

Latvijas valsts Probācijas dienests

**Rezultatīvo rādītāju sistēmas un datu analīzes
prakses izpēte ieslodzījuma vietu pārvaldē un
Valsts probācijas dienestā**

Pielikums Nr.1

Interviju un fokusgrupu protokoli

Rīga, 2010

Saturs

1.	<i>Imants Mozers VPD</i>	3
2.	<i>Ligita Krūmiņa VPD</i>	5
3.	<i>Ilona Linde VPD</i>	6
4.	<i>Irina Pūrīte VPD</i>	8
5.	<i>Diāna Kairiša VPD</i>	9
6.	<i>Mihails Papsujēvičs VPD</i>	10
7.	<i>Diāna Ziediņa VPD</i>	12
8.	<i>Jeļena Činiņa VPD</i>	14
9.	<i>Baiba Jeste VPD</i>	16
10.	<i>Mārīta Baumanē VPD</i>	19
11.	<i>Lana Andriksone IeVP</i>	20
12.	<i>Lana Andriksone IeVP</i>	21
13.	<i>Līdija Smirnova IeVP</i>	22
14.	<i>Ilona Spure IeVP</i>	23
15.	<i>Renāte Fila IeVP</i>	24
16.	<i>Ināra Šaranda IeVP</i>	25
17.	<i>Valdis Groza IeVP</i>	27
18.	<i>Svetlana Trubačova IeVP</i>	29
19.	<i>Leonīds Jefremovs IeVP</i>	31
20.	<i>Valērijs Sergejevs IeVP</i>	32
21.	<i>Rezultatīvo rādītāju precizēšanas fokusgrupas sanāksme VPD</i>	33
22.	<i>Rezultatīvo rādītāju precizēšanas fokusgrupas sanāksme IeVP</i>	34
23.	<i>Rezultatīvo rādītāju datu apkopošanas procesa precizēšanas fokusgrupas sanāksme VPD un IeVP</i>	35

1. Imants Mozers VPD

2010.gada 6.septembris

Intervija notiek: Dzirnavu ielā 91

Intervijā piedalās:

- Veronika Linkuma, SIA „IS Consulting”
- Imants Mozers, Valsts probācijas dienesta Nodrošinājuma nodaļas darbinieks

Intervijas laikā apspriestie jautājumi

1. Kādi ir jūsu funkcijas mērķi un galvenie darbības virzieni?

- Kādreiz bija lielāks budžets un līdz ar to arī vairāk darbinieku, kas nodrošināja funkcijas izpildi. Šobrīd funkciju izpildes apjoms nav samazināts, taču budžets ir “apgriezts”. Iepriekš bija izveidota Komunikācijas nodaļa, kurā strādāja 3 cilvēki. Šobrīd ir palicis tikai viens darbinieks
- Galvenie uzdevumi bija:
 - viens cilvēks: iekšējā intraneta uzturēšana; ārējās mājas lapas uzturēšana; darbinieku pateicības rakstu, sertifikātu izgatavošanas un izdrukas nodrošināšana;
 - pārējie- iekšējās un ārējās komunikācijas nodrošināšana. Tajā laikā ārējā komunikācija nebija pilnībā stabila funkcija, tāpēc darbs noritēja vairāk pie tās izveidošanas. 2009. gada Jūlijā tika veikta optimizācija un šo funkciju samazināja par 2 cilvēkiem.

Šobrīd uzdevumi palikuši tie paši, tikai darbinieku skaits ir samazināts. Tāpat tiek veikti šādi darbi:

- Iekšējo informēšanas pasākumu organizēšana: komandas saliedēšanas pasākumu organizēšana; divas reizes gadā darbinieku konferences organizēšana.
 - Atbilžu sagatavošana/ apkopošana mediju pārstāvjiem, visa komunikācija ar medijiem.
 - Atbilžu sniegšana studentiem par iestādes vispārīgiem darbības principiem. Ja jautājumi ir ļoti specifiski tad ar to nodarbojas konkrētas funkcijas atbildīgie darbinieki.
 - Kopīgi ar leVP labdarības akciju organizēšana: nepilngadīgiem Cēsīs; Ilģuciema cietumā.
 - Sporta spēļu rīkošana, ziemassvētku notikumi.
- Ārējās komunikācijas galvenie mērķi ir:
 - uzrunāt pēc iespējas lielāku auditoriju ārpusē;
 - vairot sabiedrības izpratni par VPD darbu;
 - aiznest līdz sabiedrībai ziņu par VPD nozīmīgumu sodu izpildes sistēmā, jo 70% no visiem sodiem izpilda VPD;
 - būt par viedokļu līderi savā jomā.
 - Iekšējās komunikācijas galvenie mērķi ir:
 - visi darbinieki ir informēti pa iestādē notiekošo
 - Personālveidošanas, komandas saliedēšana, 2xgadā dienesta konference. Informācijas ķēde dienesta vad.-darbinieks (saliedēšana;).

2. Kuri rādītāji visvairāk raksturo jūsu funkcijas darbību un rezultātus?

3. Kuri rādītāji raksturo jūsu darba a) kvalitāti? b) efektivitāti?

- Cik cilvēki pārskata periodā ir uzzinājuši par VPD
- Mēdiju monitoringa rezultāti: publikāciju skaits pārskata periodā (kādreizējais rādītājs: 30 publikācijas)
- Pie publikācijām tiek skaitītas: TV; radio; internets; ziņu aģentūras; reģionālie izdevumi.
 - Šogad lielāks publikāciju skaits bija 2010.gada martā: 288 publikācijas. Taču tuvākajā laikā ir plānots šī rādītāja pieaugums.

4. *Kā ir organizēts rādītāju apkopošanas darbs? Biežums? Atbildības/ Amati? Informācijas sistēmas?*

- Datu apkopšana par publikāciju skaitu notiek katru mēnesī, reizi gadā visi dati tiek apkopoti.

5. *Vai apkopojot datus Jūs esat sastapušies ar grūtībām tos ievākt? Kādi ir šķēršļi datu apkopšanai?*

- Šobrīd dati par publikāciju skaitu notiek manuāli, katru dienu tiek veiktas atzīmēs kuros medijos un cik reizes ir bijis pieminēts VPD. Darbs nav laikietilpīgs, taču savu laiku tas prasa. Šobrīd ir daudz arī citu pienākumu, tāpēc rādītāju apkopšana notiek paralēli citiem darbiem.

6. *Vai pastāv rādītāji, kurus Jūs labprāt vēlētos apkopot, taču tas šobrīd nav iespējams? Kādi ir iemesli (finansējuma trūkums/ datu nepieejamība (kādi ir iemesli) u.c.) ?*

- Svarīgi zināt klienta viedokli par iestādes darbu, viņa apmierinātību ar darbu;
- Būtu labi apkopot datus par klientu pēc tam, kad viņš vairs nav VPD klients. Salīdzināt datus par to kāds viņš bija pirms nonāca VPD un kāds palika pēc VPD uzraudzības, pabeigtām Probācijas programmām, utt.
- Attiecībā uz iekšējo komunikāciju svarīgi iegūt atgriezenisko saiti no darbinieka. Varētu ieviest intranetā nedēļas jautājumu
 - Var izstrādāt iekšējo forumā, kurā veicināt darbinieku gan formālu gan neformālu komunikāciju, veicināt aktīvās diskusijas.
- Šādu datu iegūšanai ir vajadzīgs salīdzinoši liels darba apjoms, bez papildus slodzes šo rādītāju iegūšana un apkopšana nav iespējama.
- Tāpat nākotnē būtu jāveicina sadarbība ar nacionālajiem medijiem lai arī cilvēki reģionos izprot VPD pastāvēšanas mērķi un kādi ir šīs iestādēs galvenie uzdevumi.

2. Ligita Krūmiņa VPD

2010.gada 7.septembris

Intervija notiek: Dzirnavu ielā 91

Intervijā piedalās:

- Veronika Linkuma, SIA „IS Consulting”
- Ligita Krūmiņa, Valsts probācijas dienesta Iekšējā audita nodaļas vadītāja

Intervijas laikā apspriestie jautājumi

1. Kādi ir jūsu funkcijas mērķi un galvenie darbības virzieni?

- Auditu veikšana un audita ieteikumu izpildes kontrole. TM kontrolē līdz kuram datumam kādi plāni ir jāiesniedz. Iekšējā audita veikšanu nosala MK noteikumi un iekšējā audita kārtība.
- Tiek veikti audita novērtējumi, kā arī tiek vērtē riski. Iestādes vadītājs nosaka iestādes riskus, tālāk audita plānošana darbs tiek būvēts uz riska novērtējuma pamata. Nākama gada plānā iekļauj sistēmas ar lielāko riska pakāpi.
- Viens no uzdevumiem ne tikai veikt auditu, bet arī sniegt audita ieteikumus un tālāk kontrolēt to ieviešanu dzīvē. Audita ieteikumu laika grafiku apstiprina pie iestādes vadītāja.
- Dalība iekšējo NA izstrādē. Tiek izteikts viedoklis un komentāri.
- Korupcijas risku novērtējuma veikšana tiek veikta pamatojoties uz Vadītāja iniciatīvu. Šajā gadījumā tiek sagatavots plāns pēc kura novērtē riskus. Vadītājs nosaka kādai funkcijai ir nepieciešams vērtēt korupcijas riskus.

2. Vai pastāv rādītāji, kurus Jūs labprāt vēlētos apkopot, taču tas šobrīd nav iespējams? Kādi ir iemesli (finansējuma trūkums/ datu nepieejamība (kādi ir iemesli) u.c.) ?

- Audita ieteikumu termiņu ievērošana (ieteikumu ieviešanas laiks tiek saskaņots ar vadītāju, bet tomēr tam jābūt pēc iespējas īsākam, taču tāds, ko var izpildīt);
- Laikā ieviesto audita ieteikumu skaits.
- Veikto auditu skaits. Audita termiņus jāizpilda vismaz gada ietvaros (liela audita veikšanas ilgums ir 45 dienas; mazo- 20 dienas).
- Kavēto audita ieviešanas ieteikumu skaits. Bieži ir attaisnojami kavējuma faktori, vadītājam jāsniedz paskaidrojums kāpēc konkrēto ieteikumu nevarēja ieviest savlaicīgi.

3. Kā ir organizēts rādītāju apkopšanas darbs? Biežums? Atbildības/ Amati? Informācijas sistēmas?

- Audita reģistrs tiek apkopots MS Word formātā. Taču tas nav efektīvākais līdzeklis audita plānošanai un ieteikumu izpildes kontrolei.
- Dokumenti (rīkojumi par ieteikumiem) tiek apkopoti *Doc Logic* sistēmā. Šai sistēmai ir arī trūkumi, jo automātiskie atgādinājumi nedarbojas un līdz ar to darbinieki tos neievēro.
- Visi plānotie un veicamie darbi tiek apkopoti reģistros, pēc kuriem arī var sekot līdz izpildei.
- Divas reizes gadā jāsniedz atskaites TM (pusgada atskaite aizņem 3 dienu darbu; gada atskaite - 4 dienas). Tiek sniegta ziņa cik auditu tikai veikts, cik daudz ieteikumu tika sagatavoti, utt

3. Ilona Linde VPD

2010.gada 7.septembris

Intervija notiek: Dzirnavu ielā 91

Intervijā piedalās:

- Veronika Linkuma, SIA „IS Consulting”
- Ilona Linde, Valsts probācijas dienesta Vadītāja vietniece sabiedrībā izciešamo sodu jautājumos p.i. (piespiedu darbi)
- Santa Janševska, Valsts probācijas dienesta Piespiedu un sabiedrisko darbu nodaļas vadītāja p.i.

Intervijas laikā apspriestie jautājumi

1. **Kādi ir jūsu funkcijas mērķi un galvenie darbības virzieni?**

- Piespiedu un sabiedrisko darbu nodaļa. Galvenie uzdevumi:
 - Koordinēt un uzraudzīt kriminālsoda „piespieda darbs” ieviešanu: metodisko darbu veikšana; darba ar NA; tikšanās.
Sodu piemēro vai nu tiesa vai nu prokurors. Tiesa var piemērot: 40 līdz 280 stundas, prokurors: 40 līdz 140. Tiesa šādu sodu var piespriest saskaņā ar daudziem KL pantiem (sākot no pārkāpēja 14 gadu vecumu). Soda izpilde tiek nodrošināta pēc klienta deklarētas dzīves vietas.
Klientam 7 dienu laikā jāatnāk uz VPD, darbinieks noskaidro visus galvenos jautājumus no darbinieka, aizpilda anketu, piemeklē tam darba dēvēju, sagatavo darba grafiku. Pēc tam tiek parakstīts līgums, to paraksta 3 puses (klients, VPD un darba devējs).
 - VPD darbinieku galvenais uzdevums pārliecināties vai klients izpilda sodu. Jāzvana, jābrauc pārbaudēs. VPD darbinieki aizpilda „Kontroles reģistru”, kur atzīmē visu ko klients ir darījis (kādi darbi, iespējamie kavējumi, pārkāpumi), tāpat tiek iztaujāts darba devējs. Ja klients nestrādā – pirmo reizi tiek izteikts brīdinājums, otro reizi tiek sūtīts iesniegums tiesai ar lūgumu piespriest arestu („Iesniegums par piespiedu darba aizstāšanu ar arestu”).
 - Darbinieka pienākums motivēt klientu strādāt, izstāstīt, kāpēc tiesa ir devusi iespēju saglabāt saikni ar pasauli, kāpēc ir piemērots tieši šāds sods.
- Darba devēju piesaiste. Citreiz darba devējs pats ir ieinteresēts nodarbināt VPD klientus. Šāda gadījumā darba devējs pats nosaka kāds aptuveni darbs ir pieejams tad citreiz paši prasa konkrēto iemaņu darbā.

2. **Vai pastāv rādītāji, kurus Jūs labprāt vēlētos apkopot, taču tas šobrīd nav iespējams? Kādi ir iemesli (finansējuma trūkums/ datu nepieejamība (kādi ir iemesli) u.c.) ?**

Šobrīd tiek apkopoti rādītāji saskaņā ar iestādē apstiprināto statistikas atskaites formu.

Nākotnē varētu apkopot šādus rādītājus

- Informatīvo pasākumu skaits. Svarīgi ir informēt tiesas, lai tiesneši piemētu „pareizus” sodus (piem., cilvēkam ar atkarību problēmām piespiedu darbs nav efektīvāks soda veids).
- Cik gadījumos klientam piemeklētais darbs atbilst viņa iemaņām? Cik gadījumos atbilstošāku darbu nebija iespējas atrast? Vērtējot šādu rādītāju būs nepieciešams papildināt darba devēju loku, pretējā gadījumā šo rādītāju būs ļoti grūti izpildīt šobrīd tiek apkopoti dati pa izglītības līmeņiem, bet nav pēc iemaņām, pieredzes un prasmēm.
- Laiks, kurā izpilda sodu piemērošanu (2 gadu laikā).

- Nostrādāto stundu skaits.
- Izpildīto sodu īpatsvars (%) izpildījuši (skaits no kopēja skaita).
- Pārkāpumu skaits soda izpildes laikā.
- Iesniegumu skaits tiesām ar lūgumu mainīt esošo sodu pret arestu.
 - Noraidīto iesniegumu skaits
- Piemēroto stundu skaits.
- Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits (kas pārkāp sodu izpildi).

3. Kā ir organizēts rādītāju apkopošanas darbs? Biežums? Atbildības/ Amati? Informācijas sistēmas?

- Par katru klientu datu bāzē tiek veiktas atzīmes. Tiek uzskaitītas piemērotas un nostrādātas stundas. Dati tiek uzkrāti datu bāzē, bet šī datu bāze ir salīdzinoši neseno izveidota un regulāri tiek papildināta, tāpēc šobrīd datu bāzes neizdod atskaites vajadzīgajā griezumā.
- Struktūrvienības darbinieki apkopo datus par savu struktūrvienību (aizpilda attiecīgo statistikas formu). Darbinieki saliek katrs savu MS Excel failu publiskajā mapē. Pēc tam administrācija apkopo šos datus vienotā formā.
- Tāpat tiek apkopotī dati īpaši Statistikas pārvaldei.
- Papildus dati, ārpus statistikas formām netiek vākti jo šobrīd tam nav laika. Ir ieviesta četru darba dienu nedēļa.

4. Irina Pūrīte VPD

2010.gada 7.septembris

Intervija notiek: Dzirnauvu ielā 91

Intervijā piedalās:

- Veronika Linkuma, SIA „IS Consulting”
- Irina Pūrīte, Valsts probācijas dienesta vadītāja vietniece

Intervijas laikā apspriestie jautājumi.

Padotībā ir vairākas nodaļas, kas nodrošina funkciju izpildi: Izlīguma nodaļa – izlīguma panākšana starp vainīgo un cietušo; Probācijas programmu nodaļa – speciālo apmācību programmu īstenošana, kas palīdz resocializēt klientu.

- Izlīguma nodaļa. Izlīgums ir attaisnojuša justīcija. Darbinieks ir saruna veicinātājs, kas veicina sarunu starp cietušo un vainīgo. Galvenais uzdevums ir nolīdzināt konfliktu starp iesaistītajām pusēm. Ja gadījumā kāda no pusēm nepiekrīt turpināt izlīgumu, starpnieks pārtrauc procesu un ziņo tiesai, ka izlīgums nav panākts. Ja tika izdarīts mazāk smags noziegums uz izlīguma pamata var izbeigt krimināllietu. Viens no šī brīža sistēmas trūkumiem ir izlīguma nosacījumu izpildes kontrole. Ja vainīgais neatlīdzina zaudējumus, tos var piedzīt tikai civiltiesiskā kārtā. Pie audzināšanas rakstura līdzekļa (nepilngadīgiem no 11 līdz 18 gadu vecumam) VPD nosūta ziņu tiesai par to, ka izlīguma nosacījumi ir izpildīti un tikai tad krimināllietu var tikt izbeigta. Izlīgumu var uzsākt tikai pirmstiesas stadijā. Svarīgi lai visas Tieslietu sistēmas iestādes darītu visu lai veicinātu izlīgumu procesu. Pēc būtības policija ir pirmā kas identificē konfliktu un jau tajā brīdī var informēt iesaistītas puses par izlīguma iespējām. VPD uzskata, ka izlīgumu skaitu vajag palielināt, īpaši nepilngadīgo lietās, kā arī tām personām, kas tiek tiesātas pirmo reizi.
- Ļoti svarīgi zināt vai izlīgums ir atstājis ietekmi uz kriminālprocesu, vai tiesa ir izbeigusi krimināllietu. Izlīgums ir noticis. Pārrunu veicēji aizpilda žurnālu elektroniski un datus no žurnāla var izmantot rādītāju apkopošanai. Izlīguma mērķis ir atrisināt konfliktu starp pusēm.
- Probācijas programmu nodaļa. Probācijas programma – apmācību programmas, kas veicina klientu resocializāciju. Tiek īstenotas programmas tiem kas atrodas cietumā un tiem, kas ir brīvībā. Līdz 2012. cietumos vairs programmas neīstēnos. Tas ir ļoti nepareizi, jo ar ieslodzītājiem jau jāsāk strādāt kamēr viņi ir ieslodzījumā.
 - Tiesa uzdod par pienākumi piedalīties probācijas programmā. Katru klientu novērtē, izmantojot risku vajadzību novērtēšanas instrumentu. Atkarībā no riska pakāpes, viņu iesaista piemērotajā programmā. Ja klients ir novērtēts ar zemu risku, tad nemaz neiesaista programmās.
 - Uzvedības korekcijas programmas - uzvedības, domāšanas kļūdu izmaiņas, māca izdarīt pareizos secinājumus.
 - Rehabilitācijas programmas – apmāca sociālām prasmēm. Šādas programmas ir domātas klientiem ar zemu izglītības līmeni. Tiem, kas pat nemāk nokārtot pasi. Šādās programmās var iesaistīt arī zemā riska klientus.

5. Diāna Kairiša VPD

2010.gada 8.septembris

Intervija notiek: Dzirnavu ielā 91

Intervijā piedalās:

- Veronika Linkuma, SIA „IS Consulting”
- Diāna Kairiša, Valsts probācijas dienesta Juridiskās nodaļas vadītāja

Intervijas laikā apspriestie jautājumi

1. Kādi ir jūsu funkcijas mērķi un galvenie darbības virzieni?

- Normatīvo aktu izstrāde (sagatavošana, virzīšana, virzības uzraudzība)
 - Iekšējie (saistīti ar iestādes darbības nodrošināšanu, visātrāk saskaņojamie dokumenti, 2 nedēļa laikā)
 - Ārējie (sākumā saskaņo iekšienē, tad tas tiek virzīts saskaņošanai uz TM. TM var ilgi nostāvēt (ja iesaistīti vairāki departamenti saskaņošana var ieilgt līdz pat gadam).
- Dalība iepirkuma komisijās
- Līgumu projektu sagatavošana:
 - pieņemšanas-nodošanas akti, to saskaņošana;
 - sadarbības līgumi;
 - starpresoru vienošanos.
- Dalība tiesvedības procesos:
 - bijušo darbinieku sūdzības;
 - parādu piedziņa (viens cilvēks, kas pārstāv tiesās un arī dokumentācijas sagatavošana)
 - disciplinārlietas (kontrolē par lēmuma izpildi no juridiskā viedokļa)
- Lēmumu sagatavošana par amatu apvienošanu
 - Tiek sagatavoti lēmumi tiem darbiniekiem, kas vēlas strādāt pie cita darba dēvēja. Šajā gadījumā JN sagatavo lēmumu, kas atļauj darbiniekam to darīt.

2. Kuri rādītāji visvairāk raksturo jūsu funkcijas darbību un rezultātus?

- Šobrīd JN netiek veikta darbības mērīšana ar rādītāju palīdzību. Līdz ar to arī nav rādītāju apkopošanas prakses.

3. Kuru no jūsu funkcijas rādītāju rezultātiem var ietekmēt citas struktūrvienības? Iestādes?

- VPD JN darbs ir ļoti atkarīgs arī no citām iestādēm. Piemēram, NA virzība saskaņošanai (tajos gadījumos, kad ir iesaistītas citas iestādes) ļoti apgrūtināta. Nereti Tieslietu ministrijā dokumenti tiek aizturēti uz ilgāku laiku, vairākas reizes tie tiek atgriezti atpakaļ. Protams, viens no JN darba kvalitātes rādītājiem būtu neliels labojumu skaits no TM puses NA saskaņošanas laikā. Taču nereti TM arī nav vienotas nostājas par NA definīcijām un iestādes iekšienē rodas daudz komentāru, kur viens darbinieks komentē iepriekšējo.
- NA iekšējā saskaņošana, iestādē pārsvarā norit bez īpašiem kavējumiem. Vidējais laiks, kurā var saskaņot NA ir 2 nedēļas, lielākais 1 mēnesis.

Interviju laikā ierosinātie rādītāji:

- Pārskata periodā apstiprinātie NA
- Priekšlikumu skaits izmaiņām ārējos NA
- Gada laikā izstrādātie NA
- Iekšējo NA virzības laiks
- Aizrādījumu skaits no TM (NA saskaņošanas laikā).

6. Mihails Papsujēvičs VPD

2010.gada 9.septembris

Intervija notiek: Dzirnavu ielā 91

Intervijā piedalās:

- Veronika Linkuma, SIA „IS Consulting”;
- Mihails Papsujēvičs, Valsts probācijas dienesta Uzraudzības nodaļas vadītājs;
- Ieva Sviķe, Valsts probācijas dienesta Uzraudzības nodaļas vecākā referente.

Intervijas laikā apspriestie jautājumi

1. **Kādi ir jūsu funkcijas mērķi un galvenie darbības virzieni?**

- Uzraudzībai ir trīs kategoriju klienti: nosacīti notiesātie, nosacīti pirms termiņa atbrīvotie; nosacīti atbrīvoti no kriminālatbildības
- Galvenais funkcijas izpildes mērķis ir: jaunu noziedzīgu nodarījumu novēršana nākotnē no šo cilvēku/ klientu puses.
- Īstenībā uzraudzības laikā VPD darbiniekiem ir ļoti ierobežotas kontroles iespējas un nav daudz iespēju novērst jaunu noziegumu izdarīšanu. Notikumi ir ļoti atkarīgi no tā kas kopumā notiek ar šo cilvēku, kāda ir sociāla vide viņam apkārt. Vai klientam nav daudz cēloņu izdarīt jaunu nodarījumu.

Svarīgākas funkcijas ir Uzraudzība un Izvērtēšanas ziņojumu sagatavošana.

- **Uzraudzība:**

Uzraudzība tiek uzsākta, veicot risku un vajadzības novērtēšanu. Novērtēšanu atkārto pēc sešiem mēnešiem, kad skatās vai klientiem ir progress/regress. Risku vajadzību vērtēšanā tiek izdalīti divu veida faktori: statistiskie un dinamiskie.

- Statiskie faktori. Šos faktorus nav iespējams mainīt, tā ir klienta krimināla pagātne. Statiskie faktori ļauj prognozēt recidīva varbūtību. Novērtējums lielā mērā balstās uz darbinieki profesionālismu. Tiek izšķirtas trīs statisko faktoru novērtējuma līmeņi: zems, vidējais, augsts.
- Dinamiskie faktori. Šos faktorus gan var mainīt un ar tiem ir jāstrādā, jo šie faktori ļoti stipri ietekmē jauna nodarījuma izdarīšanu. Pie dinamiskiem faktoriem pieskaita klienta sociāla rakstura problēmas. Pastāv atšķirīgas pieejas pilngadīgo un nepilngadīgo klientu novērtēšanā. Nepilngadīgo instrumentu var izmantot līdz 25 gadu vecuma. Dinamiskie faktori tiek vērtēti pēc četriem līmeņiem: A; B; C; D. Īpaša uzmanība tiek pievērsta klientiem ar C un D novērtējumu, kas raksturo klienta kriminogēno vajadzību. Kriminogēna vajadzība var ietekmēt jaunu noziedzīgu nodarījumu veikšanu.

Darbinieks saliek visus faktorus un pamatojoties uz to vērtējumu sagatavo uzraudzības programmu katram klientam individuāli. Tiek izstrādāts uzraudzības plāns, kurās tiek iekļautas obligāti nosacījumi (izriet no likuma): piem., noteiktā laikā atrasties mājās, ziņot par pārvietošanas, nākt pēc uzaicinājuma, utt. Tāpat tiek iekļauti tiesas uzliktie pienākumi: piem., zaudējumu atlīdzināšana; probācijas programmu apmeklēšana. Tiesa var piemērot jebkādu pienākumu.

Darbinieks pats sev nosaka darbības ko viņš veiks lai pārbaudītu kā klients pilda uzraudzības plānu. Atbilstoši klienta riska novērtējumam darbinieks sev sagatavo uzraudzības vienības.

Katram novērtēšanas līmenim tiek izstrādāts atsevišķs plāns. Plāni sava starpā pēc būtības atšķirās ar to cik darbinieks velta katram klientam savas darba stundas: augstā līmeņa

novērtējums – 8 stundas (mēneša laikā); vidējais līmenis- 5 stundas; zemais -15 minūtes. Ar zemo novērtējumu šobrīd VPD ir 1/3 daļa klientu.

Uzraudzības plānā ir mērķu sadaļa. Darbinieka mērķis ir pierādīt klientam to, ka ja viņš nepildīs uzraudzības plāna nosacījumus var nonākt cietumā. Darbiniekiem ir mērķis stāstīt klientiem par to kā viņa dzīve mainīsies ja viņš veiksmīgi bez pārkāpumiem ievēros uzraudzības plānu.

○ **Izvērtēšanas ziņojumi**

Izvērtēšanas ziņojumos VPD raksta tiesai, kādi pienākumi tiesai būtu jāpiemēro konkrētam klientam. Izvērtēšanas ziņojumam ir ieteicamais raksturs un tiesnesis to var ņemt vērā, var arī neņemt. Izvērtēšanas ziņojumu galvenais mērķis ir lai tiesneši tos pēc iespējas vairāk ņemtu vērā, jo tos sagatavo probācijas jomas speciālisti, kas vēlās pēc ātrāku klientu.

IZ jāgatavo ļoti īsos termiņos -3 nedēļās. Šajā laikā tiek izdarīti virkne darbību: jāievāc informācija par klientu, jātiekas ar dažādām personām (vismaz 2x tiekas ar klientu).

Vidēji viens darbinieks sagatavo 20 ziņojumus mēnesī.

2. Kuri rādītāji visvairāk raksturo jūsu funkcijas darbību un rezultātus?

3. Kuri rādītāji raksturo jūsu darbu a) kvalitāti? b) efektivitāti?

- Pēdējā laikā daudzi darbinieki izgāja apmācības, taču nodaļu vadītājiem būtu svarīgi zināt kāda ir atdeve šīm apmācībām.
- Darbinieku profesionalitāte. Šo rādītāju var redzēt pēc klientu progresā/ regresa ziņojumiem. Ja klients ir progresējis tas nozīmē ka tur bija arī darbinieku pozitīva ietekme.
- Šobrīd rādītājus apkopo vairāk statistikas vajadzībām. Rādītājos trūkst kvalitātes izvērtējums. Ļoti svarīgi zināt cik kvalitatīvi darbinieki pilda savu darbu un ar esošajiem rādītājiem to līdz galam nav iespējams pārbaudīt.

4. Vai pastāv rādītāji, kurus Jūs labprāt vēlētos apkopot, taču tas šobrīd nav iespējams? Kādi ir iemesli (finansējuma trūkums/ datu nepieejamība (kādi ir iemesli) u.c.) ?

- cik no klientiem recidivē pēc uzraudzības beigām (gadu, 5 gadu laikā utt);
- nav statistikas cik un kur viņš ir bijis kādās funkcijās (šobrīd nav sistēmā);
- kāda ir risku novērtējuma korelācija starp klientam uzstādītiem mērķiem. Šis ir grūti apkopojams rādītājs, jāveic izlases kārtā kvalitatīva pārbaude. Svarīgākais noskaidrot vai darbinieki māc precīzi prognozēt problēmas, kas var rasties ar klientu, vai ir sameklēti pareizie risinājumi šīs problēmas novēršanai. Šis būtu viens no svarīgākajiem darbinieku darba kvalitātes novērtējums;
- izvērtējumu sadalījums pēc veidiem: pirmstiesas, tiesas procesa laikā, utt/
- cik % gadījumos darbinieki nepiemēro vajadzīgo vienību skaitu;
- kā ieguldījums apmācībās nāk atpakaļ? Vai darbinieki prot pielietot iegūtas prasmes un instrumentus praksē. Grūti iegūstams rādītājs, jāveic regulāras individuālas pārbaudes.
- Atkārtoto klientu skaits. Mērķis panākt šo klienta skaita samazinājumu, kā piemērama par 12%.
 - būtu labi ja 50% klientu neizdarītu atkārtoto noziegumu 5 gadu laikā pēc probācijas. Laikam ejot šī varbūtība tikai palielinās.
- Ir svarīgi vērtēt arī tiesu un prokuratūras attieksmi pret probācijas funkciju kā tādu. Cik bieži tiesas ieklausās un ņem vērā VPD viedokli, kādi sodi tiek piemēroti tiem klientiem, par kuriem tika sagatavoti izvērtēšanas ziņojumi. Arī būtu svarīgs rādītājs. Šobrīd ir grūtības apkopot šo rādītāju, ļoti daudz manuāla darba, jāskatās atsevišķi spriedumi un jāanalizē tos. Drīzāk var veikta kā pētījumu, nevis kā regulāru pasākumu.
- Īpaša vērība jāpievērš nepilngadīgiem un dzimumnoziedzniekiem. Ir svarīgi datus par šīm klientu grupām analizēt atsevišķi.

7. Diāna Ziediņa VPD

2010.gada 9.septembris

Intervija notiek: Dzirnau ielā 91

Intervijā piedalās:

- Veronika Linkuma, SIA „IS Consulting”;
- Diāna Ziediņa, Valsts probācijas dienesta Izlīguma nodaļas vadītāja;

Intervijas laikā apspriestie jautājumi

1. **Kādi ir jūsu funkcijas mērķi un galvenie darbības virzieni?**

Cietušais un likumpārkāpējs var savstarpēji izlīgt konfliktu. Kriminālpārkāpumu un mazo noziedzīgo nodarījumu gadījumā pēc izlīguma var izbeigt kriminālprocesu. Izlīguma procesu nodrošina starpnieks, kas ir speciāli apmācīts cilvēks. Starpnieka galvenais uzdevums ir sarunas vadīšana, kas rezultātā var novest pie izlīguma. Katrs darbinieks tiek apmācīts vienas nedēļas ilgajās mācībās. Apmācību beigās jānovada trīs izlīgumi un jāuzraksta eseja (“Kā mani ietekmējis izlīguma process”). Izlīgumu var uzsākt tikai tad ja abas puses ir piekritušas un tikai tad ja vainīgais atzīst savu vainu.

Starpnieka galvenie pienākumi:

- Izstāsta kas ir izlīgums, kā tiek organizēts izlīguma process. Sarunā tikšanos. Ja klients ir nepilngadīgais tad obligāti runā ar vecākiem. Tālāk tiek organizēts izlīguma sanāksme (*conferencing*).
- Izlīgumā ir ļoti svarīgs sagatavošanas posms, tajā laikā var motivēt dalībniekus uzsākt izlīgumu. Viens no rādītājiem varētu būt: cik no pieprasītiem izlīgumiem tiek uzsākti. Daļēji norāda arī uz starpnieka profesionalitāti.

Šobrīd pastāv viena problēma, neviens neuzrauga izlīguma nosacījumu izpildi. Ja vainīgajam tiek noteikts, ka vajag atlīdzināt zaudējumus, ne viena no iestādēm nenodrošina šo nosacījumu izpildes uzraudzību. Tāpēc to daļēji uzņēmās VPD. Izlīguma nosacījumu izpilde nedrīkst pārsniegt 6 mēnešus. Paejot laikam VPD pārstāvis sazinās ar cietušo un pārliecinās vai nosacījumi ir izpildīti.

2. **Vai pastāv rādītāji, kurus Jūs labprāt vēlētos apkopot, taču tas šobrīd nav iespējams? Kādi ir iemesli (finansējuma trūkums/ datu nepieejamība (kādi ir iemesli) u.c.) ?**

- Cik cilvēki ir apmierināti ar izlīguma procesu (gan vainīgais, gan citi izlīguma procesa dalībnieki). Tas var kalpot kā kvalitātes kritērijs starpnieka darba novērtēšanai;
- Šobrīd tiek apkopota informācija par atpakaļsaiti no izlīguma procesa dalībniekiem par brīvprātīgo darbu;
- Šobrīd rādītāji tiek apkopoti saskaņā ar S13 atskaites formu (s13n -par nepilngadīgiem);;
- Kāds ir noziedzīgā nodarījums smagums (smags, sevišķi smagi noziegumi);
- Izlīguma dalījums pēc ierosinātāja;
- Vainīgā dzimums, vecums
- Izlīguma sadaļa, vai kādi ir izlīguma nosacījumi (atvairošanās, kompensācija, u.c.)
- Gadījumos, ka nav panākts izlīgums – pieraksta iemeslus.
- Darbinieki bieži nekorekti aizpilda formas;
- Cik lielā mērā izlīgums palīdzējis samazināt recidīvu;
- Informatīvo pasākumu skaits policijas, tiesās

3. **Kā ir organizēts rādītāju apkopošanas darbs? Biežums? Atbildības/ Amati? Informācijas sistēmas?**

- Katram klientam tiek iekārta klienta lieta (e-žurnāls, datu bāze). TSV apkopo datus savas reģionālas struktūrvienības ietvaros, tālāk dati tiek nodoti pārvaldei, kur tiek apkopoti dati no visas Latvijas. Datu apkopošanu nodrošina IT speciāliste.

8. Jeļena Cīniņa VPD

2010.gada 13.septembris

Intervija notiek: Dzirnau ielā 91

Intervijā piedalās:

- Veronika Linkuma, SIA „IS Consulting”
- Jeļena Cīniņa, Valsts probācijas dienesta Probācijas programmu nodaļas vadītāja

Intervijas laikā apspriestie jautājumi

1. Kādi ir jūsu funkcijas mērķi un galvenie darbības virzieni?

Galvenais darbības virziens ir Probācijas programmu īstenošana. Tās tiek piemērotas uzraudzības klientiem. Pienākumu apmeklēt probācijas programmas uzliek tiesa vai prokurors. Probācijas programmas galvenais mērķis ir recidīva novēršana. Tāpat ir svarīgi zināt cik efektīvi tiek piemērotas konkrētas programmas konkrētam klientam. Jo pareizāka programma tiks piemērota konkrētam klientam jo lielāka iespēja, ka netiks atkārtoti veikts noziedzīgais nodarījums. Probāciju programmu izpildi nodrošina TSV darbinieki. Svarīgi, lai programmu īstenošanas noritētu drošā veidā.

Šobrīd tiek īstenotas astoņas programmas:

- 3 Kanādas programmas:
 - „Cienpilnu attiecību veidošana”;
 - „Vielu lietošanas menedžmenta programma”;
 - „Emociju menedžmenta programma”.
- EQUIP programma (paredzēta nepilngadīgiem klientiem).
- „Vienkārši par sarežģīto” – paredzēta tiem klientiem, kam ir uztveres problēmas. Programmā tiek stāstīts kā meklēt darbu; kā pareizi uzrakstīt CV; kā sagatavoties darba intervijai.
- „Dzīves skola 2” – līdzīgi, kā „Vienkārši par sarežģīto”, tikai informācija tiek pasniegta sarežģītākā valodā.
- „Motivācija izmaiņām” – tiem klientiem, kas nav motivēti vispār piedalīties programmās. Paredzēta sevis izzināšanai; tiek runāts par dzīves jēgu; dzīves plānošanu; dzīves vērtībām.
- Programma dzimumnoziedzniekiem. Pagaidām ir atļauta tikai Cēsu audzināšanas iestādē, cietumos īstēnos atsevišķa projekta ietvaros.

Tiesas uzliktais spriedums ir piedalīties programmā, saskaņā ar VPD norādījumu. Pēc tam kad klients ir pabeidzis dalību programmā tiek sagatavots paziņojums tiesai par soda izpildi, un to ka spriedums ir izpildīts.

2. Vai pastāv rādītāji, kurus Jūs labprāt vēlētos apkopot, taču tas šobrīd nav iespējams? Kādi ir iemesli (finansējuma trūkums/ datu nepieejamība (kādi ir iemesli) u.c.) ?

- Ir svarīgi novērtēt klienta kriminogēno vajadzību. Visefektīvāk to darīt pirms un pēc dalības programmā. Kaut arī šis rādītājs nav pilnībā objektīvs, jo izmaiņas klienta vajadzībās var notikt ne tikai programmas ietekmē, bet arī citu iemeslu dēļ.
- Būtu noderīga informācija par to, kas noticis ar klientu, kurš ir pabeidzis probācijas programmas apmeklējumu. Teorētiski šādiem datiem ir jābūt sodu reģistrā, kurā parādās dati, par tiem kuri ir sodīti par noziedzuma izdarīšanu (informācija tiek uzkrāta). VPD nav pieejas šiem datiem. Ja tiktu nodrošināta informācijas apmaiņa, vai pieeja šādai informācijai tas ļautu novērtēt iestādes darbības efektivitātes vērtēšanu.

- Programmu pabeigšu klientu īpatsvars no iesaistītajiem. Šis rādītājs var raksturot arī programmas vadītāju kvalitāti var raksturot šis rādītājs. Kādreiz tika īstenotas supervīzijas, kad varēja noskaidrot kādas ir nepilnības programmu īstenošanā. Katrai programmai ir izstrādāti vērtēšanas kritēriji, tie ir materiāli kas palīdz novērtēt programmas īstenošanas kvalitāti. Tāpat būtu svarīgi izveidot tādu rādītāju, ar kura palīdzību TSV vadītāji varētu novērtēt sava padotā darbu. Pagaidām trūkst kapacitātes, tāpēc tādu rādītāju apkopošanas uzsākšana nav iespējama šobrīd.
- Rādītājs: cik efektīvi ir piemērotas Probācijas programmas. Pastāv atšķirības starp klientu skaitu dažādās TSV, atkarīgs kā tiesas piemēro šos pienākumus, ir TSV kas saņem sodus kuriem ir mazāk.
- Ir svarīgi zināt cik daudz informatīvo pasākumu tika nodrošinātas tiesās un prokuratūrās. Tos parasti organizē TSV vadītāji. Tiesām un prokuratūrām ir jāziņo par to, kādas programmas šobrīd tiek nodrošinātas VPD, lai tiesas aktīvāk sākt uzlikt šādu pienākumu.
- Svarīgi zināt vai programmas tiek piemērotas atbilstoši Normatīvo aktu prasībām. Šeit ir svarīgi veikt lietu vadības kvalitātes kontroli. Tad, izvēles kārtībā tiktu pārbaudītas lietas un par katru pārkāpumu tiktu veikta atzīme. Rādītājs būtu, lietu ar negatīvu rezultātu īpatsvars.
- Rādītājs: klienti, kas ir atskaitīti no dalības programmā par pārkāpumiem (ja nāk dzērumā vairākas reizes; ja nelīdzdarbojas programmā; bieži kavējumi).
- TSV tiek vērtēti arī pēc probācijas programmu pabeigšanas koeficienta. Taču ar tiem, kuru pabeigšanas koeficients ir neliels nekas netiek darīts, tikai izsaka norādījumu tiem TSV vadītājiem, kuriem ir zems šis rādītājs. Tomēr šis rādītājs ir tiešā veidā atkarīgs no vadītāja darba kvalitātes, cik godprātīgi darbinieki pilda savus pienākumus.
- Apmācīto programmu vadītāju skaits (vai ir apmācītas klientu lietu vadīt., ja viņš nevar izstāstīt par programmām nevar arī nomotivēt klientus).
- Apmierināto klientu skaits. Šobrīd probāciju programmu vadītājiem ir iespēja izvēlēties, ja grib tad iedod aizpildīt anketas, taču tas nav regulārs process un tas netiek apkopotas.
- Klientu skaits, kuriem ir pienākums piedalīties programmā un viņi ir uzsākuši to;
- Klientu skaits, kuriem ir pienākums, bet nav uzsākuši dalību programmā.
- Supervīziju skaits un intensitāte konkrētajā periodā. Šobrīd tiek īstenotas vienu reizi divos mēnešos. Rīgā ir vienu reizi mēnesī. Supervīzijas ir ļoti liels atbalsts darbiniekiem. Tas palīdz nodrošināt labākas prakses pārņemšanu un nodrošināt metodisku vadību. Šobrīd, finansējuma trūkuma dēļ supervīziju skaits ir samazināts līdz minimumam.
- Šobrīd dati tiek apkopoti manuāli, MS Excel rīkā, kas pagaidām nav savienots ar datu bāzi.

9. Baiba Jeste VPD

2010.gada 14.septembris

Intervija notiek: Dzirnavu ielā 91

Intervijā piedalās:

- Veronika Linkuma, SIA „IS Consulting”
- Baiba Jeste, Valsts probācijas dienesta Personālvadības un lietvedības nodaļas vadītāja

Intervijas laikā apspriestie jautājumi

1. Kādi ir jūsu funkcijas mērķi un galvenie darbības virzieni?

- Personālvadības daļas darbs ir iedalīts divos pamatvirzienos:
 - Personāla vadība un personāla lietvedības vadība;
 - Iestādes lietvedības vadība.

Abas funkcijas tiek veiktas vienas daļas ietvaros, sadalot darbus starp atbildīgajām struktūrvienībām.

Personālvadība

Daļas galvenie veicamie uzdevumi:

- komandējumu noformēšana (iesniegumu apstrāde; ceļa izdevumu kātošana; dažādu darbinieku rīkojumu noformēšana);
- darbinieku pieņemšana darbā (sludinājuma sagatavošana, ievietošana, atlases pārrunu rīkošana un vadīšana; darba līgumattiecību noformēšana);
- dokumentu arhivēšana (gan personāla dokumenti, gan kopējie iestādes dokumenti);
- personāla politikas izstrāde un ieviešana;
- personāla atlase un pieņemšana darbā;
- ikgadējas novērtēšanas veikšana (gan konkrēta amata konkursi, gan arī darbinieku ikgadēja novērtēšana);
- darbinieku apmācību nodrošināšana (šī brīža apstākļos apmācības tiek organizētas ļoti reti, tikai tie kursi, kas tiek piedāvāti no Administrācijas skolas);
- projekta apmācības parasti plāno projektu nodaļas.
- Visas apmācības tiek plānotas un iekļautas apmācību plānā. Tāpat arī visas novērtēšanas rezultāti tiek apkopoti vienā apmācību plānā.
- Disciplinārlietu vadīšana. Lietu sagatavošana, izskatīšana, kā arī lēmuma pieņemšana komisijas sastāvā. 2009.gadā – tika izskatītas 13 disciplinārlietas. Parastie iemesli disciplinārlietas ierosināšanai ir:
 - Funkciju nepildīšana. Šajā gadījumā kolēģi/ tiešie vadītāji raksta ziņojumu.
 - Piemērotie disciplinārsodi bija izteikti rājieni, atbrīvošana no dienesta. Taču dažreiz tiek ierosinātas lietas, kurās nekas netiek konstatēts.
- visu personāla rīkojumu sagatavošana;
- atvaļinājumu uzskaitē, personāla lietu kārtošana;
- dokumentu sagatavošana ierēdņu statusa iegūšanai;
- amatu saskaņošana. Ja darbinieks maina savu statusu uz ierēdņi, tad vajag saskaņot ierēdņa amata nosaukumu. Amata noteikto saeimu un līmeņu saskaņošana. Ja mainās amata nosaukums, vai jauns darbinieks/ amats, tad ir nepieciešams to saskaņot ar amatu klasifikatoru.
- dažādu izziņu sagatavošana darbiniekiem;

- mācību prakses organizēšana. Ar TM ir saskaņots un noteikts prakšu vietu skaits, kuras VPD ir jānodrošina obligāti. Bet ir arī tādi studenti, kas nenāk ar TM starpniecību, tie kas grib izmantot informāciju saviem darbiem (bakalauri, maģistri);
- dažādu atskaišu sagatavošana, statistikas apkopošana (mēneša, pusgada atskaites);
- personāla un lietvedības datu bāzē DOC Logic tiek reģistrēti rīkojumi. Caur šo sistēmu tiek nodrošināta rīkojumu nosūtīšana struktūrvienībām. (elektroniski). Šāda veida rīkojumi tiek noformēti kā oficiāla vēstule.
- amatu saraksta aktualizēšana un uzturēšana;
- amatu aprakstu sagatavošana;
- saņemtās un nosūtāmās korespondences reģistrēšana, virzība un uzskaitē;
- sanāksmju organizēšana (vadības, nodaļu; funkciju nodaļu vadītāju; TSV vadītāju sanāksme).
 - sanāksmēs izvirzīto uzdevumu izpildes kontrole;
 - sanāksmju protokolu sagatavošana.

Lietvedība

- Darba plāna uzdevumu kontrole. Kad tuvojas darba uzdevumu izpildes termiņš darbiniekam tiek sūtīti brīdinājumi, taču nevienā sistēmā neparādīsies informācija, ka darbinieks tika brīdināts.
 - Automātiskas brīdināšanas sistēmas arī nav. Brīdinājumi jāsūta individuāli, izmantojot e-pastu.
 - Parasti nodaļas vadītājs ir atbildīgs par savas nodaļas dokumentu virzību un izpildi.
 - TM gada plāna uzdevumu kontrole. TM uzdevumu gada griezumā nav daudz.
 - Darba plāns ir atsevišķi veidots dokuments un tas netiek kontrolēts caur *DOC Logic* sistēmu.
 - Gada beigās visi uzdevumi tiek apkopoti, tāpat audita uzdevumus.
 - Katru mēnesi darba plāns tiek aktualizēts.

Parasti VPD gada darba plāns tiek izpildīts un īpašas problēmas ar uzdevumu izpildi netiek novērotas.

- Lietu nomenklatūras vadīšana;
- arhīva darbu vadīšana un kontrole.
- Ienākošo dokumentu apstrāde. Saņemot dokumentu tiek atzīmēts kam dokuments ir adresēts un nosūta dokumentu atbildīgajam darbiniekam. Tādējādi var izsekot visu dokumentu virzībai.
- Netiek mērīts kuri dokumenti kādu ciklu iziet. Tāpat pastāv lielas grūtības izmērīt cik ilgi dokuments tiek virzīts iestādes iekšienē uz apstiprināšanu. Šādu darbu tad būtu jāveic manuāli, skaitot pēc katra dokumenta veida.

2. Kuri rādītāji raksturo jūsu darba a) kvalitāti? b) efektivitāti?

- Darbinieku sadalījums pēc profesijām/ specialitātēm;
- pieņemtie/ atbrīvotie darbinieki (darbinieku mainības koeficients);
- notikušās apmācības;
- darbinieku novērtēšanas rezultāti (šie rezultāti nekur netiek izmantoti, nav nozīmēs vai ir bijušas daudz „C” atzīmju vai mazāk, starp šiem rādītājiem nekādas kopsakarības netiek analizētas);
- disciplinārlietu skaits;
 - disciplinārlietas pēc to veidiem kādas.

3. Vai pastāv rādītāji, kurus Jūs labprāt vēlētos apkopot, taču tas šobrīd nav iespējams? Kādi ir iemesli (finansējuma trūkums/ datu nepieejamība (kādi ir iemesli) u.c.) ?

Pārējie dati netiek apkopoti jo pašreiz nepietiek cilvēku resursu, kas varētu apkopot rādītājus un sistemātiski tos analizēt.

Tāpat kvalitatīvākai un efektīvākai informācijas apkopošanai par darbiniekiem ir nepieciešama Personālvadības datu bāze, kurai šobrīd līdzekļu nav.

Šobrīd daudz laika aiziet informācijas apkopošana Civildienestu datu bāzes vajadzībām. Kā arī Finanšu ministrijas atskaitēm (darbinieku atlīdzības uzskates sistēma). Datu bāzes savā starpā nav savienotas, tāpēc nereti ir nepieciešams divas reizes ievadīt vienu un to pašu informāciju. Personāla lietas tiek glabātas papīra formā. Informācija par pieņemtajiem un atbrīvotajiem darbiniekiem tiek apkopota manuāli kladē.

10. Mārīta Baumane VPD

2010.gada 15.septembris

Intervija notiek: Dzirnau ielā 91

Intervijā piedalās:

- Veronika Linkuma, SIA „IS Consulting”
- Mārīte Baumane, Valsts probācijas dienesta vadītāja vietniece

Intervijas laikā apspriestie jautājumi

Intervijas laikā tika apspriesti Vadītāja vietnieces padotības esošo struktūrvienību darbs. Intervijas laikā tika panākta vienošanās atsevišķi neorganizēt tikšanos ar IT speciālistu un Finanšu nodaļas vadītāju. Svarīgākie jautājumi tika izrunāti 15.septembra intervijas laikā ar Mārīti Baumanī.

IT funkcijas

- Šobrīd visas IT funkcijas ir nodotas ārpakalpojumu sniedzējam (Lattelecom). Uzņēmums nodrošina gan tīklu atbalstu, gan informācijas sistēmu atbalstu (tām sistēmām, kurām nav noslēgts atsevišķs uzturēšanas līgums). Telekomunikāciju pakalpojumu piegāde un atbalsta nodrošināšana.
- Lattelecom speciālisti nodrošina ātru reaģēšanu uz pieprasījumiem. Parasti vienas stundas laikā problēma tiek atrisināta.
- Katru mēnesi ar uzņēmumu tiek parakstīt darbu pieņemšanas-nodošanas akts, kurā ir norādīti visi darbi, kas tika veikti konkrētajā periodā. Par šiem darbiem tiek izstādīts rēķins.
- Kopumā par visiem pakalpojumiem tika organizēts viens iepirkums, tāpēc ļoti stingri tiek kontrolēta budžeta izpilde, lai līdzekļi netiktu pārtērēti.
- IT funkcijā šobrīd tiek vērtēti „standarta” rādītāji:
 - reaģēšanas laiks;
 - problēmas novēršanas laiks;

Personālvadībā viena no vājākām vietām, ko nākotnē varētu uzlabot ir karjeras plānošana.

Finances vairāk kontrolē iestādes vadītājs. VPD strādā ar finanšu sistēmu „Soulkraft”. Vērtējot finanses svarīgākie rādītāji ir: budžeta izpilde; budžeta apstiprināšana iepļānotajā laikā.

Nodrošinājuma nodaļa, apgāda dienestu ar visām nepieciešamajām precēm. Parasti apzina vajadzības, tālāk tiek iegādātas preces un pakalpojumi, rēķinu sagatavošana. Apsaimniekošana ir nodota ārpakalpojumu izpildei.

11. Lana Andriksone IeVP

2010.gada 16.septembris

Intervija notiek: Stabu iela 89

Intervijā piedalās:

- Veronika Linkuma, SIA „IS Consulting”
- Lana Andriksone, Ieslodzījumu vietu pārvaldes Administratīvā un personālvadības dienesta priekšniece;
- Dace Anšmite, Ieslodzījumu vietu pārvaldes Administratīvā daļas priekšniece

Intervijas laikā apspriestie jautājumi

1. **Kādi ir jūsu funkcijas mērķi un galvenie darbības virzieni?**

- Ienākošo un izejošo korespondence. Dokumentu arhivēšana un nomenklatūras vadība.
- Dokumentos doto uzdevumu kontrole. Šobrīd pārvaldē tiek lietota automatizēta lietvedības sistēma. Ar programmas palīdzību tiek nodrošināta elektroniskā dokumentu aprīte. Tie dokumenti kas nāk papīra formā, tiek ieskenēti.
- Katru dokumentu pārbauda un nodod izpildei atbildīgajam darbiniekiem. Ja dokuments ir rīkojums, tad saskaņā ar iekšējo kārtību ar dokumenta saturu tiek iepazīstināts personāla sastāvs. Katram ienākošam dokumentam pārvaldes priekšnieks dod savu rezolūciju, kurā norāda nākamo atbildīgo darbinieku, kam būs jānodrošina dokumenta izpilde. Pēdējā laikā tiek apstrādātas -25 sūdzības dienā. Katru sūdzību pārvaldes priekšnieks vīzē. 2010. gadā tika apstrādātas 4000 sūdzības.
- Administratīvās daļas darbinieki spēj izsekot un izkontrolēt dokumenta izpildi tika līdz daļu vadītāju līmenim, tālāk viņš var organizēt darbus kā viņš vēlas. Izpildes termiņi tiks pieprasīti no daļas vadītāja.
- Ja gadījumā dokumentā norādītie termiņi tiek kavēti, nepieciešamības gadījumā tos var pagarināt.

2. **Kuri rādītāji raksturo jūsu darba a) kvalitāti? b) efektivitāti?**

- Attiecībā uz lietvedības darbu tiek kontrolēts dokumentu izpildes termiņi;
- Ienākošo dokumentu skaits;
- Izejošo dokumentus skaits.

Dati tiek apkopoti lietvedības sistēmā. Citu datu apkopošana netiek veikta

12. Lana Andriksone leVP

2010.gada 16.septembris

Intervija notiek: Stabu iela 89

Intervijā piedalās:

- Veronika Linkuma, SIA „IS Consulting”
- Lana Andriksone, Ieslodzījumu vietu pārvaldes Administratīvā un personālvadības dienesta priekšniece.

Personālvadība

1. **Kādi ir jūsu funkcijas mērķi un galvenie darbības virzieni?**

- Cietumu personālvadības daļu darba koordinēšana
Katra cietumam ir sava personāla daļa, kā arī administratīvā daļa. Katra cietuma daļas ir pakļautas pārvaldei. Darbinieki dienestā līdz leitnanta līmenim tiek pieņemti ar cietuma priekšnieka akceptu. Sākot no leitnanta līmeņa visi dokumenti tiek pārbaudīti, svarīgākais amatpersonas atbilstība amatam.
- Mācību centra darba organizēšana.
Mācību centrā tiek veiktas darbinieku apmācības. Šobrīd ir 2-3 kvalifikācijas programmas: cietuma vecākais uzraugs, cietuma jaunākais inspektors. Katrs darbinieks tiek sūtīts uz apmācībām uz vienu mēnesi. Gadā tiek apmācīti 70-100 mācās gadā. Gada sākumā tiek sagatavots grafiks, kuram sekojot tad arī darbinieku atbrīvo no pienākumu pildīšanas, sakarā ar apmācību apmeklēšanu. Papildus ir kvalifikācijas pilnveides kursi virsniekiem: uz gadu saplāno kursus. Sākotnēji cietumu pārstāvji sniedz dod informāciju kāda veida kursi/ semināri/ apmācības būtu aktuālas nākamgad.
- Darbinieku un virsnieku novērtēšanas veikšana. Brīvlīguma darbiniekus vērtē vienu reizi gadā. Amatpersonas vērtē vienu reizi divos gados. Amatpersonas vērtē gadījumos, kad tiek mainīta tā pakāpe.
- Disciplinārlietu vadīšana/ dalība disciplinārlietās.

2. **Vai pastāv rādītāji, kurus Jūs labprāt vēlētos apkopot, taču tas šobrīd nav iespējams?**

- Darbinieku mainības koeficients.
- Amatpersonu un darbinieku kvalifikācijas un izglītības līmenis. Šobrīd iestādē ir grūti nodrošināt pēctecību, tāpēc ļoti svarīgi šobrīd būtu apzināt esošo situāciju: kāda vecuma darbinieki un ar kādu specializāciju šobrīd strādā leVP.

13. Līdija Smirnova leVP

2010.gada 16.septembris

Intervija notiek: Stabu iela 89

Intervijā piedalās:

- Veronika Linkuma, SIA „IS Consulting”
- Līdija Smirnova, Ieslodzījumu vietu pārvaldes Analītiskās daļas priekšiece.

1. Kādi ir jūsu funkcijas mērķi un galvenie darbības virzieni?

- Pārvaldes darbības rezultātu apkopošana;
- datu apkopošana priekš publiskā pārskata apkopošana;
- darba plāna izstrāde un izpildes kontrole;
- cietumu darba plānu koordinēšana. Cietumu darba plānus apstiprina pārvaldes priekšnieks;
- Darbs ar darba plānu: TM atsūta sava plāna projektu (oktobrī), tur tiek iekļauti pasākumi. Pasākumus, kas izriet no pārvaldes saņemtā dokumenta iekļauj darba plānā. Kad visi darbi ir salikti vienotajā darba plānā, to saskaņo ar dienestu pārstāvjiem. Pārvaldes darba plānu jāapstiprina līdz 27. decembrim. Tālāk darbu nosūta caurskatīšanai katrai daļai un tad apstiprina pie priekšnieka. Darba plāna uzdevumi šobrīd tiek apkopoti Word formātā, bet šogad tiks mēģināts pāriet uz MS Excel. Plānu aktualizē vienu reizi gadā, līdz jūlija mēneša sākumam. Tālāka analītiskā daļa seko līdz katra uzdevuma izpildes termiņiem
 - Katrs darbinieks paziņo par izpildi analītiskās daļas darbiniekiem. Šobrīd ¼ daļa termiņu tiek pārcelti. Šādai pārceļšana ir divi iemesli: neprecīza sākotnēja plānošana; neefektīva darba organizēšana.
- Dažādu dokumentu tulkošanas no angļu valodas nodrošināšana (ļoti bieži tiek sūtīt informācijas pieprasījumi no citu valstu institūcijām).
- Atļauju izsniegšana cietumu a apmeklēšanai.
- Komandējumu koordinēšana.
- Ārvalstu komandējumu atļauju noformēšana.
- leVP stratēģijas dokumentu rakstīja analītiskā daļa.
- Atbilžu sagatavošana uz klientu pieprasījumiem (arī no citām valstīm).

14. Ilona Spure IeVP

2010.gada 17.septembris

Intervija notiek: Stabu iela 89

Intervijā piedalās:

- Veronika Linkuma, SIA „IS Consulting”;
- Ilona Spure, Ieslodzījumu vietu pārvaldes Resocializācijas dienesta priekšniece.

Intervijas laikā apspriestie jautājumi un tēmas.

Šobrīd resocializācijas ietvaros tiek nodrošināta šādu funkciju izpilde.

- Izglītības un nodarbinātības daļa
 - Izglītības organizēšana. Sadarbība ar IZM, skolām un citām organizācijām. Izglītības pieejamības nodrošināšana. Cietumi paši slēdz līgumus ar skolām un citām izglītības iestādēm, taču pārvalde tos koordinē. Svarīgākais ir esošā budžeta ietvaros nodrošināt mācību telpas un kancelejas preces. Izglītības pasākumi bieži tiek realizēti atsevišķu projektu ietvaros (finanšu līdzekļu trūkuma dēļ). Izglītībā primāri tiek nodrošināta tiem kam nav pamatzglītības un specialitātes. Vidējā izglītība tiek nodrošināta mazākā apjomā. Savukārt augstāko izglītību var iegūt par saviem līdzekļiem (šobrīd to apgūst 20 ieslodzītie).
 - Nodarbinātība cietumā. Parasti ieslodzītie tiek iesaistīti saimnieciskajā apkalpē (sētnieki, pavāri, u.c.). Tāpat ļoti aktīvi norit darbs ar komersantiem. Šeit ir svarīgi piesaistīt komersantus, kas spētu nodrošināt darba vietas. Parasti ieslodzītie tiek nodarbināti šādās jomās: šūšana, kokapstrāde, metālapstrāde, priekš tipogrāfijām līmē iepakojumus; logu/durvju/ mēbeļu ražošana.
 - IeVP konsultē komersantus par procesu kā varētu uzsāktu komercdarbību cietumos. Regulāri atjauno informāciju mājas lapā. Alga tiek aprēķināta 50% no valstī noteiktas minimālas algas, aprēķina pēc padarīta darba.
 - Ieslodzītiem paziņo par iespēju strādāt. Ieslodzītie paši piesākas darbā. Drošības daļa pārbauda katru ieslodzīto un dod savu atļauju, tālāk darba devējs veic intervijas un aņemmas viņus nodarbināt.
- IeVP koordinē resocializācijas programmu izpildi cietumos.
 - Psihologu darbs. Pārvaldes darbinieki koordinē psihologu darbu.
 - Garīgo pasākumu koordinēšana
- Līdzekļu piesaiste no ārpusē lai varētu attīstīt iestādes darbību. Norvēģu grantu piesaiste: Cēsīs - jaunā korpusa būvniecība; Cēsīs - dzīvojamo korpusa renovācija.

15. Renāte Fila leVP

2010.gada 17.septembris

Intervija notiek: Stabu iela 89

Intervijā piedalās:

- Veronika Linkuma, SIA „IS Consulting”;
- Renāte Fila, Ieslodzījumu vietu pārvaldes Juridiskā dienesta priekšiece.

Intervijas laikā apspriestie jautājumi un tēmas.

1. **Kādi ir jūsu funkcijas mērķi un galvenie darbības virzieni?**

Darbu pamatā var iedalīt šādos darbības blokos:

- Iesniegumu izskatīšana;
- Tiesvedība;
- NA izstrāde un saskaņošana.

Iesniegumu izskatīšana

Ir ļoti liels sūdzību skaits (2009.gadā tika apstrādātas ~10 000 sūdzību). Katru sūdzību sākotnēji izvērtē pēc tās būtības. Ja tas skar citas nodaļas darbu, tad sūdzība tiek pārsūtīta attiecīgai daļai. Katra sūdzība tiek izskatīta viena mēneša laikā. Ja gadās kavēties, tad klientam ir jāatbild ātrāk un jāpaskaidro atbildes sagatavošanas ar kavējumu iemeslus.

Pēdējos gados ieslodzītie ir kļuvuši izglītotāki un līdz ar sūdzības kļūst aizvien sarežģītākas. Vienā sūdzībā klients mēdz iekļaut vairākas lietas, tāpēc katra sūdzība ir rūpīgi jāpārlasa, lai klientam tā būtu saprotama, taču svarīgākai ar NA pantiem pamatota. Pēc iespējas precīzāka atbildes potenciāli var samazināt atkārtoto sūdzību skaitu nākotnē.

Tomēr sūdzību skaits ir tikai nelielā mērā atkarīgs no Juridiskā dienesta darba. Klienti sūdzas par kopējo sistēmu. Iesniegumu izskatīšanas nodaļa ir ļoti liela nozīmē darbinieku noturībai, jo šajos jautājumos jaunu darbinieku ir ļoti grūti apmācīt.

Tiesvedība

Salīdzinoši daudz aktīvo tiesvedību. Ļoti liels cilvēku resurss tiek tērēts tiesvedības uzturēšanai. Laikietilpīgākais ir tiesas sēžu apmeklēšana, kad ir jābrauc uz citu pilsētu. Un gadījumā ja tiesa pēkšņi tiek atcelta var pazaudēt veselu dienu. Ir ļoti garas tiesvedības: 2-3 gadi iet viena tiesa. Ieslodzītie cīnās līdz pēdējam, spriedumus pārsūdz visās instancēs, jo viņiem grūti apmaksāt tiesvedības procesu. Kamēr kopēja sistēma kardināli nemainīsies (apstākļi cietumos) tikmēr tiesvedību un sūdzību skaits būs salīdzinoši liels.

NA izstrāde/ saskaņošana

Galvenie darbi saistībā ar NA izstrādi:

- atzinumu sniegšana par citu iestāžu izstrādātiem NA;
- grozījumu veikšana valsts līmeņa NA;
- NA sagatavošana augstākām iestādēm;
- cietumu izstrādātu NA saskaņošana

Šobrīd nav īpašas pieejas rādītāju apkopošanai un ievākšanai. Visi resursi tiek novirzīti pamatuzdevumu izpildei, tāpēc nav arī definētas īpašas pieejas rādītāju apkopošanai.

16. Ināra Šaranda leVP

2010.gada 17.septembris

Intervija notiek: Stabu iela 89

Intervijā piedalās:

- Veronika Linkuma, SIA „IS Consulting”;
- Ināra Šaranda, Ieslodzījumu vietu pārvaldes Budžeta un finanšu dienesta priekšiece.

Intervijas laikā apspriestie jautājumi un tēmas.

1. Kādi ir jūsu funkcijas mērķi un galvenie darbības virzieni?

Budžets

Svarīgākie uzdevumi ir:

- Budžeta sagatavošanas process;
- Budžeta izpildes kontroles process

leVP sagatavo apkopoto budžeta pieprasījumu visai sistēmai, gan pārvaldei, gan visiem cietumiem kopā (katra cietuma izdevumus izdalot atsevišķi). Budžetu visai sistēmai plāno leVP budžeta daļa. Katrs cietums atsūta savus skaitļus, tālāk šie dati tiek apkopoti vienotā formā un visi dati tiek analizēti kopumā. Katru mēnesi tiek veikta budžeta izpildes kontrole. Cietumi atsūta savus izdevumus un budžeta daļas darbinieki tos izskata. Atsevišķiem cietumiem ir ļoti sarežģīta ēku infrastruktūra, nereti tā ir novecojusi un tā uzturēšanai ir nepieciešami lieli naudas līdzekļi.

Tiek izdalītas lielākas izdevumu pozīcijas. Taču budžets netiek skatīts atsevišķu funkciju griezumā. leVP nevar noteikt, piemērām, resocializācijas izmaksas cietumos. Budžeta skaitļi tiek aprēķināti kā vidējais rādītājs.

Šobrīd uzdevums ir uzturēt minimālās prasības cietumos, nevis pievērsties un fokusēties resocializācijai, vai izglītības līmeņa paaugstināšanai. Svarīgākais nodrošināt drošību, higiēnu, kā arī pabarot ieslodzītos.

Budžeta Prioritātes:

- atlīdzība personālam
- ieslodzīto ēdināšana;
- ieslodzīto veselības aprūpe (zobārstu neapmaksā, apmaksāta tiek tikai zobu raušana).

Budžeta dati tiek ņemti no atskaitēm, katru mēnesi apkopo dažādas atskaitēs par budžeta izdevumiem.

Svarīgākie rādītāji varētu būt:

- savlaicīga budžeta apstiprināšana;
- budžeta ievērošana;
- viena ieslodzīta uzturēšanas izmaksas;
- viena ieslodzīta veselības aprūpes izmaksas;
- viena ieslodzīta ēdināšanas izmaksas;
- cietumu infrastruktūras uzturēšanas izmaksas.

Finanses

leVP nodrošina grāmatvedības vešanu pārvaldei. Grāmatvedības operācijas tiek veiktas ar *Horizon* sistēmā. *Horizon* nodrošina arī personāla moduli, kurā ir ievadīti dati par darbiniekiem. *Horizon* tiek aprēķinātas arī algas pārvaldes darbiniekiem.

Cietumos ir atsevišķa grāmatvedība. Katram cietumam ir savs konts Valsts kasē. Tāpat, kā IeVP, lielākai daļai cietumiem ir *Horizon* sistēma. Cēsīs un Olaine ir citas programmas. Cietumu Grāmatvedības nodaļas patstāvīgi atskaitās VID un citām iestādēm.

Viens no mīnusiem, ka šis programma nav savienotas kopā vienā sistēmā un līdz ar to, nepieciešamības gadījumā, katram cietumam atskaites jāprasa atsevišķi.

Tāpat tiek veidotas atskaites priekš TM. TM ir izveidojusi atsevišķu programma FIBU, kurā tiek ievadītas mēneša un ceturkšņa atskaites. Liekas, ka tiek veikts dubultais darbs, pārliekot datus no vienas sistēmas otrā. Ja visas sistēmas būtu savienotas „online” režīmā varētu ietaupīt vairāk laika uz atskaišu aizpildīšanu.

2. Kā ir organizēts rādītāju apkopošanas darbs? Biežums? Atbildības/ Amati? Informācijas sistēmas?

Grāmatvedībā netiek noteikti rezultatīvie rādītāji un līdz šim nebija pieredzes šādu rādītāju noteikšanai un mērīšanai.

17. Valdis Groza IeVP

2010.gada 17 .septembris

Intervija notiek: Stabu iela 89

Intervijā piedalās:

- Veronika Linkuma, SIA „IS Consulting”;
- Valdis Groza, Ieslodzījumu vietu pārvaldes Sociālās rehabilitācijas daļas priekšnieks

Intervijas laikā apspriestie jautājumi un tēmas.

1. Kādi ir jūsu funkcijas mērķi un galvenie darbības virzieni?

Sociālās rehabilitācija daļa.

Daļā strādā trīs vecākie inspektori. Daļas galvenie uzdevumi:

- koordinēt sociālās rehabilitācijas pasākumus ieslodzījuma vietās;
- izskatīt un saskaņot piespriestos disciplinārsodus ieslodzītajiem;
- sociāla darba organizēšana cietumos;
- izglītības un sociālo programmu īstenošanas koordinēšana cietumos.

Disciplinārprakse cietumos. Par pārkāpumiem cietumos tiek sastādīti ziņojumi un par pārkāpumiem tiek piemērots disciplinārsods. Disciplinārsodu izskata sociālās rehabilitācijas daļa. Darbinieki izskata piespriesto sodu un sniedz priekšlikumus cietuma priekšniekam ar savu redzējumu par konkrēta sodu piemērošanu (iespējas ieteikt mīkstināt sodu, vai konkrētai situācijai piemērot cita soda veidu, kas atstās pozitīvāku efektu uz ieslodzīto). Taču ne visi piemēroti disciplinārsodi nonāk pārvaldē. Caur pārvaldi iziet tikai tās lietas, kuras ir pārsūdzējis. Pēdējā laikā lielāks uzsvars tiek likt uz pamudinājumu izteikšanu. IeVP seko līdzī cik pamudinājumi tiek izteikti. Svarīgi ir darboties pozitīvā virzienā, nevis visu laiku sodīt.

Sociālais darbs. Sociālā darba galvenie uzdevumi ir sagatavot ieslodzīto atbrīvošanai, tai pašā laikā resocializējot to. Lai cilvēks ir gatavs dzīvei ārpus ieslodzījuma. Ieslodzītajiem tiek sastādīts „Resocializācijas plāns”. Plānā tiek veiktas atzīmes par visām ieslodzīta aktivitātēm, kas tikai veiktas (gan pozitīvas lietas, gan disciplinārsodi). Šādā plānā tiek aizpildītas vairākas sadaļas, kuras aizpilda cietuma darbinieki:

- sociālās rehabilitācijas daļa inspektore atzīmē ieslodzīto attieksmi pret noziegumu, kādi ir bijuši motīvi un apstākļi;
- psihologs veic atzīmes ja ieslodzītajam tika nodrošināts psihologa atbalsts, kādi bija iemesli un konsultāciju rezultāti
- psihiatrijas iestādes. Ja ir nepieciešamība arī psihiatrijas iestādes veic atzīmes šajā plānā.

Pie sociāla darba pieskaita arī palīdzību ieslodzītajiem sagatavot visus nepieciešamus dokumentus, lai ieslodzītam iznākt no cietuma būtu, gan pase gan citi nepieciešamie dokumenti. Ieslodzīto reģistra iekļautie

Izglītības un sociālas programmas. IeVP koordinē cietumu darbu, realizējot izglītības un sociālas programmas. Cietumā sociālam darbiniekam ir ļoti liela nozīme, tas ir cilvēks, kurš ieslodzīto var iesaistīt programmās, mudināt to pabeigt. Caur šīm programmām galvenais mērķis ir mainīt ieslodzītā attieksmi pret noziedzīgo nodarījumu.

2. Kuri rādītāji raksturo jūsu darbu a) kvalitāti? b) efektivitāti?

3. Kā ir organizēts rādītāju apkopošanas darbs? Biežums? Atbildības/ Amati? Informācijas sistēmas?

Cietumi atskaitās leVP par pusgadu un gadā paveikto. Cietumi apkopo informāciju par katru cietumi atsevišķi MS Word formātā un tālāk leVP veido vienotu atskaiti par visiem rādītājiem. Plašāku rādītāju sarakstu var redzēt leVP gada pārskatā. Vienotas sistēmas rādītāju apkopošanai nav.

Rādītāji, kas šobrīd tiek apkopoti:

Pamudinājumu piemērošana skaitu.

- disciplinārsodu skaits;
- ieslodzīto iesaistišana sociālos pasākumos (ieslodzīto skaits, kas piedalījās pasākumos). Sociālie pasākumi palīdz stabilizēt noskaņojumu cietumos. Pēc iespējas vairāk jāorganizē pasākumi cietumos. Pēc iespējas vairāk jāiesaista mūžu ieslodzītos.
- sporta pasākumu skaits, kultūras pasākumu skaits, izglītojošo pasākumu skaits;
- recidīva rādītāji (šobrīd informācija tiek ņemta no Informācijas centra). Taču šāda veida informācijai var redzēt tikai piespriesto sodu un nevar apskatīties un analizēt nozieguma apstākļus un motīvus. Būtu labi ja būtu pieejami paši s tiesas spriedumus (šajā jautājumā vairāk ir jāsadarbojas ar tiesām);
- ieslodzīto skaits kuriem ir mainīts cietuma režīms (no augstākas pakāpes uz zemāko un otrādi);
- atbrīvoto pirms termiņa skaits;
- ieslodzīto skaits uz konkrēto datumu.

18. Svetlana Trubačova leVP

2010.gada 17 .septembris

Intervija notiek: Stabu iela 89

Intervijā piedalās:

- Veronika Linkuma, SIA „IS Consulting”;
- Svetlana Trubačova, Ieslodzījumu vietu pārvaldes Izglītības un nodarbinātības daļas priekšiece

Intervijas laikā apspriestie jautājumi un tēmas.

1. **Kādi ir jūsu funkcijas mērķi un galvenie darbības virzieni?**

Izglītības nodrošināšana. Galvenais mērķis ir iesaistīt ieslodzītos izglītības procesā. Šobrīd tiek realizēti vairāki izglītības pasākumi: formālie un neformālie.

Formāla izglītība: vispārēja, vidēja, dažreiz augstāka izglītība. Nodrošinot formālo izglītību tiek nodrošināta sadarbība ar izglītības iestādēm un Izglītības un zinātnes ministriju.

Neformāla izglītība: interešu. Nodrošinot neformālo izglītību tiek veicināta sadarbība ar NVO vai reliģiskajām organizācijām.

Šobrīd ar katru gadu pieaug apmācīto skaits, tāpat arī profesionālo izglītību ieguvušo skaits.

Rādītāji tiek apkopoti tikai par to laiku, kamēr ieslodzītais ir leVP klients. Nav zināms kā sociālie un izglītības pasākumi ir ietekmējuši ieslodzīto pēc ieslodzījuma. Būtu interesanti apkopot arī šāda veida datus Nodarbinātība. Šobrīd prioritāte strādāt ar komersantiem, skaidrot tiem ieslodzīto nodarbināšanas priekšrocības. Izskaidrot kā tiek organizēts process. Līdz ar krīzes iestāšanos, samazinājusies arī nodarbinātība cietumos.

2. **Kuri rādītāji raksturo jūsu darba a) kvalitāti? b) efektivitāti?**

3. **Kā ir organizēts rādītāju apkopošanas darbs? Biežums? Atbildības/ Amati? Informācijas sistēmas?**

Svarīgākais rādītājs:

- iesaistīto izglītības pasākumos ieslodzīto skaits;
- atkārtoto noziedzīgo nodarījumu skaits (2 gadu laikā pēc ieslodzījuma).
- resocializācijas programmās iesaistīto ieslodzīto skaits/ īpatsvars;
- īstenoto programmu skaits;
- resocializācijas programmu pabeigušo ieslodzīto skaits no kopēja iesaistīto skaita;
- ar darba devējiem noslēgto sadarbību līgumu skaits;
- nodarbināto ieslodzīto skaits;
- licencētu un akreditēto programmu skaits.
- esošais izglītības līmenis (šobrīd šāds rādītājs netiek apkopots un leVP nav vispārīgas informācijas par ieslodzīto izglītības līmeni. Būtu vēlams pieeja IZM datu bāzei, kur ir informācija par notiesātiem);
- cik daudz ieslodzīto no tiem, kas ir iesaistīti izglītības pasākumos un darbā izdara disciplinārpārkāpumus cietumos;
- sniegto psiholoģijas konsultāciju skaits;
- sniegto psiholoģijas konsultāciju stundu skaits vienam ieslodzītajam.

Līdz šim tika apkopoti vispārīgi rādītāji, kas pamata balstās uz statistikas iegūšanu. Taču šādi rādītāji neraksturo cietuma darba kvalitāti un efektivitāti. Būtu nepieciešams ieviest šādus rādītājus.

Atsevišķi tiek apkopoti tie paši rādītājiem arī priekš nepilngadīgiem. Šī ir īpaša grupa, ar kuru pastiprināti ir nepieciešams strādāt lai nepieļautu atkārtoto noziegumu izdarīšanu.

19. Leonīds Jefremovs IeVP

2010.gada 17 .septembris

Intervija notiek: Stabu iela 89

Intervijā piedalās:

- Veronika Linkuma, SIA „IS Consulting”;
- Leonīds Jefremovs, Ieslodzījumu vietu pārvaldes priekšnieka vietnieks.

Intervijas laikā apspriestie jautājumi un tēmas.

Svarīgākais visai sistēmai šobrīd ir samazināt kopējo noziedzības līmeni. Šīm mērķim arī jābūt galvenajam uz ko darbojas vairākas iestādes: VPD; IeVP; sociālie darbinieki pašvaldībās; policijas, u.c. Jo efektīvāk strādās visi šie posmi jo lielāka varbūtība ka kopējais izglītības līmenis samazināsies.

IeVP ir nepieciešams izdarīt maksimālu darbu lai ieslodzītais nekad neizdarītu jaunu noziegumu. Pēc iespējas vairāk jāiesaista nodarbinātībā, resociālizācijas programmās, palīdzēt iegūt profesiju. Kamēr ieslodzītais ir nodarbināts viņam nav laika domāt par kaut kādam nelikumīgām darbībām cietumā.

Pēc būtības valstij lielāks uzsvars būtu jāliek uz probācijas pasākumiem. Valstīs ar lielāko petinciāro koeficientu ir arī lielākais noziedzības līmenis (ASV un Krievija). Savukārt valstīs, kur ieslodzīto skaits ir mazāks un piespriestie sodi ir īsāki ir arī zemāks noziedzības līmenis (Somija; Zviedrija).

Pēc iespējas vairāk ieslodzītie jāiesaista reliģijas pasākumos. Starp tiem ieslodzītiem, kas iesaistīti reliģijas pasākumos ievērojami samazinās disciplinārpārkāpumu skaits, kas savukārt veicina ieslodzītā resociālizāciju.

Ieslodzījumu vietās ir ļoti liela ietekme sociāliem darbiniekiem. Būtu svarīgi vērtēt viņu darba kvalitāti.

Jāvērtē pārkāpumi cietumos, kā tie mainās. Jāanalizē iemesli kāpēc ieslodzītie mēģina ienest narkotiskās vielas. Latvijā ieslodzītie netiek ārstēti no narkomānijas, taču citās valstīs tiek ārstēti. Narkotisko vielu lietošana ļoti pasliktina ieslodzītā resociālizācijas iespējas.

Šobrīd katrai no IeVP funkcijām ir svarīgi nedefinēt tādas rādītājus, ar kuru palīdzību varētu novērtēt katras funkcijas darba kvalitāti. Tādiem rādītājiem būtu lielāka pievienotā vērtība.

20. Valērijs Sergejevs leVP

2010.gada 17 .septembris

Intervija notiek: Stabu iela 89

Intervijā piedalās:

- Veronika Linkuma, SIA „IS Consulting”;
- Valērijs Sergejevs, Ieslodzījumu vietu pārvaldes priekšnieka vietnieks.

Intervijas laikā apspriestie jautājumi un tēmas.

1. **Kādi ir jūsu funkcijas mērķi un galvenie darbības virzieni?**

- Apsardzes daļa – kontrolē bēgšanas skaitu; atsavināto aizliegto priekšmetu skaitu (mobilie telefoni; narkotiskās vielas). Apsardzes daļa nodrošina cietuma apsardzi pa teritorijas perimetru. Daļa organizē šo apsardzes darbu.
- Uzraudzības daļa – nodrošināt soda izciešanu saskaņā ar NA prasībām. Dažādi disciplinārpārkāpumi, to piemērošanas uzraudzība;
- Drošības daļa – operatīvā stāvokļa nodrošināšana cietumos (masu nekārtības; ķīlnieku sagrābšana; slepkavības; nelikumīgi sakari ar ieslodzītiem/ darbiniekiem). Drošības daļa vāc informāciju par iekšējo stāvokli cietumā.
- Izmeklēšanas daļa - ievērot kriminālprocesu, termiņus. Tiek izmeklēti noziegumi, kas ir izdarīti cietuma teritorijā. Katrā cietumā tiek nodrošināts vismaz viena izmeklētāja štata vieta. Izmeklētājs darbojas Kriminālprocesa likuma ietvaros.
- Uzskaites daļa – seko līdzi lai ieslodzītie izcieš sodu tai piemērotā vietā. Pārskata cietuma režīma maiņu. Ieslodzīto uzskaitē.

4. **Kuri rādītāji raksturo jūsu darba a) kvalitāti? b) efektivitāti?**

5. **Kā ir organizēts rādītāju apkopošanas darbs? Biežums? Atbildības/ Amati? Informācijas sistēmas?**

Visi rādītāji kas tiek apkopoti „Drošības virziena” ietvaros ir apkopoti leVP gada pārskatā. Tie, kas nav iekļauti vai nu ir slepeni, vai netiek apkopoti.

21. Rezultatīvo rādītāju precizēšanas fokusgrupas sanāksme VPD

2010.gada 27 .oktobris

Sanāksme notiek: Dzirnavu ielā 91/3

Sanāksmē piedalās:

- Veronika Linkuma, pētniece SIA „IS Consulting”;
- Ivars Solovjovs, pētnieks SIA „IS Consulting”;
- Irina Pūrīte, VPD vadītāja vietniece
- Ilona Linde, VPD vadītāja vietniece sabiedrībā izciešamo sodu jautājumos p.i. (piespiedu darbi)
- Santa Janševska, VPD piespiedu un sabiedrisko darbu nodaļas vadītāja p.i.
- Aleksandrs Dementjevs, Valsts Probācijas dienesta vadītājs
- Diāna Ziediņa, VPD Izlīguma nodaļas vadītāja
- Mihails Papsujevičs, VPD Uzraudzības nodaļas vadītājs
- Ieva Sviķe, VPD Uzraudzības nodaļas vecākā referente
- Jeļena Ciniņa, VPD Probācijas programmu nodaļas vadītāja
- Anvars Zavackis, VPD Pētījumu nodaļas vadītājs

Sanāksmes laikā SIA „IS Consulting” prezentēja pētījuma rezultātus. Tika prezentēti sākotnējie pētījuma secinājumi. Prezentācijas beigās tika atvērta diskusija attiecībā uz apkopotie rezultatīvajiem rādītājiem katrā funkcijā. Funkciju vadītāji sniedza savu priekšlikumus rādītāja saraksta precizēšanai.

Sanāksmes beigās tika panākta vienošanās, ka katrs sanāksmes dalībnieks vēlreiz detalizēti iepazīsies ar rezultatīvo rādītāju sarakstu un atsūtīs pētniekiem savus komentārus, ka būs nepieciešami precizējumi.

22. Rezultatīvo rādītāju precizēšanas fokusgrupas sanāksme IeVP

2010.gada 3.novembrī

Sanāksme notiek: Stabu iela 89.

Sanāksmē piedalās:

- Veronika Linkuma, pētniece SIA „IS Consulting”;
- Leonīds Jefremovs, IeVP Priekšnieka vietnieks;
- Ilona Spure, IeVP Resocializācijas dienesta priekšniece;
- Ināra Šaranda, IeVP Budžeta un finanšu dienesta priekšniece;
- Gints Kampe, IeVP Nodrošinājuma dienesta priekšnieks;
- Lana Andriksone, IeVP Administratīvā un personālvadības dienesta priekšniece;
- Līdija Smirnova, IeVP Analītiskās daļas priekšniece;
- Valdis Groza, IeVP Sociālās rehabilitācijas daļas priekšnieks;
- Svetlana Trubačova, IeVP Izglītības un nodarbinātības daļas priekšniece.

Sanāksmes laikā SIA „IS Consulting” prezentēja pētījuma rezultātus. Tika prezentēti sākotnējie pētījuma secinājumi. Prezentācijas beigās tika atvērta diskusija attiecībā uz apkopotie rezultatīvajiem rādītājiem katrā funkcijā. Funkciju vadītāji sniedza savu priekšlikumus rādītāja saraksta precizēšanai. Par atsevišķiem rādītājiem tika izteikti priekšlikumi izmaiņām, kas tika apkopoti pētījuma gala ziņojumā.

Sanāksmes beigās tika panākta vienošanās, ka katrs sanāksmes dalībnieks vēlreiz detalizēti iepazīsies ar rezultatīvo rādītāju sarakstu un atsūtīs pētniekiem savus komentārus, ka būs nepieciešami precizējumi.

23. Rezultatīvo rādītāju datu apkopošanas procesa precizēšanas fokusgrupas sanāksme VPD un leVP

2010.gada 15. novembrī

Sanāksme notiek: Dzirnavu ielā 91/3

Sanāksmē piedalās:

- Veronika Linkuma, pētniece SIA „IS Consulting”;
- Ivars Solovjovs, pētnieks SIA „IS Consulting”;
- Irina Pūrīte, VPD vadītāja vietniece;
- Ilona Linde, VPD vadītāja vietniece sabiedrībā izciešamo sodu jautājumos p.i. (piespiedu darbi);
- Aleksandrs Dementjevs, Valsts Probācijas dienesta vadītājs;
- Diāna Ziediņa, VPD Izlīguma nodaļas vadītāja;
- Mihails Papsujevičs, VPD Uzraudzības nodaļas vadītājs;
- Jeļena Ciniņa, VPD Probācijas programmu nodaļas vadītāja;
- Mārīte Baumanē, VPD vadītāja vietniece;
- Baiba Jeste, VPD Personālvadības un lietvedības nodaļas vadītāja;
- Anvars Zavackis, VPD Pētījumu nodaļas vadītājs;
- Linda Ziverte, VPD Pētījuma nodaļas projektu vadītāja;
- Lana Andriksone, leVP Administratīvā un personālvadības dienesta priekšniece;
- Leonīds Jefremovs, leVP Priekšnieka vietnieks.

Sanāksmes laikā SIA „IS Consulting” konsultanti prezentēja secinājumus par abu iestāžu rezultatīvo rādītāju apkopošanas praksi šobrīd. Pētnieki prezentēja galvenos secinājumus, norādīja uz esošā procesa veikšanas nepilnībām. Tika prezentēts pētnieku redzējums par iespējamo nākotnes procesa izpildi.

Sanāksmes dalībnieki diskutēja par labāko procesa organizēšanu iestādēs, atbildības lomu sadalījumu. Tika pieņemts lēmums, ka turpmāk galvenais atbildīgais par rezultatīvo rādītāju apkopošanas procesu vadību būs esošais VPD Kvalitātes sistēmas vadītājs. Arī leVP turpmāk par rezultatīvo rādītāju procesa veikšanu būs atbildīgs Kvalitātes vadītājs.

Sanāksmes laikā tika precizēta atsevišķo procesu soļu izpilde. Tika panākta vienošanās par to, ka pētnieki apkopos visus sniegtus priekšlikumus un iesniegs tos izskatīšanai kopā ar pētījuma gala ziņojumu. Ziņojuma izskatīšanas laikā visiem sanāksmes dalībniekiem būs iespējas sniegt savus komentārus arī par rezultatīvo rādītāju apkopošanas procesu.