbinātos neiesaista sabiedrības izpratnes veidošanas pasākumos, ja tie bijuši iesaistīti līdzīga satura izglītojošos pasākumos par sociālās iekļaušanas un diskriminācijas novēršanas jautājumiem); 9.1.1.2.pasākuma darbībām, kuru ietvaros tiks sniegti motivēšanas pasākumi ilgstošajiem bezdarbniekiem - personai nenodrošina motivācijas pasākumus, ja tā saņēmusi motivēšanas pasākumus 9.1.1.2.pasākuma ietvaros. Atbalsta pasākumiem patvēruma meklētājiem un personām ar bēgļa vai alternatīvo statusu ir noteikta demarkācija ar Patvēruma, migrācijas un integrācijas fonda 2014.-2020.gadam ietvaros īstenotajiem atbalsta pasākumiem šīs mērķa grupas personām.
* Kā motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pasākumu īstenošanu veicinošie faktori jāmin sadarbība ar vietējo sociālo dienestu un mērķa grupu interešu pārstāvošām NVO – tajos reģionos, kur motivācijas programmas īstenotāji šādu sadarbību ir nodibinājuši, ir vērojama daudz ātrāka un sekmīgāka programmas dalībnieku rekrutācija.

**Programmas īstenošanas dizaina pilnveides iespējas, pakalpojuma pilnvērtīgākai, kompleksākai, efektīvākai un ilgtspējīgākai nodrošināšanai**

* Esošais pakalpojuma īstenošanas modelis ir aprobēts un visam iesaistītajām pusēm (pakalpojuma saņēmējiem, pakalpojuma sniedzējiem, koordinētajiem, uzraudzības institūcijām) akceptējams un saprotams, tāpēc radikāla pakalpojuma dizaina pārveide nebūtu lietderīga esošā projekta ietvaros, tomēr ir izvērtējamas atsevišķu pakalpojuma dizaina pozīciju pilnveides iespējas, konceptuāli saglabājot esošo.

| **Galvenie secinājumi un priekšlikumi attiecībā uz programmas nodrošināšanas vispārējiem nosacījumiem** | | |
| --- | --- | --- |
| Secinājumi | Priekšlikumi | Stratēģisks vai tehnisks ieteikums |
| * MK noteikumos Nr 102 26.2. punktā noteikts, ka finansējuma saņēmēja (SIF) piesaistīts pakalpojuma sniedzējs atbilstoši profilēšanas rezultātiem nodrošina šādus motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumus šo noteikumu minētās mērķa grupas personu sociālekonomiskai iekļaušanai. No MK noteikumos definētajiem pakalpojumiem to esošajā redakcijā secināms, minētie pakalpojumi ir uzskaitīti ar “un” nevis “vai”, kas nozīmē, ka pakalpojuma sniedzējiem jānodrošina katrai grupai visi minētie, turklāt MK noteikumi katrai mērķa grupai akcentē atšķirīgus atbalsta pakalpojumus un paredz papildus minētajiem arī citus profilēšanas rezultātā noteiktos pakalpojumus. | * Grozījumi MK noteikumos saistībā ar sniegto atbalsta pakalpojumu saturu un to atbilstību realitātei un 26.2. punktu izteikt šādā redakcijā:   “26.2. atbilstoši šo noteikumu 26.1. apakšpunktā minētās profilēšanas rezultātiem nodrošina šādus motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumus šo noteikumu 3.1. apakšpunktā minētās mērķa grupas personu sociālekonomiskai iekļaušanai pārmaiņu aģenta individuālās konsultācijas, psihologa individuālās konsultācijas, jurista konsultācijas, karjeras konsultanta konsultācijas un atbalsta, pašpalīdzības grupu nodarbības, piesaistot psihologu, karjeras konsultantu, juristu vai citu speciālistu.” | * stratēģisks |
| * Ne pakalpojuma sniedzējiem, ne SIF nav piekļuves datu bāzēm un reģistriem, lai būtu iespēja pārliecināties par rezultāta rādītāja sasniegšanu/nesasniegšanu indivīda līmenī, piemēram, attiecībā uz nodarbinātību. Līdz šim gan pakalpojuma sniedzēji, gan SIF vadās pēc klienta darba līguma kopijas vai tml.. Taču tas neļauj gūt pārliecību, un KP VIS sistēmas ietvaros pēc rezultāta rādītāju sasaistes ar VID datu bāzi, jākonstatē, ka vairākos gadījumos rādītāji nesakrīt. Turklāt kvalitātes rādītāja sasniegšana paredz piemaksu par katru personu, tādējādi pārliecības gūšana ir nepieciešama arī izmaksu attiecināšanai. | * Par iestrādi projekta MK noteikumos kā ārējā normatīvajā aktā, lai būtu iespēja slēgt starpresoru vienošanās par datu apmaiņu un sistēmu lietošanu. Piekļuves tiesības esošajām publiskās pārvaldes Informācijas sistēmām, piemēram VID datu noliktavai. Vienlaikus tas atbilstu daudz plašākiem mērķiem par efektīvu publiskās pārvaldes procesu elektronizētu arhitektūru. Piekļuves tiesības pārvaldot atbilstoši to nepieciešamībai normatīvajos aktos noteiktu funkciju izpildei, atbilstoši fizisko personu datu aizsardzības prasībām. | * stratēģisks |

Taktiskie ieteikumi pakalpojuma pilnveidei grupēti atbilstoši pakalpojuma norises posmiem-pirms pakalpojuma, pakalpojuma un pēc pakalpojuma posms.

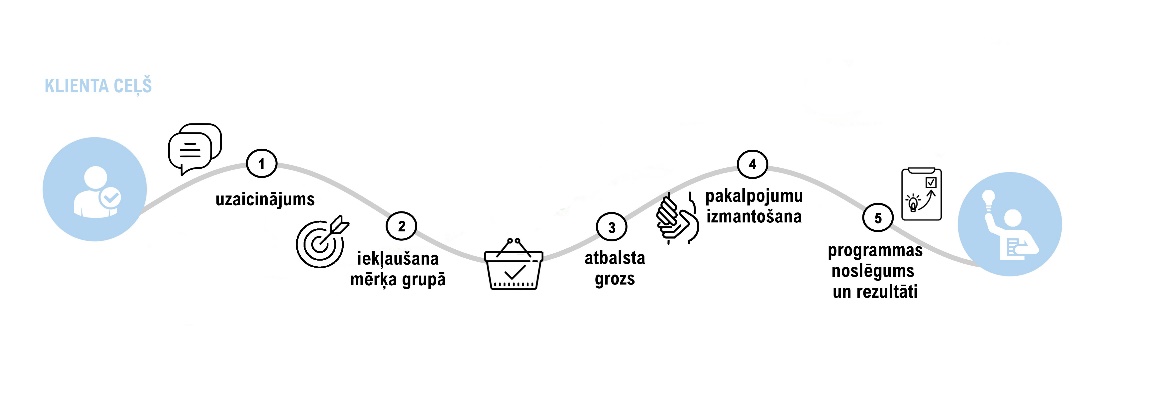
**Ieteikumi pirms pakalpojuma posmam:**

* Vēlams, lai izpildītājs nodrošina ne tikai mērķa grupas apzināšanu, bet arī informācijas par Motivācijas programmu un tajā sniegtajiem pakalpojumiem izplatīšanu un popularizēšanu.
* Vēlama plašāka saziņas kanālu izmantošana - attiecīgā novada vai pašvaldības mājas lapa, reģionālie laikraksti, sociālie tīkli, e-pasts, whatsup un arī sabiedrisko pakalpojumu sniedzēju (izglītības iestādes, medicīnas iestādes, pašvaldības, NVA, NVO, u.c.) un atsevišķu profesiju pārstāvju iesaiste, kas savā ikdienas darbā saskaras ar lielu personu skaitu, tādi kā pastnieks, bibliotekārs, skolotājs, bērnu dārza audzinātājs, ģimenes ārsts u.c.
* Informācijai, izplatīšanas kanāliem un uzrunāšanas metodēm vēlams būt dizainētiem pakalpojuma sagatavošanas posmā (pirms nākošā pakalpojuma posma), lai efektīvāk varētu sasniegt atšķirīgās mērķgrupas, viņu ģimenes locekļus, bijušos kolēģus, draugus, kaimiņus un kopienu, kuru iesaiste problēmsituāciju risināšanā var būt noderīga, tādejādi vairojot informācijas pieejamību plašākai auditorijai, izpratni sabiedrībā un šādas sociāli nozīmīgas programmas popularitāti.
* Vieglās valodas lietojums būtu vēlams visas klientam domātās programmu nodrošinošās informācijas un dokumentu veidošanā - uzrunāšanai dalībā programmā, publikācijām plašsaziņas līdzekļos, sadarbības līgumā, individuālajā pārmaiņu plānā.
* Vēlams informāciju- īsu, viegli uztveramu, vieglajā valodā rakstītu tekstu- papildināt ar attēlu, lai padarītu to universālāku un uztveramāku atšķirīgajām mērķa grupām. Informācijas sagatavošana audio formātā, ļautu sasniegt klientus ar redzes traucējumiem.
* Kopā ar informāciju par Motivācijas programmu vēlams popularizēt arī programmā piedāvāto bērnu pieskatīšanas un īslaicīgu aprūpējamās personas aprūpēšanas pakalpojumu atbalstu programmas dalībniekiem, lai vairotu potenciālo klientu ieinteresētību un pieejamību pakalpojumam.
* Izpildītājam vēlama pakalpojuma plāna/ uzmetuma izveide pirms nākošā pakalpojuma posma uzsākšanas, iesaistoties visiem speciālistiem un sadarbības partneriem, lai izplānotu kopīgo pakalpojuma gaitu un noskaidrotu, kādi būs saskarsmes punkti pakalpojumā, kā esošo pakalpojuma komponenšu saturs varētu caurvīties, kādi sagatavošanas darbi būtu jāveic, kāda varētu būt katras puses loma pakalpojumā, kādi ir resursi pakalpojuma nodrošināšanai, kā varētu tikt virzīta klienta iesaiste savas dzīves situācijas izmaiņās, kā individuālie sasniegtie klientu rezultāti varētu tikt monitorēti ilglaicīgāk.
* Sagatavošanās periodā nākošajam posmam izpildītājam kopā ar sadarbības partneriem (pašvaldībām, NVA, uzņēmējiem, izglītības iestādēm, u.c) būtu veicama informācijas apkopošana/ kartēšana par to, kur reģionā ir atrodams darbs un kuras izglītības iestādes vai programmas piedāvā izglītošanās vai kvalifikācijas iespējas, tādejādi nodrošinot motivācijas pakalpojumam kontinuitāti. Vienlaicīgi šāda informācija var kalpot par pamatu plānotajam pakalpojumu saturam.

Piemērs informācijas dizainam informācijas izplatīšanai pirmspakalpojuma posmā.

Vieglās valodas un attēla lietojums saziņā ar klientu, plašsaziņas līdzekļiem un iesaistītajām pusēm. Garo reglamentēto programmas nosaukumu plašsaziņā aizstāt ar vienkāršu un viegli saprotamu tekstu papildinātu ar vizuālu attēlu. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu nodrošināšana sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautām personu grupām”. Programma tiek īstenota Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 9.1.4. specifiskā atbalsta mērķa "Palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto personu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū" 9.1.4.4. pasākuma "Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)" īstenotā projekta "Dažādības veicināšana" ietvaros. Projekta īstenošanu reglamentē Ministru kabineta noteikumi Nr. 102 “Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība”.

Atbalsta programma cilvēkiem, kas vēlas iekļauties nodarbinātībā vai izglītībā. Domāta tiem, kas saskārušies ar šķēršļiem sava dzimuma, tautības, invaliditātes vai vecuma dēļ.

****

**Ieteikumi pakalpojuma posmam:**

* Kopīgajā 56h pakalpojuma apjomā vienam klientam vēlams rast iespēju elastīgākai variācijai ar katras atsevišķās pakalpojuma komponentes stundu skaitu, lai rastu individuālāku pieeju problēmrisināšanā katrai no četrām mērķgrupām, kā arī atsevišķu klientu atšķirīgajām vajadzībām vienas grupas iekšienē
* Motivācijas programmas katras atsevišķās pakalpojuma komponentes saturam - individuālajām konsultācijām, atbalsta grupu nodarbīmām, psihologu, juristu un karjeras konsultācijām - vēlams būt caurvijā un papildinātībā, vērstam uz vienotu kopīgu programmas saturu ar vienādu vai līdzīgu metožu pielietojumu konkrētām mērķgrupām, lai savstarpēji koordinēti varētu virzīt klientu uz programmā iecerēto mērķi/ -iem līdzvērtīgi visos reģionos.
* Pieļaut variēšanu ar grupu dalībnieku kopskaitu, saglabājot kopējo mērķa grupas personu kopskaitu, ja pakalpojuma sniedzējs var to pamatot.
* Pieļaut personu specifiskās grupas maiņu, ja tālākas īstenošanas posmos konstatējama lielāka atbilstība ar citu grupu vai arī nedalīt personas pēc mērķa grupām jau sākotnējā fāzē (ieviest mēnesi vai divus), kurā atbalstu saņem nespecifiskajās grupās, un tikai pēc šīs ievadfāzes/zondējošā posma izstrādāt detālāku pārmaiņu plānu un veikt dalījumu faktiskajās atbalsta grupās.
* Pieļaut iesaistīt personas visā iepirkuma līguma darbības termiņā pēc nepieciešamības, tādējādi plānojot līgumu īstenošanas periodu ilgāku.
* Pieļaut individuālo konsultāciju skaitu vienā dienā palielinājumu līdz sešām stundām klientiem, kam šāds laika sadalījums ļauj racionālāk izmantot laiku. Konsultācijām un apmācībām paredzētā laika palielinājums vienā dienā, ļautu arī efektīvāk izmantot programmā piedāvāto īslaicīgo bērnu pieskatīšanas un slimnieku aprūpēšanas pakalpojumu.

**Ieteikumi pēc pakalpojuma posmam:**

* Programmas rezultātu paredzamības veicināšanai vēlama lielāka sazobe (institucionālā sadarbība- NVA, VIAA pieaugušo izglītības programmas) ar lokālo darba tirgu, izglītības pakalpojumu sniedzošām iestādēm, tā vajadzību un iespēju apzināšana un uzņēmēju iesaiste (sociālās uzņēmējdarbības veicēji, inkubatori, mikrouzņēmumi, u.c.).
* Vēlams rast iespēju programmu izgājušo klientu ilgākai asistēšanai un atgriezeniskās saites nodrošināšanai pēc pakalpojuma posmā, lai nostiprinātu sasniegtos rezultātus (resurss - 56 h stundu izmantojuma elastīgums, pārmaiņu aģenta konsultāciju skaits -20h).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Galvenie secinājumi un priekšlikumi attiecībā uz reģionālo koordinatoru un pārmaiņu aģentu darbu** | | |
| Secinājumi | Pilnveides iespējas | Stratēģisks vai tehnisks ieteikums |
| * Reģionālie koordinatori veic būtisku administratīvo funkciju un procesa pārraudzību efektīvai pakalpojuma nodrošināšanai reģionā. * Reģionālie koordinatori ir tilts starp pārmaiņu aģentiem un pārējiem atbalsta sniegšanā iesaistītajiem un SIF, tādējādi sekmējot optimālu un efektīvu informācijas un dokument apriti. * Reģionālais pakalpojuma koordinators pārzin sociālo situāciju reģionā un sociālos darbiniekus, kas ir piemēroti pārmaiņu aģenta pienākumu veikšanai. * Pārmaiņu aģenti pārzin sociālo situāciju reģionā un cilvēkus, kas nonākuši problēmsituācijā un viņu vajadzības. Viņu sociālās zināšanas, praktiskā pieredze un komunikāciju prasmes ir svarīgākie aspekti, kas nodrošina veiksmīgu programmas sagatavošanu, gaitu un sasniedzamos rezultātus darbā ar katru no četrām specifiskajām mērķgrupām. * Motivācijas programmas struktūra paredz pietiekami intensīvas pārmaiņu aģenta konsultācijas ar klientu, kas ļauj tieši iesaistīties pārmaiņu veicināšanā ne tikai vadīt un koordinēt pakalpojumu piesaisti. Individuālās konsultācijas ir klienta un pārmaiņu aģenta kopīga iespēja sekot individuālā pārmaiņu plāna izpildei, tās ir arī saistošais posms ar visām pakalpojuma komponentēm. * Pārmaiņu aģentu darba saturs tiešā veidā vairāk saistāms ar psiho-sociālā atbalsta nodrošināšanu, pastarpināti ar iesaistes darba tirgū un izglītībā veicināšanu. | * Pēc pakalpojuma sniedzēja ierosinājuma pieļaut vairāk nekā vienu pārmaiņu aģentu uz vienu mērķa grupu, respektīvi vienai mērķa grupai ir vairāki pārmaiņu aģenti, kas vai nu dala grupu mazākās vai strādā diādēs vai triādēs, veidojot iespēju pamatdarba un darba projektā efektīvai apvienošanai un pilnvērtīgākai pakalpojuma nodrošināšanai. * Pārmaiņu aģenta sniegtā atbalsta formātu un uzskaiti paplašināt, ietverot ne tikai individuālās klātienes konsultācijas sarunu veidā, bet arī cita veida atbalstu, piemēram došanos kopā ar klientu uz dažādām iestādēm, informatīvo un emocionālo atbalstu, izmantojot telefonu un saziņu whatsap, palīdzību nepieciešamās informācijas, piemēram, kopīgai vakanču apzināšanai internetā u.tml., tādējādi vienlaikus stiprinot arī klienta līdzdalību un pārmaiņu aģenta atbalsta daudzveidību un lietderību. | * Tehniski |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Galvenie secinājumi un priekšlikumi attiecībā Mērķa grupas apzināšanu, atlasi un komplektēšanu** | | |
| Secinājumi | Pilnveides iespējas | Stratēģisks vai tehnisks ieteikums |
| * Pakalpojuma sniedzēji nav ierobežoti plašā un komplicētā atbilstības kritēriju kopumā un verifikācijas procesos vairākās informācijas sistēmās. Personu iesaistes procedūra ir relatīvi vienkārša, ar zemu formalizācijas pakāpi un administratīvo slogu visām iesaistītajām pusēm. Nodarbinātība vai reģistrētā bezdarbnieka statuss nav šķērslis dalībai motivācijas programmā. * Visu 4 specifisko mērķa grupu pārstāvjiem tiek nodrošinātas vienlīdzīgas iespējas saņemt atbalstu projekta ietvaros pie konkrētā pakalpojumu sniedzēja reģionā. Atsevišķos gadījumos cita specifiskā mērķa grupa ir izplatītāka nekā pieļauj limitētais vietu skaits grupā, tāpēc netiek sniegts atbalsts noteiktajā periodā, bet piedāvāts atbalstu saņemt vēlāk vai citas alternatīvas. * Multiplas diskriminācijas vai pazīmju kopuma gadījumos ne vienmēr ir skaidrs, kurā specifiskajā atbalsta grupā persona iekļaujama. * Personas atbilstība mērķa grupas statusam tiek pārbaudīta tikai uzsākot dalību un nepastāv kritēriji mērķa grupas statusa zaudēšanai. * Pakalpojuma sniedzējiem ir laba sadarbība ar sociālajiem dienestiem, kas ir būtisks resurss mērķa grupu komplektēšanā. Pakalpojumu sniedzēji sadarbojas arī ar citām NVO mērķa grupu apzināšanas un atlases procesos. * SIF mērķa grupu saskaņošanas procesos rīkojas ļoti operatīvi, lai nodrošinātu efektīvu procesa norisi. Ņemot vērā, ka atbilstības saskaņošana ar SIF ir saistīta tikai ar NVA projektu demarkāciju un dubultās finansēšanas risku novēršanu, pārējie atbilstības kritēriji ir pakalpojuma sniedzēju izpratne par mērķa grupu. * Katra specifiskā grupa ir iekšēji ļoti neviendabīga un pastāv nepieciešamība pēc atšķirīga atbalsta satura vai formas, piemēram, ja grupā ir personas ar vidēji smagu vai smagu garīgu atpalicību. * Dalījums atbalsta grupās tālākā darbā ar klientu tiek izmantots maz, jo tiek risināta konkrētā klienta sociālās atstumtības situācija. Kopīgas ir atbalsta grupu nodarbības. * Katrs pakalpojuma sniedzējs atlasa sev pieejamo mērķa grupu no fiziskās un organizatoriskās pieejamības viedokļa, tādējādi tie mērķa grupas pārstāvji, kas nav pakalpojuma sniedzēja redzeslokā, dažkārt paliek ārpus programmas. * Pastāv situācijas, kad potenciālie mērķa grupas dalībnieki atbilst arī citu projektu un programmu mērķa grupai un tādējādi veidojas situācijas, kad programmas konkurē. | * Pieļaut variēt ar grupu dalībnieku kopskaitu, saglabājot kopējo mērķa grupas personu kopskaitu, ja pakalpojuma sniedzējs var to pamatot. * Pieļaut personu specifiskās grupas maiņu, ja tālākas īstenošanas posmos konstatējama lielāka atbilstība ar citu grupu vai arī nedalīt personas pēc mērķa grupām jau sākotnējā fāzē, bet ieviest mēnesi vai divus, kurā atbalstu saņem nespecifiskajās grupās, un tikai pēc šīs ievadfāzes/zondējošā posma izstrādāt detālāku pārmaiņu plānu un veikt dalījumu faktiskajās atbalsta grupās. * Pieļaut iesaistīt personas visā iepirkuma līguma darbības termiņā pēc nepieciešamības, tādējādi plānojot līgumu īstenošanas periodu ilgāku. * Lai novērstu pārpratumus un diskusijas par personu atbilstību mērķa grupai, izstrādāt atbilstības/profilēšanas veidlapu, kurā pakalpojuma sniedzējam būtu iespēja atzīmēt plašāku izplatītāko sociālās atstumtības un diskriminācijas riska pazīmju kopumu, kas viennozīmīgi un nepārprotami pamatotu personas atbilstību specifiskajai mērķa grupai. | Tehniski |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Galvenie secinājumi un priekšlikumi attiecībā uz atbalsta un pašpalīdzības grupām** | | |
| Secinājumi | Pilnveides iespējas | Stratēģisks vai tehnisks ieteikums |
| * Grupu nodarbības aptver ļoti plašu un daudzveidīgu tematu un formātu spektru, atkarībā no konkrētās mērķa grupas aktuālajām vajadzībām; * No intervijās sniegtās informācijas atbalsta/pašpalīdzības grupu nodarbības ir viena no pakalpojumu komponentēm par kuru klienti un pakalpojuma sniedzēji izsakās atzinīgi, jo pārsvarā tās tiek veidotas socializēšanās, saziņas un motivācijas veicināšanas formātā starp vienas grupas dalībniekiem. * Pakalpojuma sniedzēji jau piedāvājumā ietver grupu nodarbību tēmu izklāstu, kuru vēlāk, sniedzot pakalpojumu atbilstoši adaptē un koriģē saskaņā ar konkrētās grupas aktuālām vajadzībām un interesēm; * Ne visiem mērķa grupas pārstāvjiem ir piemērota atbalsta grupu forma, tāpēc dalība tajā var nesniegt vēlamo rezultātu. | * Rast iespēju, izvērtēt un visos gadījumos neveidot atsevišķas atbalsta grupas mērķa grupai, bet tās pārstāvjus, atkarībā no atbalsta vajadzībām un specifikas iekļaut kādas jau funkcionējošās grupās, kas pieejamas reģionā; * Izvērtēt iespējas atsevišķas grupu nodarbības aizstāt ar vizītēm uz uzņēmumiem profesijas specifikas iepazīšanai vai vakanču apzināšanai; * Atbalstīt tos klientus, kas individuālu sociālu vai psiholoģisku iemeslu dēl nespēj iekļauties daudzskaitlīgu grupu interaktīvās nodarbībās. Izvērtēt iespējas dalībniekiem, kam nav piemērota grupu nodarbību forma, tās aizstāt ar atbilstošām cita veida aktivitātēm, piemēram, papildus speciālistu konsultācijām, lekcijām vai publisku kultūras vai sporta pasākumu apmeklējumu. | Tehniski |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Galvenie secinājumi un priekšlikumi attiecībā uz speciālistu atbalstu** | | |
| Secinājumi | Pilnveides iespējas | Stratēģisks vai tehnisks ieteikums |
| * Speciālistu atbalstam ir paredzēta būtiska loma kopējā atbalsta pakalpojumā un ir noteikts minimālais speciālistu veids un atbalsta apjoms. * No gadījumu vadības perspektīvas, pārmaiņu aģentam ir jāpiesaista katram mērķa grupas pārstāvim atbilstošs speciālists nepieciešamajā apjomā, tomēr motivācijas programmas struktūra paredz visiem vienāda apjoma atbalstu un speciālistu kopumu. * Ļoti atzinīgi tiek novērtētas juristu un psihologu sniegtās konsultācijas, bet par mazāk lietderīgu atzīstot karjeras konsultantu atbalstu un izmantotās metodes. * Pakalpojuma īstenošanas un saņemšanas pieredze norāda uz nepieciešamību variēt ar dažādu speciālistu piesaisti un atbalsta apjomu un intensitāti, lai nodrošinātu katram mērķa grupas pārstāvim piemērotu atbalstu. | * Lielākā daļa pakalpojuma sniedzēju norāda uz elastīgākas pieejas nepieciešamību attiecībā uz piesaistāmo speciālistu un konsultāciju skaitu. Individuālās pārmaiņu aģenta konsultācijās varētu identificēt kādi speciālisti ir nepieciešami, un tad tos piesaistīt uz tik lielu stundu skaitu, cik nepieciešams, nevis visiem obligāti vienāds stundu skaits pie vienādiem specialistiem. * Pakalpojuma sniedzēji ir vienisprātis, ka ir vairāki gadījumi, kad būtu nepieciešams daudz lielāks un ilgāks konsultatīvs un cita veida atbalsts mērķa grupas personām, kas atrodas ilgstošā sociālās atstumtības situācijā un, kad risināms ļoti apjomīgs psihosociālu, ekonomisku un veselības problēmu kopums, un, kad būtu nepieciešama arī plašāka speciālistu spektra (piemēram, psihiatru, narkologu) iesaiste, lai nodrošinātu personas iekļaušanos sabiedrībā. * Visi intervētie pakalpojuma sniedzēji norāda arī uz papildus finansējuma nepieciešamību motivācijas programmu efektīvākai īstenošanai, lai būtu iespējas mērķa grupu atbalstam piesaistīt vēl citus speciālistus konsultācijām vai apmācībai, piemēram, finanšu pratībā, datorprasmēs, internetbankas lietošanā, sociālo mediju pratībā. * Organizēt speciālistu vadītas grupu nodarbības. | Stratēģiski |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Galvenie secinājumi un priekšlikumi attiecībā uz bērnu pieskatīšanas pakalpojumu un/vai īslaicīgu aprūpējamās personas aprūpes pakalpojumu** | | |
| Secinājumi | Pilnveides iespējas | Stratēģisks vai tehnisks ieteikums |
| * Lai arī bērnu pieskatīšanas un īslaicīgs aprūpējamās personas aprūpes pakalpojums tika identificēts profilēšanas pētījumā, kā būtiski nepieciešams pakalpojuma kopējā dizainā, praksē izrādījās, ka šī opcija nav tikusi izmantota, jo nav bijusi vajadzīga iesaistītajiem mērķa grupas pārstāvjiem vai arī izmantoti citi risinājumi vai arī pārmaiņu aģenti nav bijuši informēti par šādas iespējas nodrošināšanu atbilstoši mērķa grupas vajadzībām, kā arī pakalpojuma nodrošināšanas administratīvajiem un organizatoriskajiem aspektiem. * Neatrisinot bērnu uzraudzību vai citu tuvinieku aprūpes pienākumus, mērķa grupas personas iesaiste nodarbinātībā būs ļoti ierobežota vai nebūs iespējama. * Izpēte un vairāki piemēri liecina, ka mērķa grupas pārstāvji pēc programmas beigām tiek nodarbināti kā aprūpētāji. | * Izvērtēt nepieciešamību individuālajos pārmaiņu plānos paredzēt atbalstu ilgtspējīgu risinājumu rašanai katrā individuālajā gadījumā, lai atslogotu mērķa grupas personas aprūpes pienākumus un/vai tos salāgotu ar kāda noteikta nodarbinātības veida iespējām, piemēram, pirmskolas vecuma bērnu iekārtošana bērnudārzā vai cita bērnu uzraudzības pakalpojuma iespēju piemeklēšana; * Izvērtēt iespējas un nepieciešamību starp mērķa grupas pārstāvjiem rast tādus, kas būtu ieinteresēti nodarboties ar aprūpētāja darba veikšanu, un attiecīgi izvērtējama ir iespēja nodrošināt atbilstošu kursu apmeklēšanu. | Tehniski |

1. Eiropas Komisijas (EK) izstrādātās “Labākas pārvaldības vadlīnijas” (European Commission, Better Regulation Guidelines, Better Regulation Toolbox) [↑](#footnote-ref-1)
2. Turpat [↑](#footnote-ref-2)
3. Turpat [↑](#footnote-ref-3)
4. Turpat [↑](#footnote-ref-4)
5. Ungar,M.(2013). The Social Ecology of Resilience. A Handbook of Theory and Practise. Springer.; Fergus,S., Zimmerman,M.A. (2005). Adolescent Resilience: A Framework for Understading Healthy Development in the Face of Risk. Annu.Rev.Public Health,26:399-419; Virokannas, E. T., Liuski, S., & Kuronen, M. (2018). The contested concept of vulnerability - a literature review. European Journal of Social Work. <https://doi.org/10.1080/13691457.2018.1508001> [↑](#footnote-ref-5)
6. <http://www.lm.gov.lv/text/548> [↑](#footnote-ref-6)
7. <http://cilvektiesibas.org.lv/lv/database/diskriminacija/> [↑](#footnote-ref-7)
8. Padomes sastāvā ir finansējuma saņēmēja, Iekšlietu ministrijas, Izglītības un zinātnes ministrijas, Kultūras ministrijas, Labklājības ministrijas, Pārresoru koordinācijas centra, Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes, Latvijas Pašvaldību savienības, nevalstisko organizāciju, Ministru kabineta sadarbības memoranda īstenošanas padomes un citu biedrību un nodibinājumu pārstāvji. Atbildīgās iestādes un finansējuma saņēmēja pārstāvji padomes darbībā piedalās, bet Vadošās iestādes pārstāvji var piedalīties novērotāja statusā. [↑](#footnote-ref-8)
9. Pawson R. and Tilley W. (1997) Realistic evaluation, Sage. [↑](#footnote-ref-9)
10. Anderson A, The community builders’ approach to theory of change [↑](#footnote-ref-10)
11. Laķe A. (2011) Novērtējuma pētījuma izmantošana Latvijas politikas veidošanas vidē: mērķa racionalitātes un komunikatīvās racionalitātes izpausmes, prezentācija, Rīga: Latvijas Kultūras akadēmija, 2011 [↑](#footnote-ref-11)
12. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, 2017. Pieejams: <http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas_paaugstinasana/Gala_zinojums.pdf> [↑](#footnote-ref-12)
13. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R1304&from=LV> [↑](#footnote-ref-13)
14. Dati, kas apzīmēti ar \*, ir personas dati atbilstīgi Direktīvas 95/46/EK 7. pantam. Šādu datu apstrāde vajadzīga, lai izpildītu uz personas datu apstrādātāju attiecināmas juridiskas saistības (Direktīvas 95/46/EK 7. panta c) punkts). Personas datu apstrādātāja definīcija ir dota Direktīvas 95/46/EK 2. pantā. [↑](#footnote-ref-14)
15. Dati, kas apzīmēti ar \*\*, ir īpašu kategoriju dati atbilstoši Direktīvas 95/46/EK 8. pantam. Ievērojot noteikumu par atbilstošām garantijām, dalībvalstis, pamatojoties uz būtiskām sabiedrības interesēm, var noteikt izņēmumus papildus Direktīvas 95/46/EK 8. panta 2. punktā minētajiem vai nu ar attiecīgās valsts tiesībām, vai ar uzraudzības iestādes lēmumu (Direktīvas 95/46/EK 8. panta 4. punkts). [↑](#footnote-ref-15)
16. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, 2017. Pieejams: [http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF\_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas\_paaugstina sana/Gala\_zinojums.pdf](http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas_paaugstina%20sana/Gala_zinojums.pdf) [↑](#footnote-ref-16)
17. The monitoring committee comprises representatives of the Recipient, the Ministry of the Interior, the Ministry of Education and Science, the Ministry of Culture, the Ministry of Welfare, the Cross-Sectoral Coordination Centre, the Office of Citizenship and Migration Affairs, the Latvian Association of Local and Regional Governments, representatives of the Committee for the Implementation of the Memorandum of Cooperation between non-governmental organizations and the Cabinet of Ministers and representatives of other associations and foundations. Representatives of the Responsible Authority and the Recipient participate in the work of the Committee, but representatives of the Managing Authority may participate as observers. [↑](#footnote-ref-17)
18. Pawson R. and Tilley W. (1997) Realistic evaluation, Sage. [↑](#footnote-ref-18)
19. Anderson A, The community builders’ approach to theory of change. [↑](#footnote-ref-19)
20. Laķe A. (2011) Novērtējuma pētījuma izmantošana Latvijas politikas veidošanas vidē: mērķa racionalitātes un komunikatīvās racionalitātes izpausmes, prezentācija, Rīga: Latvijas Kultūras akadēmija, 2011 [↑](#footnote-ref-20)
21. Available: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R1304&from=LV> [↑](#footnote-ref-21)
22. The data indicated by \* are personal data within the meaning of Article 7 of Directive 95/46/EC. The processing of such data is necessary for the fulfilment of a legal obligation to which the data controller is subjected to (Article 7 (c) of Directive 95/46/EC). The definition of data controller is laid down in Article 2 of Directive 95/46/EC. [↑](#footnote-ref-22)
23. The data indicated by \*\* are special categories of data in accordance with Article 8 of Directive 95/46/EC. Subjected to the provision of appropriate guarantees, Member States may provide for exceptions to the requirements of Article 8 (2) of Directive 95/46 / EC, based on an overriding reason relating to the public interest, either by national law or by decision of the supervisory authority (Article 8 (4) of Directive 95/46/EC). [↑](#footnote-ref-23)
24. “Profiling of potential target groups for motivation and support services and the needs assessment study” (Summary) (2017), available: [http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF\_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas\_paaugstina sana/Gala\_zinojums.pdf](http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas_paaugstina%20sana/Gala_zinojums.pdf) [↑](#footnote-ref-24)
25. <https://likumi.lv/ta/id/280230-darbibas-programmas-izsaaugsme-un-nodarbinatiba-9-1-4-specifiska-atbalsta-merka-palielinat-diskriminacijas-riskiem-paklauto> [↑](#footnote-ref-25)
26. <http://m.esfondi.lv/upload/Petijumi_un_izvertejumi/apraksti/Izvertesanas_vadlinijas_31012014_final.pdf> [↑](#footnote-ref-26)
27. https://ec.europa.eu/regional\_policy/sources/docgener/evaluation/guide/guide\_evalsed.pdf

    un https://ec.europa.eu/regional\_policy/sources/docgener/evaluation/guide/evaluation\_sourcebook.pdf [↑](#footnote-ref-27)
28. https://ec.europa.eu/sfc/en/system/files/ged/ESF%20monitoring%20and%20evaluation%20guidance.pdf [↑](#footnote-ref-28)
29. http://ec.EURpa.eu/smart-regulation/guidelines/docs/br\_toolbox\_en.pdf [↑](#footnote-ref-29)
30. Davies, R., 2013. Planning Evaluability Assessments: A Synthesis of the Literature with Recommendations. [↑](#footnote-ref-30)
31. Pawson R. and Tilley W. (1997) Realistic evaluation, Sage. [↑](#footnote-ref-31)
32. Anderson A, The community builders approach to theory of change [↑](#footnote-ref-32)
33. Laķe A. (2011) Novērtējuma pētījuma izmantošana Latvijas politikas veidošanas vidē: mērķa racionalitātes un komunikatīvās racionalitātes izpausmes, prezentācija, Rīga: Latvijas Kultūras akadēmija, 2011 [↑](#footnote-ref-33)
34. Scriven, Michael. (1996). The Theory Behind Practical Evaluation. Evaluation. 2. 393-404.; Christie, C. A., Lemire, S., & Inkelas, M. (2017). Understanding the similarities and distinctions between improvement science and evaluation. In C. A. Christie, M. Inkelas & S. Lemire (Eds.), Improvement Science in Evaluation: Methods and Uses. New Directions for Evaluation, 153, 11–21.; Alkin, M. C., & Vo, A. T. (2018). Evaluation essentials: From A to Z. [↑](#footnote-ref-34)
35. Pasākuma “Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)” sākotnējais novērtējums <http://kom.esfondi.lv/Shared%20Documents/LM_SN_9144_precizets_18012016.docx>. [↑](#footnote-ref-35)
36. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, 2017. Pieejams: <http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title_file/petij_sif_motivac_paaugst_un_atbalst_pakalpoj_potencial%2Bmerka%2Bgrup_profiles_un_vaj_izpete.pdf> [↑](#footnote-ref-36)
37. https://ec.europa.eu/regional\_policy/sources/docgener/evaluation/guide/guide\_evalsed.pdf

    un https://ec.europa.eu/regional\_policy/sources/docgener/evaluation/guide/evaluation\_sourcebook.pdf [↑](#footnote-ref-37)
38. https://ec.europa.eu/sfc/en/system/files/ged/ESF%20monitoring%20and%20evaluation%20guidance.pdf [↑](#footnote-ref-38)
39. <http://www.sif.gov.lv/index.php?option=com_content&view=article&id=10631%3AMotivacijas-atbalsta-pasakumi-socialas-atstumtibas-un-diskriminacijas-riskam-paklautam-personu-grupam-Ziemellatgales%2C-Vidzemes-un-Rigas-regiona&catid=14%3AJaunumi&Itemid=186&lang=lv> [↑](#footnote-ref-39)
40. <http://www.sif.gov.lv/index.php?option=com_content&view=article&id=10715%3APec-motivacijas-programmas-sanemsanas%2C-cilveki-dalas-ar-savu-pieredzi&catid=14%3AJaunumi&Itemid=186&lang=lv> [↑](#footnote-ref-40)
41. International Sociological Association's (ISA) Code of Ethics <http://www.isa-sociology.org/about/isa_code_of_ethics.htm> , Latvijas Sociologu asociācijas (LSA) profesionālās darbības kodekss sociālo un tirgus pētījumu veikšanai  
    <http://www.sociologija.lv/index.php?option=com_content&view=article&id=4&Itemid=5> [↑](#footnote-ref-41)
42. Zinātnieka ētikas kodekss. <https://www.lzp.gov.lv/index.php?option=com_content&task=view&id=75&Itemid=88> [↑](#footnote-ref-42)
43. Autortiesību likums. <https://likumi.lv/doc.php?id=5138> [↑](#footnote-ref-43)
44. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=EN> [↑](#footnote-ref-44)
45. <https://likumi.lv/ta/id/280230-darbibas-programmas-izaugsme-un-nodarbinatiba-9-1-4-specifiska-atbalsta-merka-palielinat-diskriminacijas-riskiem-paklauto> [↑](#footnote-ref-45)
46. Padomes sastāvā ir finansējuma saņēmēja, Iekšlietu ministrijas, Izglītības un zinātnes ministrijas, Kultūras ministrijas, Labklājības ministrijas, Pārresoru koordinācijas centra, Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes, Latvijas Pašvaldību savienības, nevalstisko organizāciju, Ministru kabineta sadarbības memoranda īstenošanas padomes un citu biedrību un nodibinājumu pārstāvji. Atbildīgās iestādes un finansējuma saņēmēja pārstāvji padomes darbībā piedalās, bet Vadošās iestādes pārstāvji var piedalīties novērotāja statusā. [↑](#footnote-ref-46)
47. <https://www.esfondi.lv/upload/Planosana/FMProg_270115_DP_2.pdf>. 909. paragrāfs [↑](#footnote-ref-47)
48. <https://www.esfondi.lv/upload/Planosana/FMProg_270115_DP_2.pdf> 223.lpp. [↑](#footnote-ref-48)
49. <https://likumi.lv/ta/id/280230-darbibas-programmas-izsaaugsme-un-nodarbinatiba-9-1-4-specifiska-atbalsta-merka-palielinat-diskriminacijas-riskiem-paklauto> [↑](#footnote-ref-49)
50. <https://likumi.lv/ta/id/280230-darbibas-programmas-izaugsme-un-nodarbinatiba-9-1-4-specifiska-atbalsta-merka-palielinat-diskriminacijas-riskiem-paklauto> [↑](#footnote-ref-50)
51. Lai nodrošinātu korektu iepirkumu procedūru un visu iesaistīto pušu interešu ievērošanu, iepirkuma dokumentācijai tika veiktas pirmspārbaudes, un darba uzdevums tika saskaņots ar nozares ministriju pārstāvjiem. [↑](#footnote-ref-51)
52. https://www.sif.gov.lv/index.php?option=com\_content&view=article&id=10797%3APasakumi-motivacijas-celsanai-tiek-istenoti-visa-Latvija&catid=14%3AJaunumi&Itemid=186&lang=lv [↑](#footnote-ref-52)
53. Pakalpojuma līguma 2.10.apakšpunktā noteikts, ka « Pasūtītājam nav pienākuma izlietot visu Līguma 2.1. punktā minēto Līguma kopējo summu, saņemot Pakalpojumu Līgumā noteiktā kārtībā. » [↑](#footnote-ref-53)
54. Norādīta summa par visiem trim reģioniem kopā [↑](#footnote-ref-54)
55. Precizēts saskaņā ar 2019.gada decembrī veikto datu par dalību aktualizāciju. [↑](#footnote-ref-55)
56. Norādīta summa par diviem reģioniem kopā [↑](#footnote-ref-56)
57. Pasākuma “Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)” sākotnējais novērtējums <http://kom.esfondi.lv/Shared%20Documents/LM_SN_9144_precizets_18012016.docx>. [↑](#footnote-ref-57)
58. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, 2017. Pieejams: <http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title_file/petij_sif_motivac_paaugst_un_atbalst_pakalpoj_potencial%2Bmerka%2Bgrup_profiles_un_vaj_izpete.pdf> [↑](#footnote-ref-58)
59. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, 2017. Pieejams: <http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title_file/petij_sif_motivac_paaugst_un_atbalst_pakalpoj_potencial%2Bmerka%2Bgrup_profiles_un_vaj_izpete.pdf>, 176. – 177. lpp. [↑](#footnote-ref-59)
60. 2016.gada 9.februāra Ministru kabineta noteikumu Nr.102 ”Darbības programmas ”Izaugsme un nodarbinātība” 9.1.4. specifiskā atbalsta mērķa ”Palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto personu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū” 9.1.4.4. pasākuma ”Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana) īstenošanas noteikumi [↑](#footnote-ref-60)
61. 2016.gada 9.februāra Ministru kabineta noteikumu Nr.102 ”Darbības programmas ”Izaugsme un nodarbinātība” 9.1.4. specifiskā atbalsta mērķa ”Palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto personu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū” 9.1.4.4. pasākuma ”Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana) īstenošanas noteikumi [↑](#footnote-ref-61)
62. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, 2017. Pieejams: [http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF\_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas\_paaugstina sana/Gala\_zinojums.pdf](http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas_paaugstina%20sana/Gala_zinojums.pdf) [↑](#footnote-ref-62)
63. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, 2017. Pieejams: <http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas_paaugstinasana/Gala_zinojums.pdf> [↑](#footnote-ref-63)
64. AI norāda, ka minētā summa neietvēra PVN. Vienlaikus SIF skaidro, ka šī informācija nebija atspoguļota dokumentācijā. [↑](#footnote-ref-64)
65. MK noteikumu grozījumu anotācija: <http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40470920> [↑](#footnote-ref-65)
66. <https://likumi.lv/ta/id/307491-grozijumi-ministru-kabineta-2016-gada-9-februara-noteikumos-nr-102-darbibas-programmas-izaugsme-un-nodarbinatiba-9-1-4-specifis> [↑](#footnote-ref-66)
67. <http://www.sif.gov.lv/index.php?option=com_content&view=article&id=10432&Itemid=226&lang=lv> [↑](#footnote-ref-67)
68. Pakalpojuma līgums 2.3. , 2.4. punkti. Piemēram <https://www.sif.gov.lv/images/files/Iepirkumi/16-02-2018/Ligums_Mini_SD_final.pdf> [↑](#footnote-ref-68)
69. MK noteikumu grozījumu anotācija: <http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40470920> [↑](#footnote-ref-69)
70. https://www.sif.gov.lv/images/files/Iepirkumi/12-01-2018/labojumi/TS\_Motivacija\_SIF\_2018\_23.01.2018\_final.pdf [↑](#footnote-ref-70)
71. Pasākuma “Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)” sākotnējais novērtējums <http://kom.esfondi.lv/Shared%20Documents/LM_SN_9144_precizets_18012016.docx>. [↑](#footnote-ref-71)
72. Pasākuma “Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)” sākotnējais novērtējums, 15.lpp. [↑](#footnote-ref-72)
73. Ministru kabineta 2016. gada 9. februāra noteikumi Nr. 102 "Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 9.1.4. specifiskā atbalsta mērķa "Palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto personu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū" 9.1.4.4. pasākuma "Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)" īstenošanas noteikumi". <https://likumi.lv/ta/id/280230> [↑](#footnote-ref-73)
74. Ministru kabineta 2016. gada 9. februāra noteikumi Nr. 102, 16.1., 26.2. punkts. [↑](#footnote-ref-74)
75. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, 2017. Pieejams: [http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF\_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas\_paaugstina sana/Gala\_zinojums.pdf](http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas_paaugstina%20sana/Gala_zinojums.pdf) [↑](#footnote-ref-75)
76. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, 177.lpp. [↑](#footnote-ref-76)
77. 2016.gada 9.februāra Ministru kabineta noteikumu Nr.102 ”Darbības programmas ”Izaugsme un nodarbinātība” 9.1.4. specifiskā atbalsta mērķa ”Palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto personu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū” 9.1.4.4. pasākuma ”Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana) īstenošanas noteikumi [↑](#footnote-ref-77)
78. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, 2017. Pieejams: [http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF\_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas\_paaugstina sana/Gala\_zinojums.pdf](http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas_paaugstina%20sana/Gala_zinojums.pdf) [↑](#footnote-ref-78)
79. Saskaņā ar MK noteikumiem Nr.244/11.06.2019. izmaksu apmērs par vienu personu noteikts 840 EUR [↑](#footnote-ref-79)
80. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11628-018-0363-z>; <https://www.researchgate.net/publication/263088902_Service_Design_as_an_approach_to_New_Service_Development_reflections_and_future_studies>; [↑](#footnote-ref-80)
81. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, 2017. Pieejams: [http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF\_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas\_paaugstina sana/Gala\_zinojums.pdf](http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas_paaugstina%20sana/Gala_zinojums.pdf) [↑](#footnote-ref-81)
82. Iesaistīto pušu karte vai attiecību karte palīdz vizualizēt visas pakalpojumā iesaistītās puses. Šāda kartēšana palīdz saprast arī katra dalībnieka/ iesaistītās puses ietekmi uz procesu. [↑](#footnote-ref-82)
83. Klienta maršruts (users journey) ir attēla vai tabulas formā atspoguļots pakalpojuma saņemšanas process, kas identificē klienta ceļu cauri pakalpojumam, klienta un pakalpojuma sniedzēja saskarsmes punktus, mijiedarbību un citas pakalpojuma sastāvdaļas, kas veido lietotāja pakalpojumu pieredzi. Klienta pieredzes maršruts tiek veidots ar mērķi identificēt pakalpojuma galvenos elementus, izprast to savstarpējās saites visā pakalpojuma gaitā, identificēt problēmsituācijas, kuras var uzlabot, kā arī izveidot empātiju ar dažāda veida lietotājiem/ pakalpojuma klientiem. [↑](#footnote-ref-83)
84. Prototips ir produkta vai pakalpojuma ieceres uzmetums, skice vai makets, kas ļauj novērtēt produkta vai pakalpojuma lietojamību no klienta perspektīvas, pirms tiek ieguldīti resursi ieceres pilnīgā izstrādē. Prototipus veido balstoties uz iepriekš veikto klienta izpēti un problēmu risināšanas idejām. Prototipēšanas un testēšanas posmos ir svarīga klienta iesaiste, kas ļauj labāk izprast klienta vajadzības, ieradumus un vēlmes un samazināt kļūdas gala produktā, kuru novēršanā var nākties ieguldīt daudz vairāk līdzekļus. Prototipēšana ir iteratīvs process, jo prototipa testēšanu var veikt atkārtoti, tik ilgi, kamēr ir novērstas visas nepilnības un produkts ir gatavs lietošanai.  [↑](#footnote-ref-84)
85. Dam, R.,  [Siang](https://www.interaction-design.org/literature/author/teo), T. *Design Thinking: Getting Started with Empathy.* 2018. Pieejams: [https://www.interaction–design.org/literature/article/design–thinking–getting–started–with–empathy](https://www.interaction-design.org/literature/article/design-thinking-getting-started-with-empathy) [↑](#footnote-ref-85)
86. *An Introduction to Design Thinking: Process Guide*. Stanford University Institute of Design, 2010. 6 p.; Clarkson, P.J. *Inclusive Design. Design for the Whole Population*. Springer, 2003.; Dam, R.,  [Siang](https://www.interaction-design.org/literature/author/teo), T. *5 Stages in the Design Thinking Process.* 2018. Pieejams: [https://www.interaction–design.org/literature/article/5–stages–in–the–design–thinking–process](https://www.interaction-design.org/literature/article/5-stages-in-the-design-thinking-process) [↑](#footnote-ref-86)
87. Pasākuma “Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)” sākotnējais novērtējums <http://kom.esfondi.lv/Shared%20Documents/LM_SN_9144_precizets_18012016.docx>. [↑](#footnote-ref-87)
88. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, 2017. Pieejams: [http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF\_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas\_paaugstinasana/Gala\_zinojums.pdf](http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas_paaugstina%20sana/Gala_zinojums.pdf) [↑](#footnote-ref-88)
89. Dam, R., [Siang](https://www.interaction-design.org/literature/author/teo), T. *5 Stages in the Design Thinking Process.* 2018. Pieejams: [https://www.interaction–design.org/literature/article/5–stages–in–the–design–thinking–process](https://www.interaction-design.org/literature/article/5-stages-in-the-design-thinking-process) *Guide* *Designing for public services*. Nesta, UK, 2016. 339 p. Pieejams: <http://www.nesta.org.uk/sites/default/files/nesta_ideo_guide_jan2017.pdf> [↑](#footnote-ref-89)
90. Pasākuma “Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)” sākotnējais novērtējums <http://kom.esfondi.lv/Shared%20Documents/LM_SN_9144_precizets_18012016.docx>. [↑](#footnote-ref-90)
91. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, 2017. Pieejams: [http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF\_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas\_paaugstina sana/Gala\_zinojums.pdf](http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas_paaugstina%20sana/Gala_zinojums.pdf) [↑](#footnote-ref-91)
92. turpat. [↑](#footnote-ref-92)
93. Pasākuma “Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)” sākotnējais novērtējums <http://kom.esfondi.lv/Shared%20Documents/LM_SN_9144_precizets_18012016.docx>. [↑](#footnote-ref-93)
94. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, 2017. Pieejams: [http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF\_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas\_paaugstina sana/Gala\_zinojums.pdf](http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas_paaugstina%20sana/Gala_zinojums.pdf) [↑](#footnote-ref-94)
95. 2016.gada 9.februāra Ministru kabineta noteikumu Nr.102 ”Darbības programmas ”Izaugsme un nodarbinātība” 9.1.4. specifiskā atbalsta mērķa ”Palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto personu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū” 9.1.4.4. pasākuma ”Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana) īstenošanas noteikumi [↑](#footnote-ref-95)
96. Bason, C. Leading public sector innovation : co–creating for a better society. Bristol, UK: Policy Press, 2010. 278 p. [↑](#footnote-ref-96)
97. 2016.gada 9.februāra Ministru kabineta noteikumu Nr.102 ”Darbības programmas ”Izaugsme un nodarbinātība” 9.1.4. specifiskā atbalsta mērķa ”Palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto personu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū” 9.1.4.4. pasākuma ”Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana) īstenošanas noteikumi [↑](#footnote-ref-97)
98. 2016.gada 9.februāra Ministru kabineta noteikumu Nr.102 ”Darbības programmas ”Izaugsme un nodarbinātība” 9.1.4. specifiskā atbalsta mērķa ”Palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto personu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū” 9.1.4.4. pasākuma ”Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana) īstenošanas noteikumi [↑](#footnote-ref-98)
99. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, 2017. Pieejams: [http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF\_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas\_paaugstina sana/Gala\_zinojums.pdf](http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas_paaugstina%20sana/Gala_zinojums.pdf) [↑](#footnote-ref-99)
100. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, 2017. Pieejams: <http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas_paaugstinasana/Gala_zinojums.pdf> [↑](#footnote-ref-100)
101. Giga-mapping visualization for compexity and systems thinking in design. <https://www.semanticscholar.org/paper/GIGA-MAPPING%3A-VISUALISATION-FOR-COMPLEXITY-AND-IN-Sevaldson/872a0d2f08db4442e78fd775acfbfa008cb16eb6>. Davidova, Marie (2014) *Generating the design process with GIGA-map: The development of the loop pavilion.* In: Proceedings of RSD3, Third Symposium of Relating Systems Thinking to Design, 15-17 Oct 2014, Oslo, Norway [↑](#footnote-ref-101)
102. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, 2017. Pieejams: <http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas_paaugstinasana/Gala_zinojums.pdf> [↑](#footnote-ref-102)
103. 2016.gada 9.februāra Ministru kabineta noteikumu Nr.102 ”Darbības programmas ”Izaugsme un nodarbinātība” 9.1.4. specifiskā atbalsta mērķa ”Palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto personu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū” 9.1.4.4. pasākuma ”Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana) īstenošanas noteikumi [↑](#footnote-ref-103)
104. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, 2017. Pieejams: <http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas_paaugstinasana/Gala_zinojums.pdf> [↑](#footnote-ref-104)
105. Ex-ante [↑](#footnote-ref-105)
106. Zastrow, Ch. (2006). Social Work with Groups: A Comprehensive Workbook. 6th Edition. USA: Wadsworth Pub Co. Preston – Shoot, M. (2007). Effective group work. 2nd ed. Hampshire : Palgrave, p. 45 [↑](#footnote-ref-106)
107. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, 2017. Pieejams: <http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas_paaugstinasana/Gala_zinojums.pdf> [↑](#footnote-ref-107)
108. Farris Kurtz, L. (1997). Self-Help and Support Groups: A Handbook for Practitioners. GB: SAGE Publications. p.100 – 101. Preston – Shoot, M. (2007). *Effective group work*. 2nd ed. Hampshire : Palgrave, p. 90-108 [↑](#footnote-ref-108)
109. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, 2017. Pieejams: <http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas_paaugstinasana/Gala_zinojums.pdf> [↑](#footnote-ref-109)
110. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, 2017. Pieejams: <http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas_paaugstinasana/Gala_zinojums.pdf> [↑](#footnote-ref-110)
111. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, 2017. Pieejams: <http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas_paaugstinasana/Gala_zinojums.pdf> [↑](#footnote-ref-111)
112. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, 2017. Pieejams: <http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas_paaugstinasana/Gala_zinojums.pdf> [↑](#footnote-ref-112)
113. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, 2017. Pieejams: <http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas_paaugstinasana/Gala_zinojums.pdf> [↑](#footnote-ref-113)
114. 2016.gada 9.februāra Ministru kabineta noteikumu Nr.102 ”Darbības programmas ”Izaugsme un nodarbinātība” 9.1.4. specifiskā atbalsta mērķa ”Palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto personu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū” 9.1.4.4. pasākuma ”Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana) īstenošanas noteikumi [↑](#footnote-ref-114)
115. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, 2017. Pieejams: <http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas_paaugstinasana/Gala_zinojums.pdf> [↑](#footnote-ref-115)
116. Bērnu uzraudzības pakalpojuma definīcija dota Bērnu tiesību aizsardzības likuma 1.panta 17.punktā: „kvalificēts uzraudzības un aprūpes pakalpojums, kura mērķis ir nodrošināt bērna atrašanos pieaugušā klātbūtnē un drošu, saturīgu un lietderīgu dienas organizēšanu bērnam, sekmējot bērna vispusīgu attīstību”, savukārt profesionālās kvalifikācijas un drošības prasības, sniedzot bērnu uzraudzības pakalpojumu, bērnu uzraudzības pakalpojuma sniedzēju reģistrēšanas kārtību un Bērnu uzraudzības pakalpojuma sniedzēju reģistrā iekļaujamo informāciju nosaka Ministru kabineta 16.07.2013. noteikumi Nr.404 „Prasības bērnu uzraudzības pakalpojuma sniedzējiem un bērnu uzraudzības pakalpojuma sniedzēju reģistrēšanas kārtība”. Higiēnas prasības bērnu uzraudzības pakalpojumu sniedzējiem regulē Ministru kabineta 17.09.2013. noteikumi Nr.890 "Higiēnas prasības bērnu uzraudzības pakalpojuma sniedzējiem un izglītības iestādēm, kas īsteno pirmsskolas izglītības programmu". [↑](#footnote-ref-116)
117. 2016.gada 9.februāra Ministru kabineta noteikumu Nr.102 ”Darbības programmas ”Izaugsme un nodarbinātība” 9.1.4. specifiskā atbalsta mērķa ”Palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto personu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū” 9.1.4.4. pasākuma ”Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana) īstenošanas noteikumi [↑](#footnote-ref-117)
118. E12 tabula par 1.un 2.kārtas dalībniekiem 931 personu [↑](#footnote-ref-118)
119. Kvalitatīvā salīdzinošā analīze (QCA) ir uz gadījumu analīzi balstīta pieeja, kas ir piemērota maza gadījumu skaita analīzei. Tā ir veidota tā, lai būtu pietiekami elastīga, ļaujot iegūt pēc iespējas vairāk “bagātīgas informācijas”, salīdzinot mazu gadījumu skaitu. [↑](#footnote-ref-119)
120. Rādītājs “Stiprinātas dzīves prasmes” ietver virkni iznākumu, kas saistīti ar tādu prasmju attīstību kā vispārējas sociālās prasmes, sadzīves organizēšanas prasmes, prasmes novērtēt situāciju, iegūt palīdzību, piesaistīt resursus, kā arī komunikācijas un saskarsmes prasmes. [↑](#footnote-ref-120)
121. Ragin, Charles C. The Comparative Method: Moving Beyond Qualitative and Quantitative Strategies. University of California Press 1987. [↑](#footnote-ref-121)
122. Multidisciplinary Handbook of Social Exclusion Research Edited by D. Abrams, J. Christian and D. Gordon © 2007 John Wiley & Sons.; O’Reilly, D. (2005). ‘Social Inclusion: A Philosophical Anthropology’ in Politics Vol. 25 (2), Pp.80-88 [↑](#footnote-ref-122)
123. Taylor R. (2012). The five faces of social inclusion: Theory and methods underpinning approaches to the measurement of social inclusion for children with disabilities., <https://sociology.cass.anu.edu.au/events/five-faces-social-inclusion-theory-and-methods-underpinning-approaches-measurement-social> [↑](#footnote-ref-123)
124. Omtzigt D.J. (2009). Survey on Social inclusion: Theory and Policy. pp.34., [http://ec.europa.eu/regional\_policy/archive/policy/future/pdf/1\_omtzigt\_final\_for matted.pdf](http://ec.europa.eu/regional_policy/archive/policy/future/pdf/1_omtzigt_final_for%20matted.pdf) [↑](#footnote-ref-124)
125. Muddiman D. (2000). Theories of social exclusion and the public library. In: Open to All?: the Public Library and Social Exclusion. London: The Council for Museums, Archives and Libraries, pp. 1-15., <http://eprints.rclis.org/7118/> [↑](#footnote-ref-125)
126. Rawal N. Social Inclusion and Exclusion: A Review. Dhaulagiri Journal of Sociology and Anthropology, 2, pp.161-180., [www.cmi.no/file/?589](http://www.cmi.no/file/?589) [↑](#footnote-ref-126)
127. Lāce, T. (2012). Sociālā atstumtība Latvijā. Rīga: Zinātne; Council of the European Union (2004). Joint report by the Commission and the Council on social inclusion, 7101/04 C.F.R. Brussels, 5 March 2004. Retrieved from [http://ec.europa.eu/employment\_social/soc-prot/soc-incl/final\_joint\_inclusion\_report\_ 2003\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/soc-incl/final_joint_inclusion_report_%202003_en.pdf) ; 3) United Nations (1995). Report of the World Summit for Social Development. A/ CONF.166/9. Copenhagen, Denmark, 6 to 12 March 1995. Retrieved from <http://www.un.org/documents/ga/conf166/aconf166-9.htm> [↑](#footnote-ref-127)
128. Bela,B. (2018) Ilgtspējīga attīstība un sociālās inovācijas. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds [↑](#footnote-ref-128)
129. Zastrow, C. Introduction to Social Work and Social Welfare: Empowering People. Cenguage Learning, 2009., p. 49. [↑](#footnote-ref-129)
130. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, 2017. Pieejams: [http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF\_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas\_paaugstina sana/Gala\_zinojums.pdf](http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas_paaugstina%20sana/Gala_zinojums.pdf) [↑](#footnote-ref-130)
131. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R1304&from=LV> [↑](#footnote-ref-131)
132. Dati, kas apzīmēti ar \*, ir personas dati atbilstīgi Direktīvas 95/46/EK 7. pantam. Šādu datu apstrāde vajadzīga, lai izpildītu uz personas datu apstrādātāju attiecināmas juridiskas saistības (Direktīvas 95/46/EK 7. panta c) punkts). Personas datu apstrādātāja definīcija ir dota Direktīvas 95/46/EK 2. pantā. [↑](#footnote-ref-132)
133. Dati, kas apzīmēti ar \*\*, ir īpašu kategoriju dati atbilstoši Direktīvas 95/46/EK 8. pantam. Ievērojot noteikumu par atbilstošām garantijām, dalībvalstis, pamatojoties uz būtiskām sabiedrības interesēm, var noteikt izņēmumus papildus Direktīvas 95/46/EK 8. panta 2. punktā minētajiem vai nu ar attiecīgās valsts tiesībām, vai ar uzraudzības iestādes lēmumu (Direktīvas 95/46/EK 8. panta 4. punkts). [↑](#footnote-ref-133)
134. Pieejamas - <https://ec.europa.eu/sfc/en/2014/document/esf-monitoring-and-evaluation-guidance> [↑](#footnote-ref-134)
135. <https://likumi.lv/ta/id/272535-eiropas-savienibas-strukturfondu-un-kohezijas-fonda-projektu-parbauzu-veiksanas-kartiba-2014-2020-gada-planosanas-perioda> [↑](#footnote-ref-135)
136. Piemēram, <http://www.sif.gov.lv/images/files/Iepirkumi/12-01-2018/labojumi/TS_Motivacija_SIF_2018_23.01.2018_final.pdf> [↑](#footnote-ref-136)
137. <http://www.sif.gov.lv/index.php?option=com_content&view=article&id=10662&Itemid=21&lang=lv> un <https://www.eis.gov.lv/EKEIS/Supplier/Procurement/23435> [↑](#footnote-ref-137)
138. <http://www.sif.gov.lv/index.php?option=com_content&view=article&id=10662&Itemid=21&lang=lv> un <https://www.eis.gov.lv/EKEIS/Supplier/Procurement/23435> [↑](#footnote-ref-138)
139. SIF dati. E12 [↑](#footnote-ref-139)
140. <http://www.sif.gov.lv/index.php?option=com_content&view=article&id=10662&Itemid=21&lang=lv> un <https://www.eis.gov.lv/EKEIS/Supplier/Procurement/23435> [↑](#footnote-ref-140)
141. <http://www.sif.gov.lv/index.php?option=com_content&view=article&id=10662&Itemid=21&lang=lv> un <https://www.eis.gov.lv/EKEIS/Supplier/Procurement/23435> [↑](#footnote-ref-141)
142. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, 2017. Pieejams: [http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF\_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas\_paaugstina sana/Gala\_zinojums.pdf](http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas_paaugstina%20sana/Gala_zinojums.pdf) [↑](#footnote-ref-142)
143. Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, pētījuma gala ziņojums, nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, 2017. Pieejams: [http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF\_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas\_paaugstina sana/Gala\_zinojums.pdf](http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivacijas_paaugstina%20sana/Gala_zinojums.pdf) [↑](#footnote-ref-143)
144. OECD (2013) Tackling long-term unemployment amongst vulnerable groups. Pieejams: <http://www.oecd.org/cfe/leed/Tackling%20Long_Term%20unemployment_%20WP_covers.pdf> [↑](#footnote-ref-144)
145. Nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences” (2015) Pētījums par administratīvā sloga samazināšanas iespējām un inovatīvām pieejām ilgstošā bezdarba problēmu risināšanā.; OECD (2013) Tackling long-term unemployment amongst vulnerable groups. Pieejams: <http://www.oecd.org/cfe/leed/tackling-vulnerable-report.htm> [↑](#footnote-ref-145)
146. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R1304&from=LV> [↑](#footnote-ref-146)
147. ESF projekta "Dažādības veicināšana” (Nr. 9.1.4.4./16/I/001) vadības komitejas sanāksmes Nr.24 protokols. 18.09.2019. [↑](#footnote-ref-147)
148. <https://likumi.lv/ta/id/280230-darbibas-programmas-izaugsme-un-nodarbinatiba-9-1-4-specifiska-atbalsta-merka-palielinat-diskriminacijas-riskiem-paklauto> [↑](#footnote-ref-148)
149. SID dati. E12 [↑](#footnote-ref-149)
150. ESF projekta "Dažādības veicināšana” (Nr. 9.1.4.4./16/I/001) vadības komitejas sanāksmes Nr.24 protokols. 18.09.2019. [↑](#footnote-ref-150)
151. Projekta Uzraudzības padomes sēdes protokols Nr. 8/2019 padomes lēmuma 1.b.punkts [↑](#footnote-ref-151)
152. Vadlīnijas par finanšu korekciju piemērošanu, ziņošanu par Eiropas Savienības fondu ieviešanā konstatētajām neatbilstībām, neatbilstoši veikto izdevumu atgūšanu 2014.-2020.gada plānošanas periodā <https://www.esfondi.lv/vadlinijas--skaidrojumi> [↑](#footnote-ref-152)
153. ESF projekta "Dažādības veicināšana” (Nr. 9.1.4.4./16/I/001) vadības komitejas sanāksmes Nr.24 protokols. 18.09.2019. [↑](#footnote-ref-153)
154. ESF projekta "Dažādības veicināšana” (Nr. 9.1.4.4./16/I/001) vadības komitejas sanāksmes Nr.24 protokols. 18.09.2019 [↑](#footnote-ref-154)
155. <https://www.szf.lu.lv/fileadmin/user_upload/szf_faili/Petnieciba/sppi/tautas/Ad_locum_2014.pdf> [↑](#footnote-ref-155)
156. <https://www.szf.lu.lv/fileadmin/user_upload/szf_faili/Petnieciba/sppi/tautas/Ad_locum_2014.pdf> [↑](#footnote-ref-156)
157. <http://www.eapn.lv/2015/2015_eapn_rokasgramata_nvo.pdf> [↑](#footnote-ref-157)
158. Finanšu ministrija. Ieteikumi Eiropas Savienības fondu ieguldījumu izvērtēšanai, 2015. <https://www.esfondi.lv/upload/Kohezija_doc/izvertesanas_ieteikumi_22.10.2015.pdf> [↑](#footnote-ref-158)
159. Ziller, A. and P. Phibbs, “Integrating Social Impacts into Cost benefit Analysis: A Participative Method: Case Study: the NSW Area Assistance Scheme”, Impact Assessment and Project Appraisal, 21(2), 2003, pp. 141-16 [↑](#footnote-ref-159)
160. Projekta “Dažādības veicināšana” (9.1.4.4/16/I/001) iesniegums 12.05.2016 (ar grozījumiem Nr.LG 6 26.06.2019.). [↑](#footnote-ref-160)
161. 2019.gadā kopumā tika noslēgti 8 līgumi ar 6 organizācijām. [↑](#footnote-ref-161)
162. Autoru aprēķins balstoties uz SIF sniegtajiem datiem. [↑](#footnote-ref-162)
163. Tehniskā specifikācija 17.punkts Motivācijas programmas apmaksas kārtības nosacījumi. [↑](#footnote-ref-163)
164. Skaidrojam, ka atsevišķos jautājumos CFLA ir snieguši vienu skaidrojumu, balstoties uz ko ir veidota iepirkumu dokumentācija, t.sk tehniskā specifikācija, un noteiktas prasības pakalpojuma sniedzējam, tomēr ilgtermiņā CFLA, veicot pārbaudi vai veicot uzlabojumus KPVIS sistēmā, nostāja ir mainījusies, piemēram, attiecībā uz nepieciešamo informāciju E sadaļas aizpildīšanai, kur informācija tiek iegūta no mērķa grupas sniegtās informācijas (anketējot). Proti, ja persona anketējot norāda, ka tā ir reģistrējusies kā bezdarbnieks vai tieši pretēji ir strādājoša persona, tiek pieņemta tās sniegtā atbilde nepieprasot personai uzrādīt dokumentāciju, kas pierāda personas statusu darba tirgū. [↑](#footnote-ref-164)
165. Oakden, J. (2013). Evaluation rubrics: How to ensure transparent and clear assessment that respects diverse lines of evidence. Melbourne: BetterEvaluation. [↑](#footnote-ref-165)