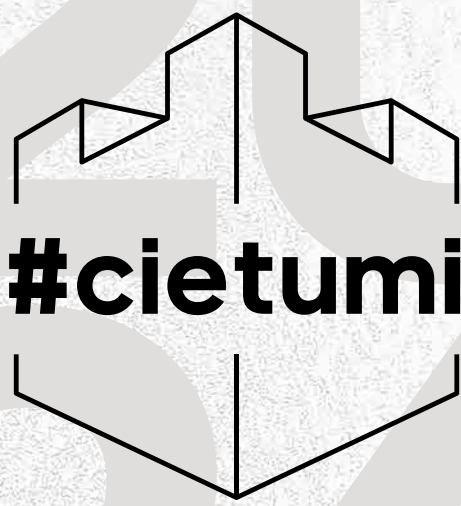



2024



#cietumi

The image shows the cover of a journal. The background is a light-colored grid pattern, possibly a ceiling or a wall. Overlaid on this is a large, semi-transparent watermark of the year '2024' in a light green color. In the center, the title of the journal is written in bold, black, uppercase letters. The title is arranged in four lines: 'IESLODZĪJUMA', 'VIETU', 'PĀRVALDES', and 'ŽURNĀLS'.

**IESLODZĪJUMA
VIETU
PĀRVALDES
ŽURNĀLS**

4. lpp. **VISPĀRĪGI**
Ieslodzījuma vietu pārvaldes priekšnieka uzruna.
Ieslodzījuma vietu priekšnieku komentāri par aktualitātēm 2023. gadā un plānoto 2024. gadā.
Pamatinformācija par ieslodzījuma vietu pārvaldi.
12. lpp. **KLĀTESOŠI**
Intervija ar ieslodzījuma vietu pārvaldes esošo priekšnieku un bijušajiem priekšniekiem.
24. lpp. **VĒSTURISKI**
Ieskats Mācību centra vēsturē.
28. lpp. **MŪSDIENĪGI**
Ieslodzījuma vietu personāla kopbildes.
68. lpp. **PERSONĪGI**
Intervija ar tieslietu ministri Inesi Lībiņu-Egneri.
72. lpp. **AKTUĀLI**
Intervija ar Norvēģijas korekcijas dienestu direktorāta starptautiskās sadarbības nodaļas direktoru Kimu Ekhaugenu.
76. lpp. **PROFESIONĀLI**
Kāds ir ieslodzījuma vietu pārvaldes izcilas amatpersonas profils?
81. lpp. **INFORMATĪVI**
Pētīšana pētnieciskā vai pētām, lai LabākBūtu?
83. lpp. **ANALĪTISKI**
Informācija par "Norway grants" projekta rezultātiem.



Dārgie kolēģi,

2024. gadu ieslodzījuma vietu vēsturē turpmāk saistīsim ar jaunā Mācību centra atklāšanu. Ar lepnumu un pateicību sirdī vēlos jūs uzrunāt laikā, kas iezīmē Norvēģijas grantu programmas "Korekcijas dienesti" iepriekš noteiktā projekta "Mācību centra infrastruktūras un apmācībai paredzēta ieslodzījuma vietas paraugkorpusa izveide Olaines cietuma teritorijā" noslēgumu. Šī projekta laikā gūvām daudz jaunu zināšanu un pieredzes, nereti saskaroties arī ar dažādiem izaicinājumiem, bet, kopumā vērtējot, nenoliedzami, projekts ir veicinājis mūsu iestādes un Latvijas sodu izpildes sistēmas attīstību.

Gribu izteikt pateicību ikvienam no jums par nenovērtējamo ieguldījumu, kas deva iespēju šo projektu realizēt. Jūsu profesionalitāte, neatlaidība un ieguldītais darbs ir ļāvis kopīgiem spēkiem sasniegt mērķus, kas agrāk šķita ļoti tāli. Esam uzsākuši būvēt jauno, moderno Mācību centru, kas kalpos kā ieslodzījuma vietu sistēmas attīstības virzītājspēks un sniegs iespēju ieslodzījuma vietu personālam iegūt mūsdienīgu un atbilstošu izglītību, kas ir būtiski, lai nodrošinātu efektīvu un jēgpilnu soda izpildi.

Projekta norises laikā tika īstenotas vairākas iniciatīvas, bet īpaši vēlos uzsvērt projekta ietvaros izveidoto prakses vadītāju jeb mentoringa sistēmu, kas tika ieviesta visās ieslodzījuma vietu pārvaldes struktūrvienībās. Tās ietvaros tika apmācīti prakses vadītāji, kas pilnveidoja savas profesionālās kompetences, lai spētu efektīvi vadīt kvalifikācijas praksi Mācību centra izglītojamajiem. Šāda veida apmācības ir būtisks solis personāla profesionālās pilnveides veicināšanā, nodrošinot, ka mūsu darbs ir mūsdienīgs un balstīts labākajā pieredzē.

Ir svarīgi uzsvērt, ka šis projekts nav vērsts tikai uz infrastruktūras attīstību, – tas ir par spēju mainīt domāšanu, uzlabot darba kvalitāti un ieviest jaunas prakses ikdienas darbā. Turklāt šis projekts ir apliecinājums mūsu spējai sadarboties arī ar starptautiskajiem partneriem – kopīgi esam guvuši vērtīgas zināšanas un pieredzi, kas nākotnē ļaus īstenot vēl ambiciozākus projektus un turpināt mūsu iestādes attīstību.

Lai gan projekts tuvojas noslēgumam, tomēr mūsu kopīgais darbs turpinās. Aicinu jūs saglabāt līdzšinējo apņēmību un entuziasmu, ikvienam iesaistoties mūsu iestādes virzībā uz vēl augstākiem sasniegumiem, balstoties projekta laikā gūtajās zināšanās un pieredzē.

Paldies jums par darbu un apņēmību! Ikviens ieguldījums ir pamats tam, ka mēs varam būt lepnī par paveikto un ar optimismu raudzīties nākotnē. Kopā esam spējīgi veidot drošāku un taisnīgāku sabiedrību mums visiem.

Ar cieņu un pateicību
ieslodzījuma vietu pārvaldes priekšnieks
pulkvežleitnants Dmitrijs Kaļins

OSKARS BRAUNS,
IESLODZĪJUMA VIETU PĀRVALDES
JELGAVAS CIETUMA PRIEKŠNIEKS,
PULKVEŽLEITNANTS

“Jelgavas cietumā darbu veic profesionāla komanda, kurā katrs darbinieks zina savu nozīmi un ieguldījumu mērķu sasniegšanai. Pēdējo gadu laikā ir uzlabota cietuma infrastruktūra, darba apstākļi darbiniekiem, kā arī sadzīves apstākļi ieslodzītajiem. Noteikti ir uzlabota darbinieku un ieslodzīto savstarpējā komunikācija. Visā pamatā ir cilvēks un savstarpējās attiecības. Paldies ieslodzījuma vietu pārvaldes vadībai par sniegto atbalstu un Jelgavas cietuma darbiniekiem par ieguldīto darbu!”



INNA ZLATKOVSKA,
IESLODZĪJUMA VIETU PĀRVALDES
ILĢUCIEMA CIETUMA PRIEKŠNIECE,
PULKVEDE

“Sabiedrības drošības un valsts iekšējās drošības nodrošināšanai ieslodzījuma vietu pārvaldes Ilģuciema cietums turpina īstenot valsts politiku apcietinājuma kā drošības līdzekļa un brīvības atņemšanas kā kriminālsoda izpildes jomā. Sadarbībā ar Valsts probācijas dienestu, izglītības iestādēm un citām valsts un pašvaldības iestādēm gatavojam notiesātos atbrīvošanai, izmantojot visus iespējamus resocializācijas līdzekļus.”



VJAČESLAVS RAKELS,
IESLODZĪJUMA VIETU PĀRVALDES
JĒKABPILS CIETUMA PRIEKŠNIEKS,
PULKVEDIS

“Kā pozitīvo 2023. gadā varu minēt Resocializācijas daļas vecāko inspektoru apmācības jaunā risku un vajadzību novērtējuma instrumenta ieviešanā, kā arī apmācības motivācijas programmas “Pārmaiņām – Jā” un sociālās rehabilitācijas programmas “Dzīves skola IV” ieviešanai, kas jau tuvākajā nākotnē veicinās resocializācijas procesa uzlabošanu. Vēl kā pozitīvu faktu varu minēt gada beigās veikto apsardzes perimetra apgaismojuma nomaiņu, kā arī visa gada garumā veikto cietuma inženiertehnisko līdzekļu atjaunināšanu, kas turpmāk būtiski uzlabos drošību cietumā.”



INGUS MICKEVIČS,
IESLODZĪJUMA VIETU PĀRVALDES
DAUGAVGRĪVAS CIETUMA PRIEKŠNIEKS,
PULKVEŽLEITNANTS

“Viens no būtiskākajiem pēdējā laika izaicinājumiem Daugavgrīvas cietumā ir darbinieku paaudžu maiņa visos līmeņos. Pieredzējušie darbinieki dodas pelnītā atpūtā, viņu vietā nāk jauni, bet ne mazāk talantīgi cilvēki. Un mūsu uzdevums ir padarīt šo pārmaiņu laika procesu pēc iespējas efektīvāku, cenšoties nodot pieredzējušo darbinieku zināšanas jaunajiem kolēģiem, lai darbs būtu paveikts efektīvi, kvalitatīvi un visas komandas sniegums būtu augstā līmenī.”



ANDRIS BAŠĶIS,
IESLODZĪJUMA VIETU PĀRVALDES
VALMIERAS CIETUMA PRIEKŠNIEKS,
PULKVEDIS

“Pateicoties ieslodzījuma vietu pārvaldes vadības atbalstam, turpinās Valmieras cietuma infrastruktūras uzlabošanas darbi. 2024. gadā ir plānots nodot ekspluatācijā renovētu, modernu kameru korpusu, kā arī izbūvēt jaunu nožogojumu. Cerams, ka modernizācija, jaunās un ērtās darba vides rašana ļaus atrisināt vienu no lielākām problēmām – personāla trūkumu.”



GITA ROZENTĀLE,
IESLODZĪJUMA VIETU PĀRVALDES
LIEPĀJAS CIETUMA PRIEKŠNIECE,
PULKVEŽLEITNANTE

“Pateicoties ar lielu jaudu īstenotajai dažādu līmeņu amatpersonu apmācībai:

- uz vietas cietumā ir izdevies uzsākt cietuma amatpersonu apmācības, ko vada apmācīti treneri;
- ieslodzītajiem tiek vadītas atjaunotās resocializācijas programmas, jauna garīgās aprūpes programma “Kristīgās mācība”, kā arī, izmantojot iegūtās zināšanas grupu vadīšanā, resocializācijas daļas darbinieki organizē tematiskas nodarbības.

Lai veicinātu sabiedrības iesaistīšanos ieslodzīto resocializācijā, esam ieguldījuši daudz laika un enerģijas, lai Liepājas teātrī taptu dokumentāla izrāde “Gaišās naktis”. Pēc katras izrādes mākslinieki un cietuma amatpersonas piedalījās sarunās ar skatītājiem.”



ANDRIS PĀŽE,
IESLODZĪJUMA VIETU PĀRVALDES
CĒSU AUDZINĀŠANAS IESTĀDES NEPILNGADĪGAJIEM
PRIEKŠNIEKS,
PULKVEDIS

“Īsumā par mums: garā jauni un jaudīgi!

Vienmēr gatavi būt blakus un atbalstīt jauniešu centienus mainīt savu dzīvi un sapņot jaunus sapņus.

Galvenie balsti: drošība, cieņpilna attieksme, pieņemšana, gatavība mainīties, elastība.”



OĻEGS ŠTEINBURGS,
IESLODZĪJUMA VIETU PĀRVALDES
OLAINES CIETUMA (LATVIJAS CIETUMU SLIMNĪCA) PRIEKŠNIEKS,
PULKVEŽLEITNANTS

“Pamatojoties uz ieslodzījuma vietu pārvaldes un Valsts probācijas dienesta sadarbības plāna 2023. gadam noteikto “Ieslodzījuma vietu pārvalde sadarbībā ar Valsts probācijas dienestu nodrošina notiesāto (no atklātā cietuma nodaļām) iesaistīšanu sociālās uzvedības korekcijas programmās (dzimumnoziedzniekiem), kuras tiek īstenotas Valsts probācijas dienestā”, no 2024. gada 28. februāra trīs Olaines cietuma (Latvijas Cietumu slimnīcas) atklātās nodaļas notiesātās personas apmeklēja probācijas programmu “Pārmaiņu ceļš -1” Valsts probācijas dienestā Lomonosova ielā 9, Rīgā. Programmas īstenošanas laiks ir 6 mēneši: pirmos trīs mēnešus – divreiz nedēļā, pēc tam – reizi nedēļā. Šāda pieredze ir pirmo reizi Olaines cietuma (Latvijas Cietumu slimnīcas) vēsturē, un administrācija plāno turpināt uzsākto sadarbību ar Valsts probācijas dienestu.”



RAIVIS RUNCIS,
IESLODZĪJUMA VIETU PĀRVALDES
RĪGAS CENTRĀLCIETUMA PRIEKŠNIEKS,
PULKVEDIS

“Atskatoties uz 2023. gadu, varam teikt, ka aktuāla bija ārkārtas situācija, kā arī pārbaužu analīze un trūkumu novēršana: iekšējo procesu pārskatīšana, atbilstības novērtēšana, balstoties uz normatīvajiem aktiem.

Savukārt 2024. gadā īpašu uzmanību pievērsīsim iestādes un tās personāla drošībai un darba apstākļiem: drošības sistēmu modernizācijai un videonovērošanas uzlabošanai, ieslodzīto medicīniskās aprūpes pakalpojumu nodrošināšanas uzlabošanai, cīņai ar narkotisko/psihotropo vielu apriti ieslodzījuma vietā, kā arī ieviesīsim uzlabotu darbinieku apmācības sistēmu rīcībai ārkārtas situācijās.”



KRISTĪNE BEITELE,
IESLODZĪJUMA VIETU PĀRVALDES
MĀCĪBU CENTRA PRIEKŠNIECE,
KAPTEINE



“2023. gads Pārvaldes Mācību centram ir bijis ļoti nozīmīgs ar jaunām, ilgtspējīgām iniciatīvām profesionālās pilnveides izglītības programmu jomā, digitālās mācību vides ieviešanu, ToT (Training of Trainers) un mentoringa sistēmas pilnveides jomā ieslodzījuma vietās. 2023. gadā turpināta ilggadējā sadarbība ar Valsts probācijas dienestu un Valsts administrācijas skolu, kā arī uzsākta sadarbība ar lekslietu ministriju un lekslējās drošības akadēmiju ar mērķi sagatavot augsti kvalificētus jaunus vadītājus korekcijas dienestā.

Lai nodrošinātu korekcijas dienestu darbinieku profesionālo sagatavotību, kompetences un motivāciju veikt savu darbu profesionāli, godprātīgi un atbildīgi, sadarbībā ar Norvēģijas partneriem turpināti arī citi vispārizglītojošie, profesionālie un mūžizglītību veicinoši uzdevumi, kas vairo pozitīvu saskarsmi, profesionālo ētiku un dinamiskās drošības pamatprincipos balstītu attiecību veidošanas prasmju apgūšanu.

2024. gadā Pārvaldes Mācību centra nozīmīgākais notikums neapšaubāmi ir Norvēģijas finanšu instrumenta programmas “Korekcijas dienesti” projekta Nr. 1-6.4/2-2019 “Mācību centra infrastruktūras un apmācībām paredzēta ieslodzījuma vietas paraugkorpusa izveide Olaines cietuma teritorijā” noslēgums un jaunā Mācību centra atklāšana Olainē, Olaines cietumam (Latvijas cietumu slimnīcai) kļūstot par multifunkcionālu centru.

Korekcijas dienestu darbinieku dažādās lomas turpina attīstīties un pilnveidoties, lai veidotu vienotu un vērtībās balstītu, inovatīvu un uz pārmaiņu ieviešanu orientētu, efektīvu, profesionālu un pētījumos balstītu kriminālsodu izpildi. Atjaunojošā taisnīguma jēdziens uzsver dialoga un empātijas nozīmi starp likumpārkāpējiem, upuriem un sabiedrību.

Korekcijas dienestu darbiniekiem ir jānodrošina taisnīga attieksme, jāveicina iekļaujošas resocializācijas vides izveide ieslodzījuma vietās, kurās tiek ievērotas visu ieslodzīto tiesības un cieņa, un jāatspoguļo šīs vērtības mijiedarbībā ar ieslodzītajiem.

Profesionāls korekcijas dienestu darbinieks ir atslēga korekcijas sistēmas efektivitātes uzlabošanai, ieslodzīto sekmīgai resocializācijai un taisnīgas un iekļaujošas sabiedrības principu veicināšanai ieslodzījuma vietās, tādēļ, domājot par jauno Mācību centru Olainē, mums jādomā par ko vairāk nekā jaunu infrastruktūru vai korekcijas dienestu profesionālo izglītību kā karjeras izaugsmes iespēju. Mēs lūkojamies uz jauno Mācību centru kā Pārvaldes vērtību šūpuli, kurā kopīgiem spēkiem veidosim spēcīgu pamatu gan iestādes kultūrai, visu korekcijas dienesta darbinieku profesionālajai sagatavotībai un motivācijai pildīt dienesta pienākumus ar augstu atbildības sajūtu, gan veidosim spēcīgu vidi iekļaujošai sabiedrības drošībai, atbalstot un veicinot sadarbību ar atbalsta personām un mūsu brīvprātīgajiem.

Šie un citi pasākumi atspoguļo Pārvaldes Mācību centra apņemšanos nodrošināt augstas kvalitātes izglītības pieejamību korekcijas dienestos un mūsu galveno vērtību – cilvēku.”

IESLODZĪJUMA VIETU PĀRVALDE

IESLODZĪJUMA VIETU PĀRVALDE

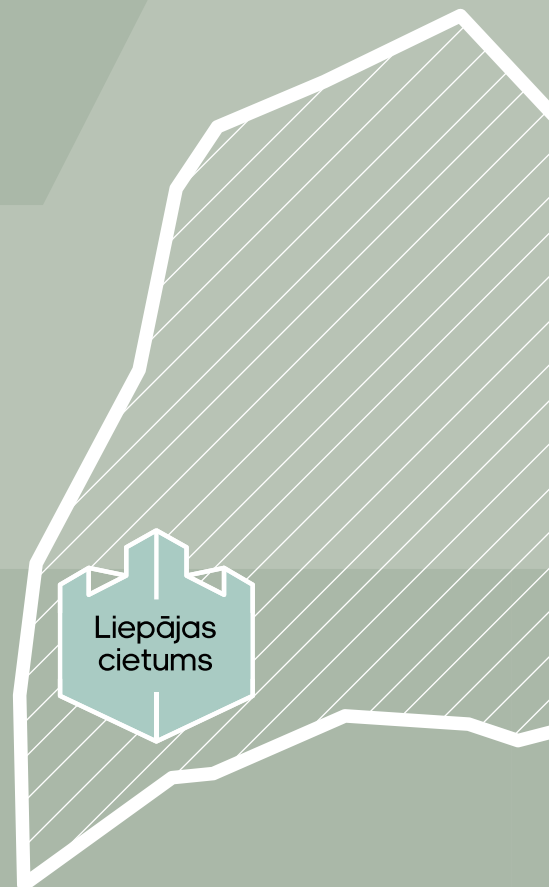
IR TIESLIETU MINISTRIJAS PADOTĪBĀ ESOŠA VALSTS PĀRVALDES IESTĀDE,
KAS ĪSTENO VALSTS POLITIKU APCIETINĀJUMA KĀ DROŠĪBAS LĪDZEKĻA
UN BRĪVĪBAS ATŅEMŠANAS KĀ KRIMINĀLSODA IZPILDES JOMĀ.

MISIJA: Izpildām sodu, palīdzot likumpārkāpējiem kļūt par socializētiem pilsoņiem.

VĪZIJA: Laikmetīgi cietumi drošākai sabiedrībai.

VĒRTĪBAS:

- cilvēks – pamats un stūrakmens ieslodzījuma vietu sistēmas darbā un tās attīstībā, izturas ētiski un cieņpilni, ievērojot emocionālās inteligences principus, māca ieslodzītajiem jaunas uzvedības formas un palīdz uzņemties lomu savas dzīves apstākļu veidošanā;
- profesionalitāte – izprot Pārvaldes darbības mērķus un zina, kā tos sasniegt, atbild par savu darbu un tā rezultātu, nodrošina atklātu komunikāciju un, esot atvērts sabiedrībai, atzinīgi novērtē un lepojas ar augsti kvalificēta personāla darbu;
- drošība – nodrošina fiziski un emocionāli drošu vidi gan personālam, gan ieslodzītajiem, nodrošina personāla tiesību ievērošanu un pienākumu izpildi, kā arī tiesisko aizsardzību, darbības un sociālās garantijas, nodrošina sabiedrības drošību;
- attīstība – atvērts pārmaiņām un jaunām iniciatīvām, pilnveido savas kompetences, prasmes un zināšanas un dalās ar tām, iekšējo procesu attīstīšana un digitalizēšana, palielinot darba efektivitāti;
- sabiedrība – atbalsta sabiedrības līdzdalību brīvības atņemšanas soda izpildē, atzīst sabiedrības potenciālu noziegumu recidīva mazināšanā, palīdz sabiedrībai pārvarēt stereotipus par ieslodzītajiem un ieslodzījumu.



PĀRVALDES DARBĪBAS MĒRĶIS

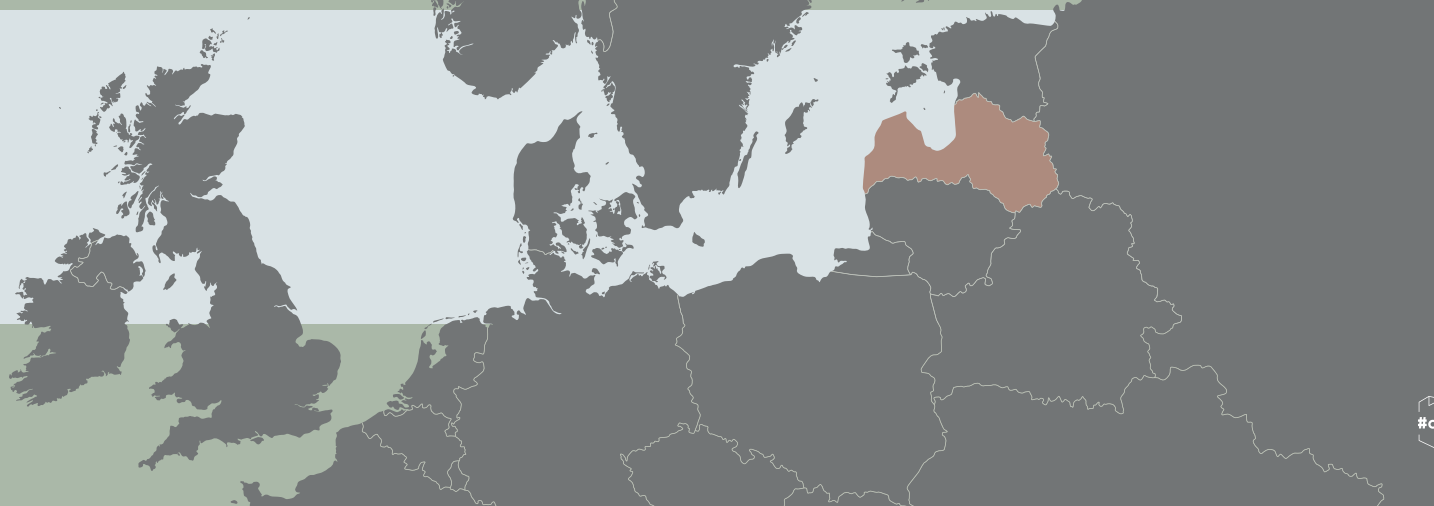
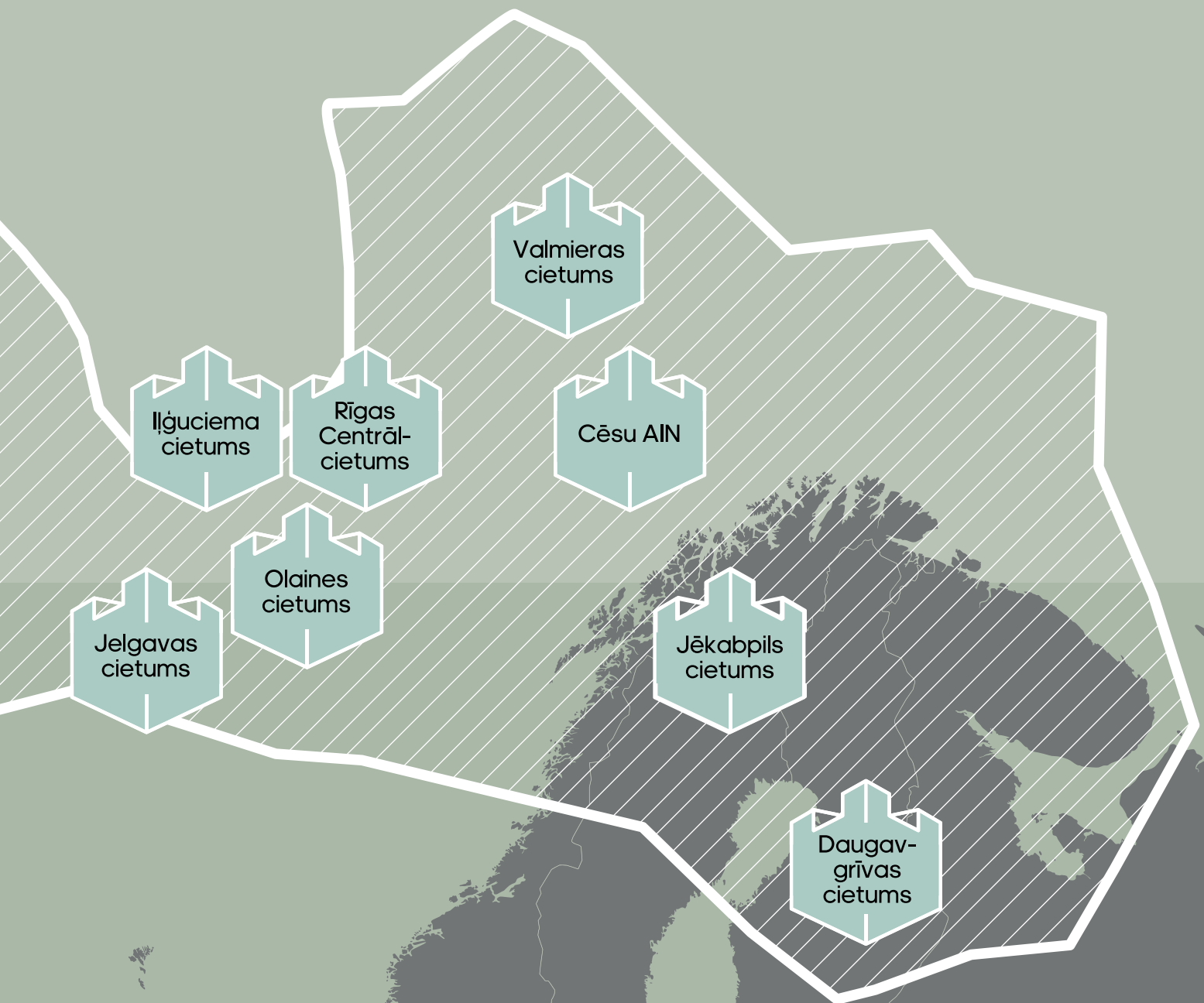
IR LIKUMĪBAS, TAISNĪGUMA UN VIENLĪDZĪBAS

APSTĀKĻOS SODĪTAS PERSONAS EFEKTĪVA RESOCIALIZĒŠANA,

KĀ ARĪ ATKĀRTOTO NOZIEDZĪGO NODARĪJUMU IZDARĪŠANAS

SKAITA SAMAZINĀŠANA.

LATVIJAS IESLODZĪJUMA VIETU KARTE





KUR PAGĀTNE SATIEKAS AR NĀKOTNI

ŠOGAD UZ SARUNU AICINĀJĀM ESOŠO IESLODZĪJUMA VIETU PĀRVALDES PRIEKŠNIEKU DMITRIJU KAĻINU UN KĀDREIZĒJOS PRIEKŠNIEKUS ILONU SPURI UN VITOLDU ZAHARU.

AMATA, NOZARES, PROFESIJAS RAKSTUROJUMS

Kādas, jūsuprāt, būtu svarīgākās rakstura īpašības, kas nepieciešamas, lai sekmīgi vadītu ieslodzījuma vietu pārvaldi?

Vitolds Zahars: Jāsaka, ka visa pavēlnieks ir laiks un ka mums katram ir savs laiks un sava vieta. Kā saka: "Viss plūst un mainās." Līdz ar to arī sižeti ir atšķirīgi, un tas ir tikai loģiski. Mēs katrs esam piederīgs savam laikmetam, un arī cietumu sistēma ir laikmetīga. Ja mēs runājam par īpašībām, kādām jāpiemīt cilvēkam, kurš strādā un it īpaši vada šo sistēmu, tad man gribētos definēt vismaz četras tādas.

Pirmā un noteicošā īpašība – godīgums. Godīgums kā valsts pārvaldes pamatprincips. Šajā sistēmā ir jābūt godīgam pret sevi, pret kolektīvu, pret to jomu, kurā strādā, un pret valsti, sabiedrību.

Otra īpašība manā skatījumā ir empātija, jo mums visur priekšā ir cilvēks, vai tie ir darbinieki, personāls, vai arī notiesātie un apcietinājumā esošie. Principā ir jāsaprot, ka viņi (ieslodzītie) ir nonākuši dziļā nelaimē, līdz ar to pastiprināt viņu ciešanas nebrīvē nevienam nav nedz iemesla, nedz arī tiesību to darīt. Jābūt vienkārši cilvēcībai attieksmē, darba organizācijā, un tad nebūs tādu indikāciju kā, teiksim, spīdzināšanas vai necilvēcīgas apiešanās pazīmju.

Trešā īpašība, manuprāt, ir profesionālā noturība jeb izturība tamdēļ, ka, saprotiet, cietums ir totalitāra iestāde, tā pārveido visus – ieslodzītos un arī personālu. Cietuma sarežģītajā un pretrunīgajā vidē notiek personāla deformācijas process, dažkārt cilvēki neiztur psiholoģisko slodzi un "salūzt" vai deformējas, vai, vēl skarbāk izsakoties, degradējas un pārmanto arī tās īpašības, kas piemīt likumpārkāpējiem. To pierāda zinātne, un tam daudzviet ir apliecinājumi.

Ceturtā īpašība ir prasme abstrahēties no šī grūtā, emocionāli smagā darba. Vajadzētu spēt atrast hobijus, kas ļauj atslēgties no nomācošās darba vides. Šis darbs ir saistīts ar emocijām, pārdzīvojumiem. Pat atrodoties savā darba kabinetā un lasot ieslodzīto vēstules un sūdzības vai jebkuru dokumentu, ir jāiedziļinās situācijā, jādzīvo līdzīgu cilvēku nelaimei. Līdz ar to šis darbs, teiksim tā, nosūc enerģiju, un te hobijiem ir milzīga nozīme. Nav būtiski, kāds tieši hobijs – papildu profesija, mācības, tūrisms, medības, makšķerēšana vai, kā man, zinātne, bet katram ir jābūt hobijs, citādi būs neizbēgama deformācija, tāds ir mans viedoklis.

Ilona Spure: Jā, es pievienošos iepriekš teiktajam par godīgumu un taisnīgumu, kam noteikti ir jāpiemīt kā īpašībām šajā amatā, jo visu laiku jāpatur prātā, ka Pārvaldes priekšnieks ir redzama figūra šajā sistēmā un arī uz sabiedrību vērsta. Būtbū vadītājs ir tas, kurš veido iestādes tēlu un kultūru, un tas ir ļoti svarīgi un būtiski. Ja mēs runājam par stereotipiem, kas pastāv sabiedrībā

saistībā ar šo amatu, tad tie arī norāda uz to, ka vadītājam ir jābūt spējīgam iznest šo amatu, pozicionēt šo sistēmu un veidot sabiedrisko domu par nozares grūto un nozīmīgo ikdienas darbu. Priekšstatu par to nevar radīt tikai ar negatīvām ziņām, bet ir arī pozitīvas lietas, ko paust un kas veido sistēmas tēlu.

Runājot par godīgumu un taisnīgumu, vadītājs apzinās, ka aiz viņa stāv ne tikai personāls, bet arī ieslodzītie, viņu tuvinieki un sabiedrība kopumā. Tādēļ ir svarīgi pret visām pusēm izturēties taisnīgi un godīgi. Bez tam, vadītājam jābūt mērķtiecīgam un ir jāapzinās, ka vienalga, cik dienas vai mēneši šajā amatā pavadāmi – jāstrādā tā, lai izvīzītie mērķi ir sasniedzami un uzstādītā latīna pārlietama arvien augstāk. Tas ir visas sistēmas attīstības labad. Ja nebūs mērķtiecības un pacietības sasniegt mērķi, tad sistēma neizkustēsies no vietas. Būtiska loma ir misijas apzīnei.

Šajā amatā nākas pieņemt un apzināties, ka uz amata pilnvaru periodu kaut kādā mērā privāto dzīvi tomēr nāksies nolikt otrā plānā, lai cik grūti tas arī nebūtu. Ja esi vadītājs uz visiem 100 procentiem, nav iespējams uz visiem 100 būt visās sociālajās lomās.

1994. GADĀ TIKA ATJAUNOTA TĀ SAUKTĀ SODA IZPILDES PROGRESĪVĀ SISTĒMA, IESLODZĪTAJIEM TIKA SKAIDRI NOTEIKTS SODA IZCIEŠANAS FORMĀTS, REĀLI SASNIEDZAMI MĒRĶI, APVĀRŠŅI UN KAUT KĀDA RĪTDIENAS PERSPEKTĪVA.

Dmitrijs Kaļins: Es pilnībā piekrītu jau teiktajam, tikai gribētu piebilst, ka var jau mēģināt izstāstīt vai aprakstīt šī amata specifiku, bet to var saprast tikai tad, kad iesēžas vadības krēslā. Piekrītu V. Zahara teiktajam, ka ir jābūt ļoti lielai empātijai, jo pie iestādes vadītāja vērsas kā ar profesionāliem, tā arī ar personīgiem jautājumiem, un ir jāspēj uzklaut, atbalstīt, sniegt padomu, nedrīkst novērsties vai pateikt, ka nav laika vai intereses (attiecībā uz darbiniekiem).

Kas attiecas uz ieslodzītajiem – arī te ir jābūt lielai empātijai, jo viņi pārdzīvo lielas traģēdijas, iespējams, personiskas, par to, kas dzīvē noticis, pirms viņi nonāca ieslodzījumā. Arī ieslodzījumā neklājās viegli un ir jāspēj iejusties un būt līdzjūtīgam. Piekrītu Ilonas teiktajam par to, ka īstenībā ir divi varianti: vai nu, kamēr esi amatā savu pilnvaru termiņā, to līdzsvaru meklē un tver un neļauj savām domām būt citur, vai arī skaidrs, ka šeit zaudēsi, bet to nevar pieļaut. Attiecībā uz pārmaiņām un vēlmi

Dmitrijs Kaļins,
leslodzījuma
vietu pārvaldes
priekšnieks kopš
2022. gada.
Penitenciārajā
sistēmā aizvadījis
18 gadus.



kaut ko īstenot, ieviest, vadīt sistēmu un atstāt savu ieguldījumu, spriedzi rada arī tas, ka šis amats ir terminēts. Tiešām ir jāsaprot, vai plānoto paspēsi izdarīt. Var būt daudz labu ideju, bet, skatoties un plānojot, laiks iet ļoti ātri.

Kāds, jūsuprāt, ir sabiedrības viedoklis par ieslodzījuma vietu pārvaldes priekšnieka amatu? Vai ir iespējams mainīt stereotipisko skatījumu un vai novērojamas kādas izmaiņas?

D. K. Es varētu teikt, ka sabiedrības viedoklis veidojas pamatoti. Kā jau Ilona teica, pats iestādes vadītājs un iepriekšējie vadītāji ir tie, kas veido priekšstatu vai stereotipus par amatu. Mēs neesam realitātes šovā, kur visi varētu vērot no malas un veidot savu viedokli. Sabiedrība vadās tikai pēc darbībām un publiski pieejamās informācijas, un tas tiešām ir vadītāja uzdevums – turēt to godu un veidot sabiedrības viedokli.

V. Z. Es gribētu vēl nedaudz piebilst. Arī savā darbības laikā es redzēju, kā tas mainās. Ja salīdzina agrīnos 90. gadus vai padomju perioda pēdējos 2 gadus, saprotiet – tiklīdz parādījās atklātība, demokrātijas iedīgļi, vārda un izteiksmes brīvība, kad cilvēki varēja izteikties un paust savu nostāju, tad atklātībā nonāca daudz neglaimojošas informācijas par cietumiem. Tā nostāja attiecībā uz ieslodzījuma iestādēm vienmēr bija fokusēta nevis uz labo un sasniegumiem, bet uz negācijām. Pirmās un visai nepamatotās asociācijas bija, ka tās ir ārkārtīgi represīvas iestādes, lai gan tas nebija raksturīgi arī padomju politiskās iekārtas pēdējam posmam. Es izaugu un mācījos tajā sistēmā, kur man nemācīja neko sliktu, tur mācīja tikai profesionālu un godīgu attieksmi pret šo smago darbu un cilvēkiem, neko vairāk. Arī pirmajos neatkarības gados šīs iestādes tika uzvertas negatīvi. Šeit es gribētu pieminēt tos cilvēkus, kuri vadīja cietumu sistēmu smagajā pārraižu laikā – vissarežģītāko posmu šajā ziņā nācās piedzīvot Mihailam Aleksandrovičam, Edgaram Krūmiņam un Staņislavam Pokšanam. Cietumos tie bija demagoģijas laiki, kad ieslodzītie nepakļāvās, izplatīja nepatiesu informāciju un insinūcijas, tad tika plānotas un realizētas tās slavenās bēgšanas – 79 personas izbēga no Pārlielupes cietuma, 15 personas – no Grīvas cietuma. Tolaik tas bija darbs “ugunsdzēsības” režīmā – argumentēt, pierādīt nepierādāmo un “baudīt” visas tās negācijas. Bija nepieciešams izdarīt būtiskus grozījumus tiesību aktos, 1994. gadā tika atjaunota tā sauktā soda izpildes progresīvā sistēma, ieslodzītajiem tika skaidri noteikts soda izciešanas formāts, reāli sasniedzami mērķi, apvāršņi un kaut kāda rītdienas perspektīva. Tad arī situācija kļuva relatīvi stabilāka, uzlabojās cietumu pārvaldība. Arī sabiedrības vērtējums par cietumiem kļuva atzinīgāks.

I. S. Es varu tikai piebilst, ka mana amata pilnvaru laikā kopš 2013. gada spilgti iezīmējās tendence cietumam kļūt atvērtākam sabiedrībai. Ja cietums līdz tam bija slēgta un represīva iestāde, kas sabiedrības acīs faktiski nekad nebija pieejama, tad nu cietums pavēra mazliet, ja tā var teikt, durvju spraugu, pa kuru sabiedrībai bija iespēja ielūkoties cietuma ikdienā, apjaust, ka tur nebūt nav tā, kā sabiedrībā mēdz teikt, – cietumsargs, cietumnieks un nekas vairāk. Tur, izrādās, ir skolotāji, sociālie darbinieki, psihologi, mediķi un virkne citu speciālistu, kas ikdienā strādā, iegulda milzīgi lielu darbu, kā arī sabiedrības

daļa, kas brīvprātīgi nāk un kalpo cietumā, veicot dažādus pasākumus. Cietums vairs nebija tikai tāds kā sabiedrības bieds, augsts mūris, dzelzs restes, kur ieslodzītie sēž būrī kā noliktavā ievietoti. Savā ziņā šo lielo soli uz priekšu attīstībā deva resocializācija. Tas, ko es sajutu savā laikā – sabiedrības stereotipi lūza, veidojoties atziņai, ka cietumam var būt arī humāna seja. **D. K.** Jā, es gribētu piebilst, ka mēs to darbu esam veiksmīgi pārņēmuši un turpinām darīt. Mēs vēlamies parādīt un tiešām pavērt tās durvis, sakot, ka nav tik traki un ka mēs darām ļoti nozīmīgu un svarīgu darbu. Tomēr iezīmējās nākamā problēma, kas mums ir jāpārvar un ar kuru ir jāstrādā: sabiedrība bieži vien vēlas redzēt kaut ko citu, sliktāku. Kad mēs rādām tos labos piemērus, kuru ir ļoti daudz, saņemam atsauksmes, ka mums te “vitrīnas cietums” un gan jau tiek slēpts īstais “pikantums”, ko cilvēki vēlas redzēt.

Mēs vēlamies parādīt un tiešām pavērt tās durvis, sakot, ka nav tik traki un ka mēs darām ļoti nozīmīgu un svarīgu darbu.

CEĻŠ LĪDZ PAŠREIZĒJAM AMATAM, IEPRIEKŠĒJĀ DARBA PIEREDZE

Kā jūs uzsākt darbu penitenciārajā sistēmā? Kas kalpoja par pamatu šādi izvēlei? Vai varat iezīmēt nozīmīgākos pagrieziena punktus ceļā uz iestādes priekšnieka amatu?

D. K. Manu ceļu penitenciārajā sistēmā aizsāka trauksmainā jaunība. Tas bija 2003. gads, kad ieslodzījuma vietu pārvalde pārgāja no armijas apsardzes uz profesionālo apsardzi. Dzirdēju informāciju, ka tiek veidota profesionālā apsardze un ir iespēja iet dienestā tieši cietuma apsardzē. Pieņēmu lēmumu un iestājos dienestā Pārlielupes cietumā, apsardzes daļā. Cietums ievēl. Man nekad nav bijis tā, ka tā būtu bijusi mana apzināta izvēle – veidot karjeru ieslodzījuma vietā. Teiksim, pašā sākumā tā tiešām bija nepieciešamība pēc darba, stabilas algas, un kritēriji, lai iestātos dienestā, bija izpildāmi – pilsonība, atbilstoša fiziskā sagatavotība un vidējā izglītība, jo es toreiz tieši studēju. Kā studentam tā bija ļoti laba iespēja apvienot studijas ar darbu. Doma bija palikt tikai uz studiju laiku līdz absolūšanai, bet, kā jau esmu teicis, – cietums ievēl, protams, pozitīvā ziņā. Strādājot Pārlielupes cietumā, es sapratu, ka man šis darbs patīk. Man patīk darbs ar cilvēkiem. Divus gadus nostrādāju apsardzē, pēc tam pārgāju strādāt citā amatā jau tuvāk ieslodzītajiem un ieraudzīju, ka viņi nav tik briesmīgi, ka nav jābaidās. Katram no viņiem ir savs dzīves stāsts. Tur ir cilvēku stāsti, ir traģēdijas, bet ar viņiem var un vajag komunicēt. Man tas patika, un tā es arī turpināju savu darbu. Par priekšnieka amatu runājot, kad tika izsludināts konkurss, es ilgi domāju, vai pieteikties. Izdomāju, ka ir jāmēģina, jo visvairāk dzīvē mēs nožēlojam nevis to, ko izdarām, bet to, ko neizdarām. Tā ir savā ziņā tāda pašlaušanās liktenim – būs vai nebūs? Es zināju, ka šis amats nav viegls un tajā ir ļoti lieli izaicinājumi, bet tomēr iesniedzu dokumentus konkursam. Tālāk jau droši vien tās zvaigznes pareizi sastājās.


I. S. Mans ceļš ieslodzījuma vietu sistēmā sākās 1994. gada februārī. Īstenībā nejauši un neapzināti jo līdz tam strādāju skolā par skolotāju. Mani uzrunāja tikko izveidotā ieslodzījuma vietu sistēmas Mācību centra vadība nākt komandā un strādāt ar cietuma personāla apmācības jautājumiem. Tad nu, ņemot vērā manu izglītību, es piekritu šim izaicinājumam un sāku strādāt Mācību centrā. Pabeidzot maģistrantūru, sāku darbu ieslodzījuma vietu pārvaldē, vairāk sociālās rehabilitācijas jomā, ar laiku kļūstot par Sociālās rehabilitācijas daļas priekšnieci. Būtībā esmu viens no tiem cilvēkiem, kas lika pamatus resocializācijai kā jēdzienam, tā saturiskajam veidolam sodu izpildē. 2007. gadā sāku vadīt Resocializācijas dienestu.

Sienu cietumā var nokrāsot vienas dienas laikā, bet mainīt apziņu darbiniekiem un ieslodzītajiem ir daudz ilgstošāks process.

Ja par pagrieziena punktiem, tad man noteikti jāsaka, un es to vienmēr atceros un atcerēšos, kādēļ paliku uzticīga penitenciārajai sistēmai – turpināju attīstīties un darboties šajā sistēmā. Paldies man jāsaka V. Zaharam. Savā ziņā es ļoti no viņa iedvesmojos kā no līdera, ļoti zinoša un izglītota cilvēka, kurā ir vērts ieklausīties. Viņš bija tas, kas mūs, nelielu grupiņu, aizsūtīja stažēties uz Zviedriju. Kā mēs varam iedomāties, 1994. gads Latvijai bija laiks, kad “dzelzs priekšgars” jau bija kritis, bet pieredzes progresīvajā sodu izpildes jomā mums vēl nebija tik daudz. Bija iespēja palūkoties cietumu sistēmas aizkulisēs citās zemēs. Tas toreiz laikam bija ļoti vietā un laikā. Man toreiz bija 24 gadi, piemita jaunības ideālisms, un šī iespēja bija kā grūdiens sapratnei, ka var strādāt arī citādāk. Redzēju, ka būtībā šeit ir, ko darīt un ko mainīt. Vai mēs to varam un vai mēģināsim, vai es tajā piedalīšos vai nē? Atbraucot atpakaļ, es sapratu, ka pārmaiņas ir jāveic saturiski, nevis tikai saņemot humāno palīdzību krāsu mucu veidā. Tas pēc būtības neko nemaina. Sienu cietumā var nokrāsot vienas dienas laikā, bet mainīt apziņu darbiniekiem un ieslodzītajiem ir daudz ilgstošāks process, tie ir gadi. Tā tas arī sākās un, acīmredzot, mana attīstība pa to taciņu tā arī aizgāja līdz pārvaldes priekšnieka amatam, lai gan, man jāsaka, es nekad neesmu apzināti gājis uz to, un man nebūtu ienācis prātā, pat ja būtu izsludināts konkurss, uz to pieteikties. Es, acīmredzot, tik augstu savas kompetences un kvalitātes nevērtēju, lai vēlētos ieņemt šo amatu, bet tā dzīvē notika. Mani uzrunāja tā laika tieslietu ministrs un faktiski šis bija tāds īpatnējs gadījums, kad nevis konkursa kārtībā, bet

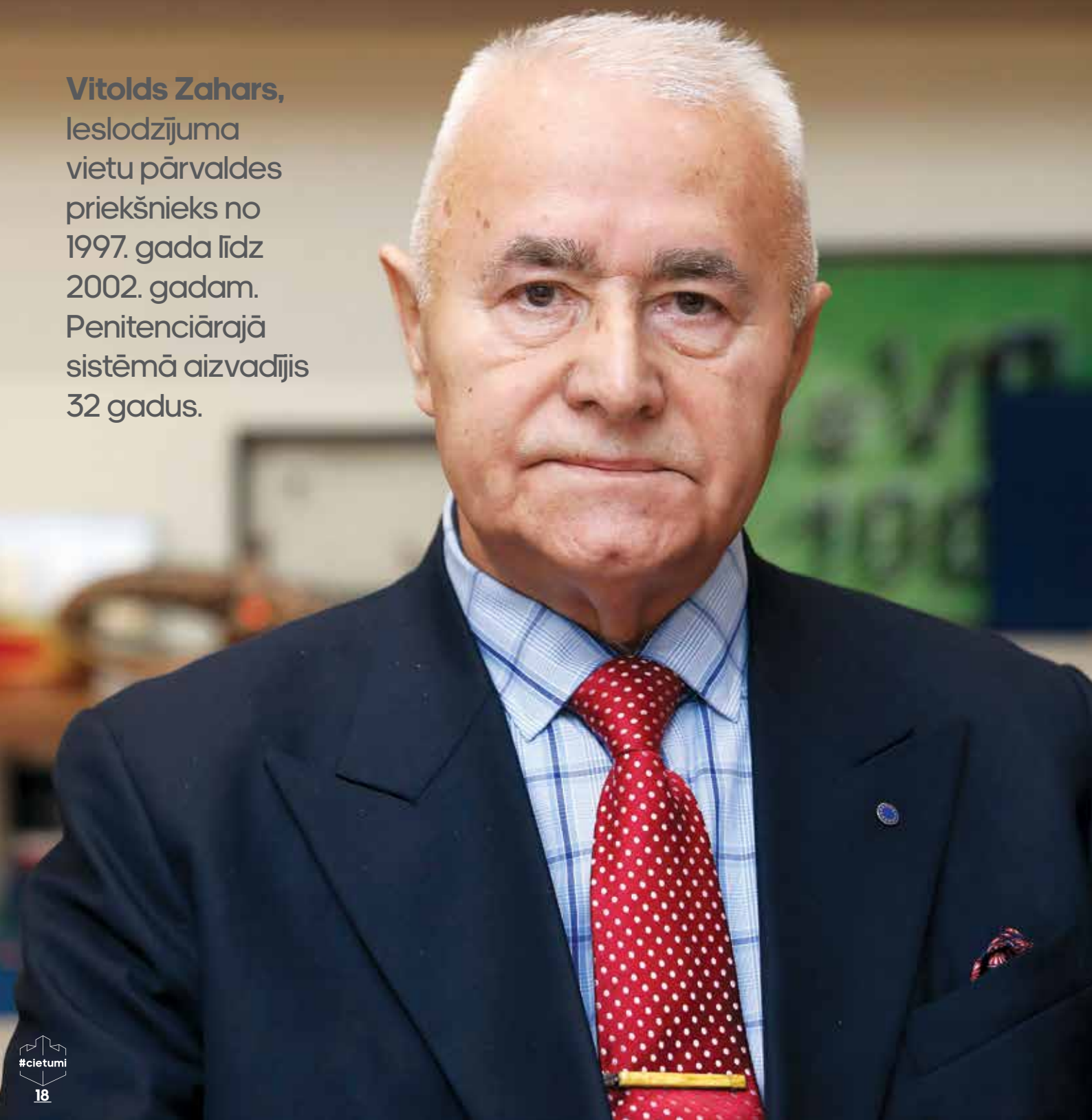
dienesta interesēs no Resocializācijas dienesta priekšnieka amata mani pārcēla uz ieslodzījuma vietu pārvaldes priekšnieka amatu, kurā strādāju 8 gadus un 3 mēnešus.

V. Z. Mana izvēle daļēji bija nejaušības faktors, daļēji arī apzināta izvēle. Nejaušības tāpēc, ka mana pirmā izglītība ir aviācijas specialitātē. Pagājušā gadsimta 60. gados es pabeidzu Viborgas aviācijas tehnisko skolu, kur ieguvu helikopteru tehniķa-mehāniķa kvalifikāciju. Trīs gadus strādāju Tbilisi lidostā, speciālās aviācijas vienībā. Tas bija interesants, aizraujošs darbs, un principā mana nākotnes izvēle bija saistīta ar studijām Aviācijas institūtā. Es tur jutos ļoti komfortabli un perspektīvi, bet notika viens nelāgs gadījums ar kāda strādnieka bojāeju lauksaimniecības darbos. Negadījums notika viņa vainas dēļ, bet tas mani radīja morālo pārdzīvojumu. Paņēmu atvaļinājumu, atbraucu uz Rīgu un iestājos Latvijas Universitātes Juridiskajā fakultātē. Pēc darba gaitām Tbilisi atgriezās Rīgā, divus gadus strādāju Rīgas elektromašīnbūves rūpnīcā, tad uzsāku dienestu iekšlietu sistēmā. Pirmais man bija vienības priekšnieka amats Olaines ārstnieciskā darba profilatorijā. Tur bija tāda kategorija – hroniskie alkoholiķi, un es biju viņu audzinātājs. Vienmēr man uz galda bija gudras grāmatas, un es arī pats mēģināju rakstīt gudras vārsmas par šo cilvēku dzīves stāstiem, problēmām, novērojumiem utt. Toreiz bija plaša Padomju Savienība, un priekšnieks mani mudināja braukt studēt klātienē uz Iekšlietu ministrijas Ļeņingradas Augstāko skolas Penitenciāro fakultāti, ko arī nekad nenožēloju. Ar to arī varbūt saistīta tā apzinātā izvēle, jo bērnībā un jaunībā es daudz lasīju un mēģināju saprast cilvēka kļūdu un neceļu iemeslus un varbūt naivi ticēju iespējai tos novērst. Lūk, šis faktors mani nostādāja, ka izvēlēšos nevis miliciju, bet tieši penitenciāro sistēmu. Tā bija absolūti apzināta izvēle. Pēc tam, jau atgriežoties no mācībām, strādāju gan pārvaldē, gan par labošanas darbu iestādes priekšnieka vietnieku. Maskavas akadēmijā, kas toreiz bija absolūti elitāra mācību iestāde, kur gatavoja Iekšlietu sistēmas vadītājus, arī studēju Penitenciārajā fakultātē un smēlos gan profesionālās, gan filozofiskās idejas. Manā laikā uz Pārvaldes priekšnieka amatu nerīkoja konkursu, tad nebija tādas prakses. Es tiku nozīmēts no Iekšlietu ministrijas vadības. Toreiz Iekšlietu ministrs bija Dainis Turlais, un tā bija viņa izvēle, kuru es nekomentēju, bet es domāju, ka viņš nekļūdījās. Tad arī nāca pārmaiņu periods. Es tiku nozīmēts 1997. gadā. Jau labi darbojās “Nord-Balt” cietumu projekts, par ko ideja dzima 1994. gada oktobrī Jūrmalā. Tā bija vērienīga konference, kuras ietvaros izveidojās dialogs par sadraudzības pilsētām un pāvidēja aizrautīga ideja – kāpēc gan nevarētu būt arī sadraudzības cietumi? Pēc tam, 1995. gadā, ar Eiropas Padomes stingru atbalstu tika dibināts minētais projekts un par tā dalībniekiem kļuva visu Ziemeļvalstu un Baltijas valstu cietumi un šo resoru mācību iestādes. Drīzumā minētais sadraudzības modelis kļuva par labāko Eiropas Padomes projektu kriminālās justīcijas jomā. No Latvijas cietumiem, protams, vislielākos ieguvumus saņēma Grīvas, Jēkabpils un Valmieras cietums, kas bija tiešā sadraudzības partnerībā ar Norvēģijas atbilstīgiem cietumiem. Savukārt Zviedrijai sadraudzība izveidojās ar Ilguciema sieviešu cietumu un Cēsu audzināšanas iestādi. Šis unikālais projekts darbojās līdz 2002. gadam un ir paliekoši iegājis vēsturē.

A portrait of Ilona Spure, a woman with short, reddish-brown hair and blue eyes. She is wearing a light blue collared shirt under a dark blue vest. Her hands are clasped on a light-colored table in front of her. To her left, there is a white cup of coffee on a saucer. The background is slightly blurred, showing an office or meeting room setting with a framed picture on the wall and a whiteboard on the right.

Ilona Spure,
leslodzījuma
vietu pārvaldes
priekšniece no
2013. gada līdz
2021. gadam.
Penitenciārajā
sistēmā aizvadījusi
gandrīz 28 gadus.

Vitolds Zahars,
leslodzījuma
vietu pārvaldes
priekšnieks no
1997. gada līdz
2002. gadam.
Penitenciārajā
sistēmā aizvadījis
32 gadus.



PERSONĀLSASTĀVS: KOLEKTĪVA RAKSTUROJUMS, JAUNU SPECIĀLISTU PIESAISTE, IZGLĪTĪBAS UN IZGLĪTOŠANAS JAUTĀJUMS, PĒCTECĪBA, MENTORINGS
Vai iespējams noteikt, cik liela loma sistēmas darbā ir katram darbiniekam? Kā darbinieki ieslodzījuma vietu sistēmā tiek motivēti? Vai tas ir pietiekami? Kādas izmaiņas būtu nepieciešamas, lai efektīvāk piesaistītu darbaspēku?

I. S. Man vienmēr ir bijis svarīgs personāls, jo vienīgā vērtība šajā sistēmā ir cilvēks. Ja nav personāla, tad būrītis vien to lomu neizpildīs. Viss tiešām ļoti lielā mērā ir atkarīgs no cilvēcis-kā faktora, bet, ja ir jāmēra kāda loma, tad es noteikti varu pateikt, ka tā mērīt nevar. Katra loma ir būtiska, jo cietums ir dzīvs organisms, un katrs no personāla, no speciālistiem visā mehānismā ir kā skrūvīte vai zobratīņš. Ja viens izkrīt, tad pilnvērtīgi nedarbojas visa sistēma. Es vienmēr esmu uzsvērusi, ka mums kā iestādes vadītājiem iespēju robežās darbinieks ir jānovērtē, finansiāli vai kā citādāk jāmotivē. Tas noteikti ir jādara, lai motivētu cilvēkus turpināt attīstīties un strādāt šajā sistēmā. Mēs neviens neesam ideāls un ļoti labi saprotam, ka jebkurā valsts pārvaldes iestādē, kur nu vēl tik ļoti sarežģītā un smagā nozarē kā cietumu sistēma, darbinieku mainība būs. Iespējams, pat cilvēki, kas ir mācījušies atbilstošās mācību programmās, atnāk un saprot, ka nē, tas nav mans, es to nevaru, vienkārši nevaru. Ar to jārēķinās, ka personāla mainība bija, ir un būs. Bez tā nav iespējams, turklāt mēs ļoti labi saprotam, ka šajā nozarē, tāpat kā līdzīgās (policija, ugunsdzēsība, robežsardze), esam vienā laivā ar personāla piesaistes problēmām, jo viens no nozīmīgiem faktoriem ir demogrāfija, kas diez vai pēkšņi varētu būtiski mainīties. Ir jāmeklē citi, pilnīgi alternatīvi un inovatīvi risinājumi. Arī tehnoloģijām cietuma sistēmā ir ļoti būtiska nozīme, lai mazinātu cilvēku resursu nelietderīgu patēriņu.

Manā amata pilnvaru periodā vairākkārt tika paaugstināts nodarbināto atalgojums, sasniedzot 98 % no normatīvajā regulējumā noteiktās maksimālās robežas. Es domāju, ka tas bija ļoti liels sasniegums šajā sistēmā, ko iepriekš neizdevās realizēt. Bet ir arī redzams, cik ļoti ātri tās paceltās algas nivelējās, jo dzīves dārdzība tikai pieauga. Tas nav normāli, ja cilvēks ar augstāko izglītību, ar maģistra grādu strādā cietuma sistēmā, bet nevar rēķināties ar atbilstošiem apstākļiem un atalgojumu. Runājot arī par apstākļiem, protams, ka ļoti daudz darba tika ieguldīts un šobrīd tiek ieguldīts, kā arī turpmāk tiks ieguldīts ne tikai ieslodzīto sadzīves apstākļu uzlabošanai, bet beidzot arī personāla darba apstākļu uzlabošanai. Daudziem tas var šķist pat svarīgāk nekā atalgojums. Manu amata pilnvaru laikā mēs aptaujājām darbiniekus, personālu, un aptaujas rezultāti liecināja par to, ka būtiskākais cietumā nodarbinātajiem nebūt nav atalgojums, bet tieši darba vide un darba drošība.

Ir 3 galvenie pīlāri, lai cilvēku varētu noturēt: darba un drošības apstākļi, mācību iespējas konkrētajā nozarē un konkurētspējīgs atalgojums.

D. K. Es uz šo jautājumu skatos tā: darbinieku motivācijai ir materiālā un nemateriālā puse. Materiālā puse – atalgojums, un to mēs darām, cik mums ļauj normatīvie dokumenti un budžets. Visu, ko varam iedot cilvēkiem, to iedodam. Tas ir par materiālo pusi. Bet ir arī nemateriālā darbinieku motivēšana strādāt, un tā ir viņu darba novērtēšana. Es uzskatu, ka pilnīgi katrs darbinieks, kas ir piekritis un atnācis strādāt, ir svarīgs, uzņemoties

šo grūto darbu. Katrs ir svarīgs, un man šķiet, ka labs motivācijas veids ir pamanīt cilvēku labo darbu, par ko vajadzētu pateikt paldies vai Valsts svētkos piešķirt apbalvojumu. Darba un sadzīves apstākļi ir ļoti svarīgi. Runājot no pieredzes, kad es vēl strādāju nodrošinājuma daļā un valsts mērķtiecīgi bija iedevusi naudu tieši ieslodzīto sadzīves apstākļu uzlabošanai, darbinieki to uztvēra ļoti saasināti un pat greizsirdīgi, jo tika piemirsts par darbinieku darba apstākļiem. Protams, ieslodzīto dzīves apstākļi ir jāuzlabo, bet arī par darbiniekiem nedrīkst aizmirst. Šobrīd to cenšamies labot un saprotam, ka, lai darbā justos komfortabli un gribētos uz to nākt, videi jābūt kontrolētai, sakārtotai un sakoptai, kur var justies droši, ērti var veikt savus pienākumus un saņemt pienācīgu atalgojumu.

I. S. Lai darba vide nav degradējoša. Te mēs atkal atgriezāmies pie tā, ko V. Zahara kungs minēja jau sarunas sākumā. Žēl, ka tostarp cilvēks arī ļoti ātri izdeg.

Ir 3 galvenie pīlāri, lai cilvēku varētu noturēt: darba un drošības apstākļi, mācību iespējas konkrētajā nozarē un konkurētspējīgs atalgojums.

V. Z. Mans viedoklis arī ir diezgan līdzīgs, tikai varbūt citiem vārdiem, jo penitenciārā darba profesija amatu un profesiju klasifikatorā diezgan pamatoti ir ierindota vienā no pašām pirmajām vietām darba smaguma ziņā. Līdz ar to manā skatījumā un arī visu progresīvo penitenciāro sistēmu ekspertu skatījumā šeit ir jāsaprot un jārespektē, ka te personāls ir galvenais resurss, nevis mūris. Teiksim, jaunā Liepājas cietuma infrastruktūra, protams, atslogos daudzas lietas un varbūt padarīs tās saprotamākas un ērtākas lietošanai, taču personāla loma tikai palielināsies, jo to visu būs jāpiepilda ar saturu.

Cik sistēmā ir cilvēku, kuri kaut vai neatkarības gados ir saņēmuši kādu valsts apbalvojumu? Es mēģināju saskaitīt un atcerējos tikai Rudīti Losāni. Varbūt es kļūdos? Visu cieņu viņai, bet viņa nebūt nav noteicošā, tāpat kā ne priekšnieks, bet manā skatījumā tas ir cietuma uzraugs, kurš nakts melnumā nenokomplektēta personāla apstākļos dara savu darbu. Piemēram, tās sievietes, kuras dienā vai naktī iet apstaigāt kameras. Kur ir viņu darba novērtējums? Šī joma mums nav attīstīta un līdz ar to manā skatījumā šo darbu vajadzētu sākt publiskot, popularizēt, un tad varbūt arī tā atziņa nāks, jo mūsu valstī ir ne tikai mākslas un mūzikas un citu radošo profesiju cilvēki, bet arī tie, kuri veic melno darbu, un pie šī melnā darba pieder cietuma darbinieki, lai cik tas varbūt skarbi izklausītos. Viņu ieguldījums valsts un sabiedrības iekšējās drošības stiprināšanā netiek pienācīgi atzīts un novērtēts.

D. K. Es gribētu papildināt, ka es cenšos visu līmeņu vadītājiem atgādināt pateikt paldies savā pakļautībā esošajiem darbiniekiem, jo, manuprāt, esam vienīgā un unikālā profesija, kur



nav iespējas saņemt novērtējumu vai pateicību no klientu pusēs. Mums paliek tikai vadības novērtējums.

I. S. Es piebildīšu, ka man ir bijusi pieredze, ka paldies par darbu pasaka arī ieslodzītie, piemēram, uz mūžu notiesātie, kad mainījām pieeju šīs kategorijas ieslodzīto sodu izpildei, ļaujot tiem iesaistīties resocializācijas pasākumos, sazināties ar tuviniekiem izmantojot *Skype* u. tml. Es domāju, ka arī klienti prot pateikt paldies, ja tu esi iemantojis uzticību un cieņu.

V. Z. Esmu dzirdējis un varu tikai pastarpināti atstāstīt gadījumus, kad paldies ir pateikuši cilvēki, kas narkotiku lietošanas dēļ nokļuvuši cietumā un tamdēļ izdzīvojuši.

Būvējot jauno Liepājas cietumu, tur cenšamies ieviest tehnoloģijas, ar kuru palīdzību varēs atbrīvotu vērtīgāko resursu – cilvēkus – no monotona darba veikšanas un tos piesaistītu patiesajam mērķim darba vietā: resocializācijai un darbam ar ieslodzītajiem

EFEKTIVITĀTE IESLODZĪJUMA VIETU SISTĒMĀ

Kā jūs raugāties uz jauno tehnoloģiju risinājumu izmantošanu un ieviešanu ieslodzījuma vietu sistēmā? Vai tas var kalpot par veidu, kā lauzt sabiedrībā pastāvošos stereotipus, motivējot izvēlēties ieslodzījuma vietu pārvaldi par darbvietu?

D. K. Es vienmēr esmu bijis PAR tehnoloģijām. Pagājušajā gadā biju konferencē, kurā tika skatīts jautājums par to, vai tiešām mākslīgais intelekts un tehnoloģijas spēs aizvietot cilvēka darbu nākotnes cietumos? Atziņa ir "nē" – bez cilvēku klātbūtnes mēs neiztiksim. Būvējot jauno Liepājas cietumu, tur cenšamies ieviest tehnoloģijas, ar kuru palīdzību varēs atbrīvotu vērtīgāko resursu – cilvēkus – no monotona darba veikšanas un tos piesaistīt patiesajam mērķim darba vietā: resocializācijai un darbam ar ieslodzītajiem, nevis durvju virināšanai vai pavadīšanai. Ir jāuzticas tehnoloģijām, jo viens no faktoriem, kas veicina izdegšanu un aiziešanu prom no sistēmas, ir tieši notrulināšanās no vienveidības. Cietums strādā "24/7", un, lai cik tas sākumā liktos raibs un pārsteidzošs, ar laiku tāpat izveidojas savas rutīnas, bet ikdienā tās ātri vien liek izdegt.

I. S. Saprotams, ka mēs neizvairīsimies no tehnoloģijām – tās ienāk cietumu ikdienā. Es jau minēju, ka, piemēram, personāla piesaistes jautājumos tehnoloģiskie risinājumi palīdz izvairīties no nelietderīgas cilvēkresursu izmantošanas. Tās noder ne tieši soda satura realizēšanā, bet vairāk tehniskos darbos, tostarp durvju slēgšanā vai atslēgšanā. Ļoti daudzas idejas un loģiski risinājumi ir jau integrēti jaunā cietuma projektā. Lai gan – kopš jaunā cietuma sākotnējā apraksta un tehniskās specifikācijas izstrādes pagājis daudz gadu, un šobrīd,

iespējams, būtu nepieciešami vēl jaunāki un modernāki risinājumi. Ar nepacietību gaidām jauno cietumu. Domāju, ka no darba apstākļu, drošības un tehnisko risinājumu viedokļa jaunais Liepājas cietums varētu būt saistošs jaunu cilvēku izvēlei strādāt šajā nozarē.

V. Z. Protams, tehnoloģijām ir nākotne – tas nav apstrīdams fakts, taču jāsaprot un jāpieņem viena lieta, proti, tehnoloģijām nav empātijas, līdz ar to tās ir un būs tikai palīgīdzekļi visā šajā sistēmā, tās apkalpošanā, vadībā un klientu resocializācijā. Cik man zināms, jau ir sperti ļoti nozīmīgi solī šajā virzienā. Manuprāt, Dienvidkorejas, Singapūras cietumos jau ir ieviesti roboti-uzraugi. Tie dara savu darbu, novēro, fiksē, bet cilvēks analizē iegūto informāciju un pieņem gala lēmumu. Vienīgais negatīvais faktors, ar ko jārēķinās, ieviešot tehnoloģijas, ir vienaldzība un atsvešinātība, jo tas padara darbu bezpersonisku, un tagad tās ir atziņas jau no visas vadības sistēmas, ka cilvēku attiecības ir kļuvušas vēsākas, komunikācijas loma ir mazinājusies. Lūk, tas ir tāds piesardzīgs brīdinājums nākotnei, ka tehnoloģijas vajag ieviest, taču nedrīkst aizmirst arī cilvēcisko faktoru.

Kā ieslodzījuma vietām kļūt efektīvākām sabiedrības drošības stiprināšanā? Vai varat minēt piemērus, kā tas noticis jūsu iestādes vadīšanas laikā?

I. S. Es domāju, kādu piemēru minēt, jo tādi ir vairāki. Manā amata pilnvaru laikā kā vienu no tehnoloģiskajiem risinājumiem noteikti var minēt video zvanu izmantošanu. Šo iespēju ar *Skype* starpniecību attīstījām uz mūžu notiesātajiem un ārvalstniekiem, kuri nevarēja sagaidīt pie sevis uz satikšanos tuviniekus no citas valsts. Tā bija iespēja savstarpēji sazināties caur video zvanu.

Vēl manā laikā ieviesām informatīvos kioskus, lai atvieglotu cilvēku darbu. Tas galvenokārt palīdzēja nenoslogot resocializācijas darbiniekus ar tehniskām lietām (meklējot un sagatavojot ieslodzītajiem nepieciešamo informāciju), bet vairāk laika atvēlēt sarunām ar ieslodzīto. Informatīvais kiosks deva iespēju atrast sev nepieciešamo informāciju, vai tas būtu juridiska vai sociāla rakstura jautājums.

Vēl šajā sakarā jāmin ieslodzīto informācijas sistēma, kas tika ieviesta manā laikā. Covid-19 pandēmija, kas mūsu darbā ieviesa savas korekcijas un lika darbu organizēt citādāk, tostarp administratīvajā aparātā nodrošinot iespēju strādāt attālināti. Tas bez šīs sistēmas nebūtu bijis iespējams. Tādā ziņā digitalizācija un datortehnikas nomaiņa pret mūsdienīgiem risinājumiem deva iespēju tolerēt. Protams, cietums nevar strādāt attālināti, bet vismaz cietuma centrālais aparāts vai administrācijas cilvēki to varēja darīt.

V. Z. Visu nosaka laikmets: jums tagad ir savs laikmets, man bija savs. Manā laikā šīs lietas vēl nebija aktuālas. Ņemot vērā visus apstākļus, notika liela investīciju apgūšana, padomju kopmītņu tipa telpu rekonstrukcija uz cietuma kameru telpām. Faktiski tas bija atgriezenisks process no pirmās Latvijas Republikas vai no cariskās Krievijas laikiem. Mums vajadzēja restaurēt to, kas kādreiz jau bija padarīts, taču padomju vara uzskatīja to par nelietderīgu. Tas, ko mēs ieviesām, bija drošības un klasifikācijas faktors.

I. S. Es atcerējos vienu ļoti svarīgu lietu – videokonferences. Mēs atslogojām tiesas un ļoti nozīmīgā apjomā arī Valsts policijas



konvoja resursus. Jāsaka, ka laime nelaimē, jo pandēmijas laikā šie risinājumi ļoti atviegloja ieslodzīto dalību tiesas sēdēs, konvojēšanas procesu, aizstājot to ar alternatīvu risinājumu – videokonferenču iekārtām. Mēs varam lepoties ne tikai ar to, ka samazinājām konvoja apriņķi, bet arī starp cietumiem un pārvaldi varējām organizēt attālinātas vadības sanāksmes. Bez tam varu minēt arī dronu iepirkumu, kas tika paredzēts apsardzes perimetra patrulēšanai.

D. K. No darba organizācijas viedokļa videokonferenču ieviešana ir ļoti būtiska, jo brauciens uz vienu tiesas sēdi ieslodzīto burtiski izrauj no resocializācijas procesa uz vairākām dienām vai pat nedēļām, toties caur videokonferenci viņš attiecīgajā dienā aiziet uz stundu vai divām un ir atpakaļ. Šobrīd mēs turpinām izmantot Ilonas laikā ieviestās tehnoloģijas. Savukārt, raugoties nākotnē, ar tehnoloģiju palīdzību strādājam gan pie ieslodzītā elektroniskā darba kabineta izveides, gan tā ieviešanas dzīvē. Tāpat valsts projektu kontekstā mums jānodod piekļuve ieslodzīto e-lietas portālam, lai samazinātu papīru slogu. E-lietas portālā ieslodzītais varēs iepazīties ar savas lietas materiāliem. Skatāmies, lai ieguvums sistēmai būtu maksimāls, jo no vienas puses mūs “spiež” ārējie projekti, tomēr mēs arī vērtējam, kādu vēl pievienoto vērtību no tiem varam gūt.

Plānojam izveidot ieslodzītā digitālo kabinetu, lai samazinātu slogu un attīstītu ieslodzītā elektronisko saraksti ar cietuma administrāciju. Tāpat izskatām tehnoloģisko risinājumu video zvanu izmantošanai. Tas varētu būt viens no risinājumiem, kā ieslodzītie varētu sazināties ar radniekiem. Diezgan ambicioza ir arī doma ieviest saraksti ar radniekiem elektroniskajā vidē, lai izslēgtu nepieciešamību pārbaudīt ieslodzīto korespondenci, jo caur elektronisko vēstuli nevar nodot aizliegtos priekšmetus vai vielas. Tādi ir mūsu nākotnes plāni.

Iespējams, tās varētu būt planšetes, kur ieslodzītais, ieejot savā profilā, piekļūst pastkastītei. Tāpat, iespējams, varēs elektroniski noformēt pasūtījumu veikalā, paskatīties sava konta atlikumu, iesniegt pieteikumu ārsta apmeklējumam. Integrēsim arī piekļuvi IIS2 sistēmai, lai ieslodzītais varētu redzēt savu kalendāru.

D. K. Šobrīd pārvaldē ir trīs droni. Mūsdienu tehnoloģiju izmantošanu mēs akcentēsim arī personāla piesaistes pasākumos,

parādot, ka cietumos nav tikai atslēgas un tonfa pie sāniem, bet strādājam arī ar tehnoloģijām. Akcentēsim tādas mūsdienu profesijas kā dronu pilots, ko arī piedāvā mūsu sistēma.

STARPINSTITUCIONĀLĀS UN STARPTAUTISKĀS SADARBĪBAS NODROŠINĀŠANA: VALSTS POLICIJA, VALSTS PROBĀCIJAS DIENESTS, TIESAS, PROKURATŪRA, CITAS SADARBĪBAS IESTĀDES

Kā jūs vērtētu sadarbību ar dažādām iestādēm laikā, kad vadījāt iestādi? Varbūt minami kādi piemēri? Kāda bijusi starptautisko attiecību virzība un nozīmība jūsu vadības periodā? Kādi bijuši tuvākie sadarbības partneri?

V. Z. Sadarbībai, protams, ir neatsverama nozīme, jo viens nav cīnītājs – tas nu ir fakts. Savstarpējā komunikācija šajā darbā gan institūcijas, gan starpinstitūciju aspektā primāri saistīta ar Valsts probācijas dienestu, Valsts policiju un nevalstiskajām organizācijām. Manā laikā arī dažādām reliģiskajām un humānās palīdzības organizācijām bija milzīga nozīme. Padomju posma pēdējos gados baznīcas ienākšanai cietumos bija izšķiroša loma vispārcilvēcisko vērtību popularizēšanā, tajā laikā radās arī ideja par kapelānu dienesta izveidi un Valsts probācijas dienesta izveidi, ko nedaudz vēlāk realizēja Ilona Kronberga. Savukārt šo terminu, kas ne vienmēr tika saprasts un novērtēts, ieviesu un sāku popularizēt es.

Runājot par starptautisko sadarbību: uzskatu, ka “Nord-Balt” cietumu projekts bija labs starta punkts jaunam cietumu filozofijas un prakses sākumam, jo gan pārvaldes cilvēki, gan iestāžu vadītāji un darbinieki apguva ko jaunu, pirmām kārtām, cieņpilnas attieksmes un saskarsmes kultūru cietumos.

Es varu izstāstīt vienu unikālu stāstu, tādu kā eksperimentu. Notika visu Latvijas cietumu priekšnieku studiju vizīte Dānijā ar mērķi iepazīties ar cilvēktiesību aspektiem brīvības atņemšanas soda izpildē. Lūk, daži kuriozi novērojumi: atklātā cietuma nodaļā ieslodzītie iet uz pusdienām, vīrietis un dāma iet, saderušies rokās, un atvadoties saskūpstās. Viens no mūsu cietuma priekšniekiem par to izrādīja sašutumu un neizpratni, uz ko es viņam paskaidroju, ka varbūt viņi ir pāris un ka dzīve turpinās arī šeit. Vēl kāds cits gadījums izsauca mūsu cietumu priekšnieku neadekvātu reakciju, proti, viņi nevarēja saprast, kāpēc



dāņu ieslodzītie nepieceļas kājās, mūsu delegācijai ienākot viņu dzīvojamajās telpās. Tobrīd notika mentalitātes maiņa un viņi daudzas lietas saprata citādāk, it sevišķi to, kas attiecās uz attieksmi pret notiesātajiem un atteikšanos no represīvajām metodēm. Tagad cietumu darba dienaskārtībā ir dinamiskās drošības modeļa ieviešana un pilnveidošana, bet tās taču ir vienkārši normālas cilvēciskas attiecības ārpus rutīnas un tā imperatīva, ko nosaka likums. Dinamiskās drošības pamatā ir pozitīva attieksme pret ieslodzītajiem, kas balstīta stingrībā un godīgumā, vienlaikus apzinoties riskus, ko rada atsevišķi ieslodzītie. Tā sniedz daudz lielākas drošības garantijas visiem salīdzinājumā ar citiem cietumos praktizētiem drošības modeļiem.

I. S. Manuprāt, tieši 1994.-1996. gads bija tas laiks, kad mēs pēc šādām ārvalstu cietumu vizītēm aktīvi sākām informēt mūsu cietumu vadību par Eiropas cietumu noteikumiem un to nozīmi ikdienas darbā. Tolaik gan šie noteikumi netika uzņemti ar pietiekamu izpratni.

V. Z. Tas jau ir noiets etaps, un tagad tam vajadzētu būt dzīves standartam. Tai pašā laikā varu apgalvot, ka daudzi cietumu darbinieki joprojām pa īstam nezina ne Eiropas cietumu noteikumus, ne Nelsona Mandelas noteikumus, ne citus, pat viselementārākos starptautiskos un nacionālos normatīvos aktus. Vadot nodarbības penitenciārajām grupām augstskolu studiju programmās, nākas saskarties ar elementāru pamata zināšanu trūkumu, kad viss jāsāk no nulles.

I. S. Par šo jautājumu es nerunāšu tik gari, bet man atkal liktenis lēma tā, ka es pārņēmu šo amatu situācijā, kad cietumi un sistēma kopumā bija absolūti mērķtiecīgi izolēti. Praktiski nebija nekādas sadarbības ne vietējā līmenī, ne arī starptautiskajā. Pat šādi amati, kuru kompetencē bija starptautiskā sadarbība un sabiedriskās attiecības, vispār bija likvidēti.

Tagad, raugoties uz šo pieredzi, man liekas, ka tas bija ļoti labi, ka mēs varējām sākt visu no nulles. Mana priekšrocība bija tā, ka daudzi kontakti vēl bija saglabājušies un mēs daudz ko arī atjaunojām no Zahara kunga laikā veidotās sadarbības vai partnerības gan ar Skandināvijas valstīm, gan arī ar kaimiņvalstīm Lietuvu, Igauniju, Čehiju, Poliju un Slovākiju. Manā laikā arī tika noslēgti sadarbības memorandi ar Lietuvu un Čehiju.

Vēl, pieminot starptautisko sadarbību, jāmin, ka manā laikā Latvijas cietumu sistēma iestājās Eiropas cietumu organizācijā ne vien tikai kā dalībvalsts. Es tolaik pārstāvēju arī "EuroPris" valdi – biju viceprezidente. Man šķiet, ka tas Latvijas cietumu sistēmai bija tāds diezgan nopietns izrāviens, kā sevi pozicionēt ne tikai vietējā līmenī, bet arī starptautiski, un palepoties ar to pozitīvo pieredzi, kāda mums bija. Būtiskākais, man šķiet, ir tas, ka mūs sāka novērtēt kā potenciālu, kur var smelties arī pozitīvo pieredzi un praksi, ne tikai mūžīgi būt tiem, kas skatās uz citiem. Es atceros laikus, kad mēs lūdzām citus padalīties ar savām sociālās rehabilitācijas programmām, bet šo programmu kopijas šeit nedarbojās, jo mums nebija tādu pašu priekšnosacījumu. Mēs varējām smelties idejas, bet mūsu apstākļos, mūsu soda izpildes infrastruktūrā un ar tolaik esošo apziņas līmeni tās vienkārši nedarbojās. Šajā gadījumā mēs mainījām pieeju un daudz ko radījām paši, izmantojot gan savu vēsturisko pozitīvo pieredzi, gan pieredzi, ko guvām no ārvalstu partneriem. Kā piemēru varu minēt Olaines Atkarīgo centru un tur īstenotās programmas. Mēs tās nevis pārņēmām no

Tas Latvijas cietumu sistēmai bija tāds diezgan nopietns izrāviens, kā sevi pozicionēt ne tikai vietējā līmenī, bet arī starptautiski un palepoties ar to pozitīvo pieredzi.

Polijas un Norvēģijas, bet, balstoties viņu gadu desmitos gūtajā pozitīvajā pieredzē, izstrādājām savas, panākot to, ka arī Skandināvijas valstis, ieskaitot Somiju, kur būtībā ir labākā penitenciārā sistēma Eiropā, brauc pie mums pārņemt pieredzi. Eiropas korekcijas dienestu kontekstā uz Latvijas cietumu sistēmu sāka raudzīties kā uz līdzvērtīgu partneri, bijām "uz vienas lapas" ar valstīm, no kurām iepriekš bijām ņēmuši piemēru. Līdz ar to tika sasniegts noteikts attīstības līmenis, ko ir būtiski saglabāt un turpināt attīstīt.

Runājot par vietējā līmeņa starpinstitucionālo sadarbību, manā laikā tika uzsākta ļoti pozitīva un nozīmīga Valsts probācijas dienesta iniciēta sadarbības forma – starpinstitūciju sanāksmes (turpmāk – STIS) ar Valsts probācijas dienesta, ieslodzījuma vietu pārvaldes, Valsts policijas un Bērnu tiesību aizsardzības centra dalību. STIS sanāksmes regulāri notika reģionālā līmenī, kur tieši cietumi vairāk sadarbojas ar Valsts probācijas dienestu, kā arī sanāksmes iestāžu vadības līmenī, kas tika organizētas reizi gadā, pārrunājot gada laikā sasniegtos darba rezultātus un plānojot nākamajā gadā īstenojamus pasākumus. Šī sadarbības forma ļāva atteikties no formālās un birokrātiskās pieejas, lemjot jautājumus par dzimumnozīgumiem notiesātu personu lietās, tā vietā iestāžu vadības un speciālistu līmenī izrunājot iespējamus risinājumus un riskus, neveiksmes vai, gluži pretēji, pozitīvo pieredzi, kas būtu ņemama vērā turpmākajā darbā.

Tika attīstīta sadarbība ar Valsts policijas vadību, iedibinot regulāras tikšanās, un arī veidota ciešāka un jēgpilnāka sadarbība ar Valsts probācijas dienestu. Tāpat gan vadības, gan struktūrvienību līmenī tika veidots pozitīvs dialogs ar Tiesībsarga biroju. Manuprāt, tas bija solis, nevaikoties atzīt savas kļūdas, nevis tās slēpt. Nevis konfrontēt un iesaistīties monologu cīņā, bet veicināt dialogu, savstarpēju sapratni un attieksmes maiņu.

V. Z. Gan oficiāli, gan privāti izsaku visu cieņu Ilonai Spurei, ka tajā represīvajā cietumu sistēmas vadības periodā viņai izdevās izdzīvot, jo tas bija gana nomācoši, un viņa pat bija tuvu salūšanai, taču izturēja un pēc tam realizēja cerības un sasniegta mērķi. Teiksim, kaut vai saistībā ar norisēm, kas saistītas ar resocializācijas modeļa radīšanu, tā īstenošanu un realizāciju: šodien tās pilnībā atbilst gan Krimināllikumā noteiktajiem mērķiem, gan arī sabiedrības interesēm. Tika radīta uzticēšanās gaisotne, tostarp arī ar medijiem, kam ir milzīga nozīme. Vai nu viņi ir tavā pusē, vai tu esi viņiem zem paklāja. Viņi veido sabiedrības viedokli un iezīmē iestādes publisko tēlu. Ir ļoti svarīgi būt kopsolī ar laiku un pareizajiem medijiem, kā arī kvalitatīvi pasniegt aktuālo informāciju.

D. K. Man jāsaka liels paldies par sadarbības veidošanu un atjaunošanu, jo man tiešām šajā ziņā ir daudz vieglāk: nekas nav jābūvē no jauna vai jāatjauno, ir tikai jāturpina strādāt un uzturēt iepriekš izveidotos kontaktus un sadarbību. Ir mulķīgi domāt, ka iestāde var izdzīvot pilnīgā izolācijā bez sadarbības. Sadarbībai ir jābūt gan vietējā līmenī ar tiešajiem partneriem – Valsts policiju, Valsts probācijas dienestu, Tieslietu ministriju, tiesībsargu –, gan starptautiskā līmenī.

Iestādes pārstāvēšana starptautiskā līmenī, pirmām kārtām, ceļ iestādes prestižu, un man kā iestādes vadītājam dod iespēju salīdzināt un saprast, ka ejam pareizā virzienā. Vadītājam ir jābūt spējīgam noorientēties un pateikt, kurā virzienā tālāk dosimies. Sadarbība starptautiskajā līmenī arī dod iespējas smelties idejas un novērtēt citu valstu pieredzi, izdarīt secinājumus un saprast, vai esam līmenī un kuru pieredzi ir vērts pārņemt attīstībai. Paņemsim kaimiņus Igauniju: jā, viņiem ir jauni cietumi, un tas ir apsveicami, bet saturu un darba metodes viņi tomēr brauc mācīties pie mums.

Ieslodzījuma vietu sistēmas attīstībā būtiskākās pārmaiņas notikušas, pateicoties ciešai sadarbībai ar Skandināvijas valstu partneriem. Kad un kā aizsākusies šī partnerība? Kas ir šīs sadarbības vienojošais elements? Kas saista Latvijas un Norvēģijas cietumu sistēmas?

V. Z. Tas bija 1994. gada oktobris, Dzintaru konference, kur radās, tika ģenerētas un attīstītas šīs sadarbības idejas par sadraudzības cietumiem. Kāpēc viņus šī ideja ieinteresēja? Es domāju, ka visām attīstītajām, civilizētajām nācijām šis iemesls ir labdarība, līdzjūtība, līdzcietība. Viņi redzēja, ka mums tiešām neiet viegli un ir novērojama pamatīga turbulence visās jomās. Padomju infrastruktūras un personāla mantojums bija ne īpaši pievilcīgs. Vajadzēja to visu izkustināt un radīt kādu progresu. Norvēģijas cietumu un probācijas administrācija visu vadītāju līmenī bija vienlīdz atsaucīga, darbīga, enerģiska – entuziasti, kuri gāja visās iestādēs un runāja. Tolaik man nebija LR Tieslietu ministrijas atbalsta un es neko nevarēju atrisināt, toties Oslo es varēju atrisināt visas lietas gan ar Tieslietu ministrijas, gan Ārlietu, gan Izglītības ministrijas atbalstu. Es tur biju savs cilvēks. Protams, jāpārzina arī Norvēģijas vēsture un mentalitāte. Viņi arī ir izgājuši smagu periodu, bija nabadzīga nācija, kura attīstījās tikai pēc naftas atradņu apguves, līdz ar to viņi mūs arī labi saprata.

Nu lūk, ieguvēji bija ne tikai cietumi materiālā ziņā, bet lielākais ieguvums bija cilvēku izpratnes un domāšanas maiņa. Tika mācīta cita attieksme, cita pieeja un arī programmas, par kurām Ilona jau minēja, bija ne tikai no Norvēģijas, bet arī no Kanādas un Lielbritānijas pārņemtas. Protams, tās tika transformētas atbilstīgi mūsu iespējām un vajadzībām. Skandināvijas valstu labsirdība ir viņu lepnums. Esmu lasījis pašu norvēģu atziņas pēc vizītiem Latvijā, kur viņi min to, ka lepojas, ka ir norvēģi, jo bija redzējuši un apmeklējuši vietas, kur tika realizēti projekti ar Norvēģijas valdības atbalstu. Tas ir ļoti labi un pozitīvi, ka ieguldītā darba augļi turpina attīstīties arī šobrīd un nākotnē.

I. S. Jā, man arī atmiņā ir produktīva sadarbība no 1994. gada gan ar Zviedriju, gan Norvēģiju un arī Dāniju. Protams, šodien gan es vairāk fokusētos uz būtiskiem Latvijas cietumu sistēmas attīstības ieguvumiem sadarbībā ar Norvēģijas

Korekcijas dienesta direktorātu un cietumu kolēģiem. Man ir norvēģu finanšu instrumenta programmas 2009.-2011. gada perioda projekta vadīšanas pieredze, kā arī, nonākot pārvaldes priekšnieka amatā, aktīvi iesaistījos Norvēģijas finanšu instrumenta 2. un 3. kārtas projektu īstenošanā, sniedzot vadības atbalstu. Bet pilnīgi noteikti norvēģu pieredze, ko mēs esam guvuši šajā ilgajā laika periodā, ir viena no visvērtīgākajām, kāda mums jebkad ir bijusi, ne tikai materiālā ziņā, atbalstot jaunas infrastruktūras veidošanu, bet arī tieši norvēģi bija tie, kas palīdzēja mainīt attieksmi pret to, ko darām, domas, ar kādām katru dienu ejam uz darbu, un attieksmi pret ieslodzītajiem. Tas ir pats būtiskākais.

V. Z. Atstāstīšu redzēto Norvēģijā: Trondheimas cietuma priekšnieks, ejot apgaitā, lai pārzinātu ikdienas aktuālo situāciju, ikreiz laipni sveicinājās ar visiem ieslodzītajiem, apvaicājās par viņu situāciju, bet īpašu gādību un uzmanību veltīja ieslodzītajiem no t. s. jūtīgajām kategorijām, pirmām kārtām, ārvalstniekiem, ņemot vērā viņu psiholoģisko un emocionālo nošķirtību no ierastās vides. Piemēram, sveicināja melnādainos ieslodzītos, īpaši uzrunājot kādu Džonu un sakot viņam, ka viņš ir labākais ieslodzītais cietumā un cik patīkami ir viņu satikt. Džons tika pozitīvi uzlādēts, un viņam visa diena kļuva gaišāka. Šādas cilvēciskās attiecības ir dinamiskās drošības pamats. Tā ir emocionālā saikne starp cilvēkiem – administrāciju un ieslodzītajiem. It kā vienkāršas lietas, taču mūsējie to nevarēja ne saprast, ne pieņemt, it sevišķi, sarokoties vai sveicināties ar ieslodzītajiem. Ko te piebilst – viņi vēl bija mītu un stereotipu varā.

Latvijas penitenciārā sistēma šogad svinēs savu 105. gadadienu. Kāds būtu jūsu novēlējums gan darbiniekiem, gan sistēmai kopumā?

V. Z. Vislabāk par šo sistēmu ir pateikts uz viena cietuma vārtiem, kur bija uzraksts "Mana roka ir stingra, bet sirds ir maiga". Labāk nevar pateikt, tāpēc es novēlu būt pietiekami stingriem un nelokāmiem taisnīguma un tiesiskuma aspektā, likumu ievērošanā, kā arī būt atvērtiem un pretimnākošiem resocializācijā, palīdzēt cietumu iemītniekiem viņu dzīves situāciju risināšanā un problēmu novēršanā, kas cilvēkus ir novedušas līdz noziegumam un ieslodzījumam. Nekad nezaudējiet ticību penitenciārajai idejai!

Cietumu (penitenciārajai) sistēmai, sabiedrībai un valdībai novēlu cienīt, atbalstīt un novērtēt darbiniekus. Novērtēt visādā ziņā un jebkurā iespējamā veidā – saredzēt labo, atbalstīt, novērtēt, ieskaitot augstāko apbalvojumu piešķiršanu.

I. S. Ņemot vērā mūsu trausmaino laiku, personālam penitenciārās sistēmas 105. gadadienā es novēlu izturību, rast sevī spēku un motivāciju. Katru rītu mosties un iet uz darbu ar pozitīvu attieksmi, apjaust, ka katra darbs ir nozīmīgs, lai šī sistēma attīstītos. Tāpat novēlu būt godīgiem, taisnīgiem pret sevi un pret citiem un saglabāt cilvēcību. Vienmēr saglabāt vēlmi un motivāciju pašattīstīties, mācīties.

Savukārt visu penitenciāro sistēmu es tiešām varu apsveikt ar to, ka ir redzamas ilgi gaidītā jaunā cietuma aprises.

D. K. Es vēlētos pateikt milzīgu un sirsniņu paldies katram nodarbinātajam par darbu, ko viņi dara ikdienā. Mans novēlējums: ja mums izdodas mainīt vai izglābt kaut viena ieslodzītā dzīvi, tad mūsu darbs nav bijis veltīgs un mēs visu darām pareizi.



FOTO: no 1990. gadu sākuma.



IESLODZĪJUMA VIETU PĀRVALDES MĀCĪBU CENTRA VĒSTURE

Ieslodzījuma vietu pārvaldes šā brīža mērķi ir cieši saistīti ar personāla profesionālās attīstības veicināšanu. Efektīvu soda izpildes politiku var īstenot tikai kvalificēts un psiholoģiski noturīgs personāls. 2024. gadu ieslodzījuma vietu vēsturē turpmāk saistīsim ar jaunā Mācību centra atklāšanu. Jaunizveidotā infrastruktūra un tajā īstenotās mācību programmas ļaus ieslodzījuma vietu amatpersonām un darbiniekiem nodrošināt specifiskas un daudzpusīgas zināšanas un prasmes, lai profesionālāk un kvalitatīvāk veiktu uzticētos darba pienākumus, kas veicinās lielāku sabiedrības drošību. Šī raksta ietvaros atgriezīsimies Mācību centra izveides pirmsākumos un hronoloģiski apskatīsim faktus, kas ir ietekmējuši Mācību centra attīstības gaitu.

Lai gūtu priekšstatu ieslodzījuma vietu pārvaldes Mācību centra izveidi, ir jāatgriežas 20. gadsimta 90. gadu sākumā, kad Latvijas valsts atguva neatkarību un, neskatoties uz padomju laika atstāto drūmo mantojumu, centās veidot demokrātisku pieeju it visās jomās, tai skaitā arī penitenciārajā.

Pēc neatkarības atjaunošanas Kriminālkodeksā vairākkārt tika veikti grozījumi un labojumi ar mērķi humanizēt brīvības atņemšanas soda izpildi un mīkstināt soda izciešanas režīmus, piešķirot notiesātajiem papildu tiesības. Taču papildu tiesību piešķiršana šajā sarežģītajā periodā no ieslodzīto puses drīzāk tika uztverta kā visatļautības akceptēšana, kas rezultējās gan ieslodzīto masveida nelikumīgās akcijās, gan personāla tiešā un netiešā ietekmēšanā no ieslodzīto puses, un tas jūtami dezorganizēja ieslodzījuma vietu darbu. Ieslodzījuma vietu sistēmas sakārtošanai un cietumu personāla atbalsta stiprināšanai kā viens no prioritārajiem uzdevumiem tika izvirzīts jautājums par Mācību centra izveidi nodarbinātajiem.

Ieslodzījuma vietu pārvaldes (tajā laikā – Ieslodzījuma vietu



departaments) Mācību centrs dibināts 1993. gada 17. septembrī ar Iekšlietu ministrijas pavēli Nr. 235 "Par mācību centra un rehabilitācijas centra izveidi" kā struktūrvienību, kur ieslodzījuma vietu personāls varēs saņemt profesionālās zināšanas un rehabilitācijas pakalpojumus.¹ Pirmo reizi Latvijas penitenciārās sistēmas vēsturē radītā mācību iestāde atradās tikai 20 km no Rīgas, pašā Jūrmalas centrā - Dzintaros. Ieslodzījuma vietu pārvaldes Mācību centrs tika atklāts 1994. gada 7. februārī.²

¹ Ieslodzījuma vietu pārvaldes tīmekļa vietne: <https://www.ievp.gov.lv/lv/macibu-centrs> [sk.01.03.2024.].

² LR Iekšlietu ministrijas Ieslodzījuma vietu departamenta Mācību – metodiskais centrs, buklets.



FOTO: no kreisās puses, 1994. gads, 1994. gads un 1997. gads.

Penitenciāro iestāžu personāla Mācību centra izveidi atbalstīja gan Iekšlietu ministrija, gan arī Jūrmalas pilsētas valde, kuras pilsētas teritorijā jaunā mācību iestāde tika veidota. Lielu izpratni un atsaucību izrādīja ārvalstu sadarbības partneri, piemēram, Zviedrijas Cietumu administrācija, kuras pārstāvji Mācību centru apmeklēja īsi pēc tā atklāšanas – 1994. gada martā. Ar Zviedrijas Cietumu administrācijas vadības gādību Mācību centrs Dzintaros tika aprīkots ar audio un video tehniku, kompjūteriem, kopēšanas iekārtām, uzskates līdzekļiem, metodisko literatūru.³ Jaunajā mācību iestādē zināšanas un darba praksi varēja gūt gan tie nodarbinātie, kuri tikai uzsāka dienestu Iekšlietu iestādēs, gan arī tie, kuri paaugstināja savu kvalifikāciju vai pārkvalificējās darbam citā amatā. Mācību centrā vienlaicīgi bija iespējams apmācīt līdz 100 cilvēkiem (vienlaicīgi 3 kursantu grupas).⁴ Mācību centra pirmajā pastāvēšanas gadā tika izveidots inženiertehniskais kabinets, ierīkotas mācību auditorijas, lietišķo spēļu zāle ar divu cietumu maketi, medicīniskās apmācības kabineti, speciālo aizsardzības līdzekļu un šaujamieroču kabinets, speciālo disciplīnu klase, sporta zāle, dzīvojamās telpas un ēdamzāle. Turklāt telpās bija iekārtota konferenču zāle 75 vietām. Mācību centra telpās tika izveidota speciālās literatūras bibliotēka. Studentiem bija pieejams lekciju fonds, kurā varēja iepazīties ar 70 % nolasīto lekciju kopskatiem latviešu un krievu valodās. Mācību centrā bija pieejami arī ārvalstu kolēģu veidoti metodiskie materiāli, piemēram, no Zviedrijas cietumiem, Norčēpingas mācību centra.⁵ Dibinot Mācību centru tika paredzēti vairāki apmācību kursi. Kā pirmais minams cietumu uzraugu sākuma sagatavošanas 3

mēnešu kurss, kurā vienlīdzīgās daļās bija paredzētas teorētiskās apmācības un prakse. Mācību programmā tika ietverti dažādi mācību priekšmeti: krimināltiesības un labošanas darbu tiesības, penitenciārās pedagoģijas un psiholoģijas pamati, uzvedības ētika, ārvalstu penitenciāro sistēmu pamatnolikumi, kā arī starptautiskās normas par apiešanos ar ieslodzītajiem, reglamenti un pavēles, situāciju spēles. Jau sākotnēji Mācību centra uzstādījums bija sniegt uzraugiem tādas profesionālās kompetences, kas veidotu uzraugus no visai primitīviem režīma prasību īstenotājiem cietumā par notiesāto un ieslodzīto soda izpildes organizatoru un audzinātāju.⁶

Kvalifikācijas celšanas un pārkvalifikācijas kurss tika īstenots viena mēneša ietvaros. Balstoties uz darba iemaņām, pieredzi un zināšanām, kursanti varēja padziļināti apgūt teoriju, studēt citu valstu pieredzi, risināt darbības variantus konkrētās soda izpildes iestādes vadības situācijās.

1994. gada 10. mēnešos Mācību centrā savu kvalifikāciju bija paaugstinājuši 77 ieslodzījuma vietu nodarbinātie un 57 amatpersonas (uzraugi) bija apguvušas sākotnējās arodapmācības kursu darbam soda izpildes iestādēs.⁷

Mācību priekšmetus pasniedza ne tikai Mācību centra patstāvīgā štata pasniedzēji, bet arī pieaicinātie mācību spēki no Latvijas Policijas akadēmijas, Iekšlietu ministrijas, LR Prokuratūras, ieslodzījuma vietu departamenta un citu valsts institūciju amatpersonas.⁸

Tajā laikā veidotais Mācību centrs piedāvāja ne tikai personāla kvalifikācijas pilnveides pasākumus, bet arī rehabilitācijas



FOTO: no 90. gadiem.

³ Iekšlietu ministrijas ieslodzījuma vietu departamenta buklets "Soda izpildes iestāžu sistēma Latvijā", 1994, 10.

⁴ LR Iekšlietu ministrijas ieslodzījuma vietu departamenta Mācību – metodiskais centrs, buklets.

⁵ Latvijas Republikas Iekšlietu ministrijas ieslodzījuma vietu departaments, Biļetens Nr. 1. 1996. gads.

⁶ Iekšlietu ministrijas ieslodzījuma vietu departamenta buklets "Soda izpildes iestāžu sistēma Latvijā", 1994, 10.

⁷ Latvijas Republikas Iekšlietu ministrijas ieslodzījuma vietu departaments, Biļetens Nr. 1. 1996. gads.

⁸ LR Iekšlietu ministrijas ieslodzījuma vietu departamenta Mācību – metodiskais centrs, buklets.

iespējas lekšlietu sistēmas darbiniekiem un to ģimenes locekļiem. Mācību centra bukletā tika iekļauta šāda pakalpojuma reklāma: “[Centra apmeklētājus] gaida ne vien jauka atpūta, bet arī medicīniskie pakalpojumi. Būs pieejama sausā masāža, zemūdens masāža, lāzerterapija, fizioterapija, ārstniecisko augu un minerālūdeņu vannas, ārstnieciskie skābekļa kokteiļi un minerālūdeņi kuņģa un zarnu trakta slimniekiem. Šos pakalpojumus sniedz jebkuram, kurš vēlas uzlabot savu veselību un atpūsties pie mums. Varam piedāvāt vienvietīgus numurus un 2-3 vietīgus numurus ar visām ērtībām, kā arī luksa numurus.”⁹

Rīgas Sv. Franciska Romas Katolu draudzes prāvests monsignors Oļģerts Daļeckis Mācību centra atklāšanas svinīgajā ceremonijā 1994. gada 28. februārī, iesvētot Mācību centra karogu, teica: “Dievs, svētī šo Latvijas Republikas augstākās varas simbolu – Latvijas valsts karogu – un dari, lai tas plīvo mūsu vidū visos mūžos un lai katrs mūsu valsts pilsonis ir neatkarības, brīvības, miera, labklājības un darbīguma iedvesmotājs!” Novēlot mācību spēkiem un kursantiem darboties pēc labākās sirdsapziņas, O. Daļeckis kungs īpaši izcēla domu, ka, strādājot ar cilvēkiem, kuriem atņemta brīvība, ir jāpārliecina nevis ar pātāgu, bet ar prātu un intelektu, piemērojot stingrību likuma ietvaros.”¹⁰

Pētot tā laika liecības, ir skaidrs, ka Mācību centrs tika veidots atbilstoši tā laika izpratnei par augstākajām prasībām un ar to tika saistītas lielas cerības, tas ir, jaunais Mācību centrs tika uztverts kā galvenais ieslodzījuma vietu sistēmas attīstības virzītājspēks.

Un būtībā tieši tā arī tas bija, ja vērtējam ieslodzījuma vietu sistēmas attīstību 20. gadsimta 90. gados. Pētot pieejamos avotus, var secināt, ka izveidotajā Mācību centrā tā darbības sākotnējos gados tika nodrošināta salīdzinoši vispusīga personālā apmācība. Prioritāri tika komplektētas mācību grupas uzraugiem (3 mēnešu apmācības) un dažādi kvalifikācijas celšanas un pārkvalifikācijas kursi. Papildus tika organizēti semināri par kādu konkrētu jomu, piemēram, 1996. un 1997. gadā notika semināru cikls kapelāniem, ko organizēja cietumu kapelāns no ASV, savukārt sadarbībā ar Lielbritānijas pārstāvjiem 1998. gadā tika organizēta vasaras skola skolotājiem cietumos. Jāpiebilst, ka 1998. gadā mācību process tika organizēts pēc jaunas mācību programmas, kas tika saskaņota ar Latvijas Policijas akadēmiju, tādējādi Mācību (metodiskajā) centrā tika realizēts Penitenciārās koledžas I semestris. Sekmīgi apgūstot šo kursu, apmācāmajiem bija iespēja turpināt mācības Penitenciārajā koledžā. Šāda iespēja tika nodrošināta arī neklātienē studentiem¹¹. 90. gadu 2. pusē izveidojās laba sadarbība ar Igaunijas un Lietuvas ieslodzījuma vietu departamentiem – tika organizētas kopīgas pieredzes apmaiņas vizītes un mācības, piemēram, 1997. gadā tika organizēti kopīgi Latvijas, Lietuvas un Igaunijas cietumu priekšnieku kvalifikācijas

paaugstināšanas kursi, un Pērnavā (Igaunijā) arī Latvijas pārstāvji piedalījās starptautiskā sociālo darbinieku un psihologu seminārā. Savukārt “Nord-plus” projekta ietvaros notika cieša sadarbība ar Zviedrijas un Norvēģijas kolēģiem, kas ne tikai atbalstīja praktiski, palīdzot iegādāties Mācību centra aprīkojumu, bet arī sniedza metodisku atbalstu, tādējādi būtiski pilnveidojot mācību teorētisko bāzi.

Kopš 2000. gada 1. janvāra ieslodzījuma vietu pārvalde ir Tieslietu ministrijas pārraudzībā esoša valsts pārvaldes iestāde. Telpas, kurās atradās ieslodzījuma vietu pārvaldes Mācību centrs, palika lekšlietu ministrijas īpašumā, un turpmāk šīs telpas ieslodzījuma vietu pārvalde īrēja. Nu jau atrodoties Tieslietu ministrijas pakļautībā, tika sakārtots iestādes statuss – 2001. gada 3. maijā.¹²

Līdz 2007. gadam Mācību centrā tika nodrošināta līdzšinējā pieeja mācību procesam, tomēr arvien kritiskāk iezīmējās finansējuma trūkuma radītas problēmas kvalitatīva un pilnvērtīga mācību procesa nodrošināšanai. Situācija eskalējās 2007. gadā, kad tā brīža ieslodzījuma vietu pārvaldes vadība lēma par atteikšanos no līdzšinējo Mācību centra telpu īres Jūrmalā. Ar ieslodzījuma vietu pārvaldes 2007. gada 31. augusta rīkojumu Nr. 133 ieslodzījuma vietu pārvaldes struktūrā tika izveidota jauna daļa – Personāla apmācības daļa, kurai darbība bija jāsāk 2008. gada 2. janvārī. Asu iestādes iekšējo diskusiju rezultātā tomēr lēmums par Mācību centra kā izglītības iestādes likvidāciju tika atcelts, tas ir, ar ieslodzījuma vietu pārvaldes 2007. gada 10. decembra rīkojumu Nr. 190 tika likvidēta Personāla apmācību daļa, kura darbību tā arī neuzsāka, un tika izveidots Mācību centrs kā ieslodzījuma vietu pārvaldes centrālā aparāta struktūrvienība.¹³ Ieslodzījuma vietu pārvaldes Mācību centrs pirmo reizi tika reģistrēts kā izglītības iestāde, kura darbojās nu jau Rīgas Centrālcietuma teritorijā esošajās telpās. Piešķirtās Centrālcietuma telpas pilnvērtīgam mācību procesam nebija piemērotas. Lai gan tur ir izveidotas gan mācību klases, gan sporta zāle un mācību kameras, tomēr telpas ir fiziski nolietotas, šauras un plašākām mācību grupām nepiemērotas. Un tomēr arī esošajos apstākļos mācību process tika nodrošināts, tā, piemēram, 2012. gadā Mācību centrā 77 amatpersonām tika izsniegtas apliecības par sekmīgu programmas “Ieslodzījuma vietu apsardze” pabeigšanu un 41 organizētajā kvalifikācijas pilnveidošanas kursā piedalījās 751 amatpersona un darbinieks. 2012. gadā Mācību centrā notika ieslodzījuma vietu instruktoru šaušanas apmācības kursi, kuros 31 amatpersona saņēma sertifikātu. Turklāt papildus plānā paredzētajiem pasākumiem Mācību centra pasniedzēji piedalījās Rīgas Centrālcietuma 225 instruktoru apmācības procesā un veica 20 speciālās fiziskās sagatavotības normatīvu pārbaudes 267 dienestā pieņemamajiem kandidātiem.¹⁴

Mācību centra pastāvēšanas 20. gadadienā, kas tika atzīmēta 2013. gadā, tika vērtēti tā brīža rezultatīvie rādītāji un, apkopojot informāciju, tika secināts, ka divdesmit gados profesionālās izglītības apliecību¹⁵ saņēmušas 2186 amatpersonas, savukārt

⁹ Ibid.

¹⁰ Lekšlietu ministrijas ieslodzījuma vietu departamenta buklets “Soda izpildes iestāžu sistēma Latvijā”, 1994, 10.

¹¹ Latvijas Republikas lekšlietu ministrijas ieslodzījuma vietu departaments, Biļetens Nr.2, 1998.

¹² Ieslodzījuma vietu pārvaldes tīmekļa vietne: <https://www.ievp.gov.lv/lv/macibu-centrs> [sk.01.03.2024.].

¹³ Latvijas Republikas Tieslietu ministrijas ieslodzījuma vietu pārvaldes Vēsturiskās izziņas turpinājums par 2007.gadu. skatīts: https://www.archiv.org.lv/apraksti/F/LV_LVA_F2656_V1.pdf [sk.01.03.2024.].

¹⁴ Ieslodzījuma vietu pārvaldes 2012.gada Publiskais pārskats.

¹⁵ Ieslodzījuma vietu pārvaldes 2013.gada Publiskais pārskats.



7252 amatpersonas ieguvušas kvalifikācijas pilnveidošanas apliecību. Vidēji rēķinot, vienā gadā profesionālo izglītību ieguvušas 109 amatpersonas, savukārt kvalifikācijas pilnveides pasākumos ik gadu piedalījušies 362 nodarbinātie.

Sākot ar 2014. gadu, personāla apmācību procesā zināmu lomu sāka ieņemt dažādi ieslodzījuma vietu pārvaldes īstenotie projekti. Piemēram, 2014. gadā "EQUIP" projekta ietvaros notika gan apmācība resocializācijas programmu īstenošanai, gan personālam sniegta supervizora atbalsts. 2015. gadā ieslodzījuma vietu pārvalde sāka īstenot Norvēģijas finanšu instrumenta (turpmāk – NFI) projektus. NFI projektu ietvaros nu jau tika īstenotas mācības, balstoties uz Norvēģijas kolēģu pieredzi un metodiskajiem materiāliem, piemēram, 2015. gadā tika izstrādāta un 2016. gadā īstenota speciāla apmācību programma darbam ar atkarīgajām personām.

2016. gadā Mācību centrs uzsāka jaunu pieeju personāla apmācībā, regulāri veidojot jaunpieņemamo amatpersonu mācību grupas sākotnējai apmācībai divu nedēļu garumā. Šī kursa ietvaros amatpersonām tiek sniegta vispārīgā informācija par juridiskajām sekām, kas saistītas ar dienesta pienākumu nepildīšanu, un piemērojamo atbildību, kā arī korupcijas apkarošanas un interešu konflikta novēršanas jautājumiem. Mācībās sākotnējās apmācības programmā 2016. gadā piedalījās 160 jaunpieņemtās amatpersonas.

Kā jau iepriekš tika minēts, personāla apmācības jomā pēdējos gados būtiska loma ir ieslodzījuma vietu pārvaldes īstenotajiem projektiem, kuru ietvaros ir iespēja piesaistīt gan dažādu jomu un arī dažādu valstu lektoros, gan arī nodrošināt apmācībām atbilstošu vidi, mācībām piemērotas telpas. 2018. gadā ar lielu intensitāti tika uzsākta personāla apmācība ieslodzījuma vietu pārvaldes īstenoto Eiropas sociālā fonda (turpmāk – ESF) projektu ietvaros, īpašu uzmanību pievēršot tieši resocializācijas jomā nodarbināto apmācībai, un sava artava personāla profesionālās pilnveides jomā ir arī 2019. gadā uzsāktajam NFI projektam, kura ietvaros, piemēram, ir izveidota personāla mentoringa sistēma, nodrošinot kvalitatīvāku un pilnvērtīgāku prakses vadību apmācību laikā.

Pētot informāciju par apmācību nodrošināšanu pēdējā desmitgadē, jāsecina, ka ar katru gadu tomēr samazinās to apmācāmo skaits, kuriem tiek nodrošināta iespēja apgūt programmu "ieslodzījuma vietu apsardze", tomēr būtiski ir pieaudzis dažādu kvalifikācijas pilnveides kursu klāsts un tajos iesaistīto apmācāmo skaits. Kvalifikācijas kursus iesaistīto apmācāmo skaita pieaugumu ir izdevies būtiski palielināt, nodrošinot iespēju kvalifikācijas kursus piedalīties attālinātā formā (izmantojot MS Teams vai Zoom platformas).

Laika gaitā vairākkārt tika mainīts ieslodzījuma vietu pārvaldes Mācību centra statuss, bet kopš 2022. gada 23. decembra tas reģistrēts kā profesionālās tālākizglītības centrs (reģistrācijas Nr. 3361602440).¹⁶

Pēdējos gados ir daudz strādāts, lai pilnveidotu Mācību centra programmu un līdz ar to arī mācību satura klāstu.

Mācību centra misija – nodrošināt kvalitatīvu, mūsdienu prasībām atbilstošu zināšanās, prasmēs un kompetencēs balstītu profesionālo izglītību Latvijas ieslodzījuma vietu nodarbinātajiem. Mācību centra darbības mērķi – dot iespēju izglītojamajiem ar iepriekšēju izglītību iegūt noteikta līmeņa profesionālo kvalifikāciju un veikt ārpus formālās izglītības organizētu interesēm un pieprasījumam atbilstošu izglītojošu darbību, organizējot personu daudzveidīgu izglītošanas procesu, kas cilvēka mūža garumā nodrošina personības attīstību un konkurētspēju darba tirgū.

2024. gadā ieslodzījuma vietu pārvaldes Mācību centrā tiek īstenota profesionālās tālākizglītības programma "ieslodzījuma vietu apsardze" (izglītības programmas kods 30T86107).

Profesionālās tālākizglītības programmas "ieslodzījuma vietu apsardze" ietvaros 966 stundu apjomā ieslodzījuma vietu instruktoru sastāva amatpersonas apgūst 20 mācību priekšmetus, kvalifikācijas praksi un, sekmīgi nokārtojot profesionālās kvalifikācijas eksāmenu, var iegūt trešā līmeņa profesionālo kvalifikāciju "ieslodzījuma vietas jaunākais inspektors".

ESF projekta "Resocializācijas sistēmas efektivitātes paaugstināšana" ietvaros tika izstrādātas un 2023. gadā tika uzsākta četru profesionālās pilnveides izglītības programmu aprobācija (izglītības programmas kods 30P861031) ieslodzījuma vietu virsniekiem:

- "Vispārējās zināšanas un prasmes ieslodzījuma vietas drošības, apsardzes, uzraudzības, resocializācijas un vadības līmeņa jomās virnieka dienesta veikšanai";
- "Specializētās kompetences ieslodzījuma vietas vadības jomās virnieka dienesta veikšanai";
- "Specializētās kompetences resocializācijas jomā virnieka dienestam penitenciārjās iestādēs";
- "Specializētās kompetences ieslodzījuma vietas drošības, apsardzes un uzraudzības jomās virnieka dienesta veikšanai".

Papildus iepriekš minētajam ieslodzījuma vietu pārvaldes Mācību centrs turpina īstenot arī kvalifikācijas pilnveides kursus un pieaugušo neformālās izglītības programmas. 2022. gadā kopumā tika organizēti un īstenoti 26 šādi mācību pasākumi, kuros kopā piedalījās 2071 ieslodzījuma vietu pārvaldes nodarbinātais. Ar Mācību centra ēkas uzbūvēšanu tiks uzsākts jauns posms ieslodzījuma vietās nodarbināto mācību procesā – ieslodzījuma vietu amatpersonām un darbiniekiem tiks nodrošināta iespēja mācīties darba specifiskai piemērotās telpās. Jaunās telpas un mācību programmas ļaus nodrošināt cietumu amatpersonām un darbiniekiem specifiskas un daudzpusīgas zināšanas un prasmes, lai profesionālāk un kvalitatīvāk veiktu uzticētos darba pienākumus, kas veicinās lielāku sabiedrības drošību.

¹⁶ ieslodzījuma vietu pārvaldes tīmekļa vietne: <https://www.ievp.gov.lv/lv/macibu-centrs> [sk.01.03.2024.].

RĪGAS CENTRĀLCIETUMS

IESLODZĪJUMA VIETAS VEIDS: izmeklēšanas cietums ar slēgtā cietuma nodaļu, daļēji slēgtā cietuma nodaļu

DIBINĀTS: 1905. gadā

PERSONĀLA SKAITS: 346 (uz 01.03.2024.)

IESLODZĪTO SKAITS: 955 (uz 04.03.2024.)



Ieslodzījuma vietu pārvaldes Rīgas Centrālcietuma priekšnieks pulkvedis **Raivis Runcis**





1. KORPUSS

K133
866 728



LIEPĀJAS CIETUMS

IESLODZĪJUMA VIETAS VEIDS: izmeklēšanas cietums ar slēgtā cietuma nodaļu, daļēji slēgtā cietuma nodaļu

DIBINĀTS: 1892. gadā

PERSONĀLA SKAITS: 118 (uz 01.03.2024.)

IESLODZĪTO SKAITS: 150 (uz 04.03.2024.)

ieslodzījuma vietu pārvaldes Liepājas cietuma priekšiece pulkvežleitnante
Gita Rozentāle









DAUGAVGRĪVAS CIETUMS

IESLODZĪJUMA VIETAS VEIDS: slēgtais cietums ar izmeklēšanas cietuma nodaļu, daļēji slēgtā cietuma nodaļu, atklātā cietuma nodaļu un izmeklēšanas cietuma nodaļu

DIBINĀTS: Daugavpils nodaļa – 1861. gadā, Grīvas nodaļa – 1961. gadā

PERSONĀLA SKAITS: 486 (uz 01.03.2024.)

IESLODZĪTO SKAITS: 1011 (uz 04.03.2024.)

ieslodzījuma vietu pārvaldes Daugavgrīvas cietuma priekšnieks pulkvežleitnants
Ingus Mickevičs









JELGAVAS CIETUMS

IESLODZĪJUMA VIETAS VEIDS: slēgtais cietums ar izmeklēšanas cietuma nodaļu

DIBINĀTS: 1870. gadā

PERSONĀLA SKAITS: 177 (uz 01.03.2024.)

IESLODZĪTO SKAITS: 285 (uz 04.03.2024.)

Ieslodzījuma vietu pārvaldes Jelgavas cietuma priekšnieks pulkvežleitnants
Oskars Brauns









VALMIERAS CIETUMS

IESLODZĪJUMA VIETAS VEIDS: slēgtais cietums ar izmeklēšanas cietuma nodaļu

DIBINĀTS: 1795. gadā

PERSONĀLA SKAITS: 166 (uz 01.03.2024.)

IESLODZĪTO SKAITS: 215 (uz 04.03.2024.)



ieslodzījuma vietu pārvaldes Valmieras cietuma priekšnieks pulkvedis
Andris Bašķis







OLAINES CIETUMS (LATVIJAS CIETUMU SLIMNĪCA)

IESLODZĪJUMA VIETAS VEIDS: slēgtais cietums ar izmeklēšanas cietuma nodaļu, daļēji slēgtā cietuma nodaļu, atklātā cietuma nodaļu, Latvijas Cietumu slimnīcu un Atkarīgo centru

DIBINĀTS: 1965. gadā

PERSONĀLA SKAITS: 210 (uz 01.03.2024.)

IESLODZĪTO SKAITS: 165 (uz 04.03.2024.)

Ieslodzījuma vetu pārvaldes Olaines cietuma (Latvijas Cietumu slimnīca)
priekšnieks pulkvežleitnants **Oļegs Šteinburgs**









ILĢUCIEMA CIETUMS

IESLODZĪJUMA VIETAS VEIDS: daļēji slēgtais cietums ar izmeklēšanas cietuma nodaļu un audzināšanas iestādes nepilngadīgajiem nodaļu

DIBINĀTS: 1946. gadā

PERSONĀLA SKAITS: 125 (uz 01.03.2024.)

IESLODZĪTO SKAITS: 185 (uz 04.03.2024.)

ieslodzījuma vietu pārvaldes Ilģuciema cietuma priekšiece pulkvede
Inna Zlatkovska









JĒKABPILS CIETUMS

IESLODZĪJUMA VIETAS VEIDS: daļēji slēgtais cietums ar atklātā cietuma nodaļu

DIBINĀTS: 1980. gadā

PERSONĀLA SKAITS: 155 (uz 01.03.2024.)

IESLODZĪTO SKAITS: 296 (uz 04.03.2024.)

Ieslodzījuma vietu pārvaldes Jēkabpils cietuma priekšnieks pulkvedis
Vjačeslavs Rakels









CĒSU AUDZINĀŠANAS IESTĀDE NEPILNGADĪGAJIEM

IESLODZĪJUMA VIETAS VEIDS: audzināšanas iestāde nepilngadīgajiem
ar izmeklēšanas cietuma nodaļu

DIBINĀTS: 1853. gadā

PERSONĀLA SKAITS: 71 (uz 01.03.2024.)

IESLODZĪTO SKAITS: 31 (uz 04.03.2024.)

Ieslodzījuma vietu pārvaldes Cēsu Audzināšanas iestādes nepilngadīgajiem
priekšnieks pulkvedis **Andris Pāže**











MĀCĪBU CENTRS

DIBINĀTS: 1994. gadā
PERSONĀLA SKAITS: 8 (uz 01.03.2024.)
JAUNAIS MĀCĪBU CENTRS TIKS ATVĒRTS 2024. GADĀ



ieslodzījuma vietu pārvaldes Mācību centra priekšniece kapteine
Kristīne Beitele





IESLODZĪJUMA VIETU PĀRVALDES CENTRĀLAIS APARĀTS

DIBINĀTS: 1919. gada 8. jūlijā
PERSONĀLA SKAITS: 165 (uz 01.03.2024.)



Ieslodzījuma
vietu pārvalde

105

Izaugsme drošakai sabiedrībai





INTERVIJA AR TIESLIETU MINISTRI INESI LĪBIŅU-EGNERI

Tieslietu ministra amatā esat nedaudz vairāk nekā gadu. Kāds bija jūsu redzējums par kriminālsodu izpildes nozari, stājoties amatā? Kāda bijusi jūsu pirmā saskarsme ar šo nozari?

Stājoties tieslietu ministra amatā pirmo reizi 2022. gada decembrī, par vienu no Ministru kabineta prioritātēm tika izvirzīta tiesiskuma stiprināšana. Un sodu izpildes sistēma, nenolie-dzami, ir svarīga tiesiskas un demokrātiskas valsts un tieslietu sistēmas sastāvdaļa. Man bija skaidrs priekšstats par akūti risināmo jautājumu loku, taču, lai labāk iepazītu sodu izpildes sistēmas vajadzības, esmu apmeklējusi Iļģuciema cietumu, Cēsu audzināšanas iestādi nepilngadīgajiem, Olaines cietu-ma slimnīcu un Olaines Atkarīgo centru. Iļģuciema cietumu esmu apmeklējusi divas reizes. Šajā gadā esmu plānojuši apmeklēt arī citas ieslodzījuma vietas. Tāpat aktīvi sekoju līdzi jaunā Liepājas cietuma būvniecības progresam.

Katra vizīte ieslodzījuma vietās ir satikšanās ar cilvēkiem, kas ir izdarījuši noziedzīgus nodarījumus un viņu izolēšana no sabiedrības ir bijis galējais veids. Diemžēl mēs šādā veidā cīnāmies ar sekām. Aiz katra ieslodzītā ir stāsts, kas visbiežāk nāk no sociāli un ekonomiski nelabvēlīgas vides, ir pārpildīts ar ciešanām, piedzīvoto vardarbību, un no savu tuvāko cilvēku puses šie cilvēki ir bijuši pamesti novārtā. Lai problēmu risinātu pašā saknē, to valsts dara kompleksi, veicinot kopējo sabiedrības labklājību, sekmējot valsts ekonomiku, kā arī veicinot izpratni par vardarbības atpazīšanu.

Atceros, viena no pirmajām vizītēm man bija Iļģuciema cietumā, kurā satiku ieslodzītās sievietes. Man bija iespēja apmeklēt resocializācijas programmas "Mirjama" izlaidumu, kurā ieslodzītajām bija iespēja apgūt dažādas prasmes. Redzot, ar kādu aizrautību sievietes iesaistās piedāvātajās resocializācijas programmās, ir cerība, ka notiesātajām tas ir ceļš uz likumpaklausīgu dzīvi ārpus cietuma sienām – dzīvi sabiedrībā.

Nesen apmeklēju Cēsu nepilngadīgo audzināšanas iestādi. Satikt ieslodzījumā bērnus, kas ir nodarījuši smagus un sevišķi smagus noziegumus, ir ārkārtīgi smagi. Izprotu un saprotu, ka mums valstiski ir jāspēj mērķtiecīgāk, vienotāk un veiksmīgāk veidot bērniem drošāku un labvēlīgāku vidi, kas mazinātu

vardarbību pret bērnu un bērna vardarbību pret citiem. Ja bērns ir nonācis ieslodzījuma vietā, tas ir skaļš signāls, ka bērnu vajadzības un intereses ir nepamanītas.

Kā jūs vērtētu leVP darbību un attīstību pēdējo piecu gadu laikā?

Ir sperti divi valstiski svarīgi soļi sodu izpildes sistēmas attīstībā. Nozīmīgākais darbs un leVP attīstības pagrieziena punkts šajos gados ir jaunā Liepājas cietuma un Olaines Mācību centra būvniecība, kas pēc pavisam neilga laika iezīmēs jaunu resocializācijas posmu Latvijas kriminālsodu izpildē.

Šī gada pirmajās dienās Eiropas Cilvēktiesību tiesa konstatēja spīdzināšanas un necilvēcīgas apiešanās aizlieguma pārkāpumu Latvijas ieslodzījumu vietās. Tika konstatēts, ka ieslodzījuma vietās tiek pieļauta ieslodzīto neformālā hierarhija, kurā ieslodzītie veido "kastu sistēmu". Lai arī šajā lietā ir runa par laika posmu no 2008. gada līdz 2017. gadam, Latvijas ieslodzījuma vietās šāda sistēma joprojām nav izskausta un caurvij mūsu sodu izpildes sistēmu.

Lielākoties Latvijas esošā ieslodzījuma vietu sistēma un infrastruktūra ir novecojusi mūsdienu prasībām, tādējādi jaunā cietuma infrastruktūra ir balstīta uz jauniem pamatiem un saturu, prioritāri risinot, lai novērstu identificētās sistēmiskās problēmas.

Aiz katra ieslodzītā ir stāsts, kas visbiežāk nāk no sociāli un ekonomiski nelabvēlīgas vides, ir pārpildīts ar ciešanām, piedzīvoto vardarbību, un no savu tuvāko cilvēku puses šie cilvēki ir bijuši pamesti novārtā.



Taču uz jauno cietuma būvniecību nedrīkst skatīties kā uz vieņīgo veidu, kā ievērot un nodrošināt ieslodzīto cilvēktiesības Latvijas cietumos, jo tas ir jādara nepārtraukti un mērķtiecīgi arī pie esošās cietumu infrastruktūras un resursiem. Latvijas ieslodzījumu sistēmā ir jāturpina īstenot preventīvos pasākumus, lai nodrošinātu personu, kurām atņemta brīvība, fizisko un garīgo neaizskaramību un labbūtnību un ieslodzījuma vietās netiktu pieļauta neformāla ieslodzīto hierarhija.

Visās ieslodzījuma vietās prioritāri ir jānodrošina cieņpilnus apstākļus ieslodzītājiem, un ikviena leVP darbinieka loma savu darba pienākumu izpildē ir nozīmīga, lai notiesāto mudinātu piedalīties resocializācijas procesos un stingri iestātos par kārtības un drošības nodrošināšanu cietumos. Tādējādi Olaines Mācību centrs, kura būvniecība noslēgsies šī gada rudenī, darbiniekiem palīdzēs apgūt jaunas zināšanas un prasmes, lai pēc iespējas efektīvāk palīdzētu cilvēkiem pēc soda izciešanas atgriezties sabiedrībā kā pilnvērtīgai un likumpaklausīgai tās daļai un mēs visi varētu dzīvot drošākā un labākā valstī. Šis būs vēl viens pozitīvs solis svarīgajā notiesāto noziedzīgās uzvedības risku mazināšanā.

Vai, uzsākot darbu tieslietu ministra amatā, tika nosprausti kādi mērķi attiecībā uz penitenciāro jomu?

Pirmkārt, infrastruktūras uzlabošana un cilvēktiesību ievērošana Latvijas ieslodzījumu vietās.

Otrkārt, jauna posma uzsākšana Latvijas sodu izpildes jomā līdz ar Liepājas cietuma un Olaines Mācību centra atklāšanu, palielinot resocializācijas lomu sabiedrības drošības stiprināšanā.

Treškārt, valsts iekšējās drošības stiprināšana, palielinot leVP nodarbināto atalgojumu un profesionālo kvalifikāciju.

Kā jūs vērtētu līdzšinējo sadarbību ar ieslodzījuma vietu pārvaldi? Kādi bijuši sadarbības galvenie pagriezienu punkti, izaicinājumi? Kā jūs redzat sadarbības nākotnes perspektīvu?

Sabiedrības un valsts drošība ir absolūta prioritāte it īpaši laikā, kad faktiski atrodamies hibrīdkara apstākļos ar agresorvalstīm Krieviju un Baltkrieviju.

Darbinieka profesionalitāte, cilvēcība, godaprāts un atbildība pienākumu izpildē ir atslēgas vārdi drošībai.

Kopumā sadarbību ar leVP vērtēju pozitīvi. Jaunā Liepājas cietuma un Olaines Mācību centra būvniecības jautājumos esam ciešā savstarpējā sazobē. Īpaši augsti arī novērtēju brīvprātīgā darba programmas, palīdzot ieslodzīto resocializācijas procesā. Piemēram, Jelgavas cietuma komanda pērn ļoti veiksmīgi startēja starptautiskā ieslodzījuma vietu šaha čempionātā "Chess for Freedom" jeb "Šahs brīvībai", pateicoties izcilā šaha meistara Sergeja Kļimakova brīvprātīgajam darbam. Turnīra norisei ar lielu azartu sekoju līdzī pati personīgi un turēju īkšķus par mūsu šahistiem.

Tomēr gadījums pagājušajā vasarā, kad no Rīgas Centrālcietuma izbēga ieslodzītais, lika vēlreiz izvērtēt stipros un vājos posmus cietuma sistēmā. Jā, diemžēl ir jāatzīst, ka problēma ir ne tikai cietuma infrastruktūrā, bet arī darbinieku izpratnē par darba pienākumu izpildi. Bēgšanas gadījuma visaptverošā pārbaudē 16 Rīgas Centrālcietuma amatpersonas un darbinieki ir saukti pie disciplināratbildības.

Sabiedrības un valsts drošība ir absolūta prioritāte it īpaši laikā, kad faktiski atrodamies hibrīdkara apstākļos ar agresorvalstīm Krieviju un Baltkrieviju. Vēlos uzsvērt, ka ikviena leVP nodarbinātā profesionalitāte un godprātība, ievērojot un pildot visas drošības prasības, nosaka, cik drošā valstī mēs dzīvosim. Tas arī noteiks sabiedrības uzticēšanos valstij un tiesiskumam Latvijā.

2024. gada budžeta ietvaros esmu nodrošinājusi iespēju palielināt algu ieslodzījuma vietās strādājošajiem, lai veicinātu nodarbinātību un konkurētspēju personāla jautājumos. Tāpat turpināšu strādāt pie tā, lai nākamajos gados turpinātu pārskatīt un palielināt leVP darbinieku atalgojumu. Apzinoties leVP darbinieku nozīmīgo lomu, uzskatu, ka konkurētspējīgs atalgojums ir nepieciešama investīcija valsts drošības stiprināšanā.

Tuvākajos gados cietumu darbiniekiem plānojam ieviest arī ķermeņa videokameras, kas stiprinās drošību ieslodzījuma vietās un valstī kopumā. Tāpat tradicionāli ieslodzījuma vietās liels izaicinājums ir cīņa pret aizliegto vielu ienešanu un nodošanu ieslodzītājiem. Arī šajā jautājumā ar leVP vadību risinām problemātiku, lai izskaustu jebkādu neatļautu priekšmetu vai vielu apriti ieslodzījuma vietās. Pie izaicinājumiem pieskaitāma arī iepriekš minētā ieslodzīto neformālā hierarhija.

Tā kā Latvijas penitenciārā sistēma šī gada 8. jūlijā svinēs savu 105. gadadienu, kāds būtu jūsu novēlējums tajā gan nodarbinātajiem, gan sistēmai kopumā?

Pateicos ikvienam leVP darbiniekam par pašai aizliedzīgo darbu! Pateicos arī Valsts probācijas dienesta darbiniekiem, ar kuriem leVP darbinieki kopā ikdienā sniedz būtisku ieguldījumu notiesāto personu resocializācijā. Novēlu darbiniekiem turpināt godprātīgi un atbildīgi veikt darba pienākumus, veicināt un attīstīt savu profesionālo izaugsmi! Darbinieka profesionalitāte, cilvēcība, godaprāts un atbildība pienākumu izpildē ir atslēgas vārdi drošībai.

Tāpat pateicos brīvprātīgajai sabiedrības daļai, kas velta savu laiku un prasmes, lai motivētu un iekļautu notiesātos dažādās aktivitātēs – šaha, rokdarbu pulciņos, dejošanā, dziedāšanā, teātra mākslā, sportošanā vai vienkārši velta laiku sarunai. Brīvprātīgais ar savu nesavtīgo darbu rāda, ka cilvēki var mainīties, ja tiem tiek dota iespēja un sabiedrība ir gatava ieslodzītos iekļaut.

Pateicos arī mūsu sadarbības partneriem ārvalstīs, jo īpaši Norvēģijas Karalistei, kas ir Latvijas ciešs sabiedrotais un draugs!

Norway grants

We are building correction personnel Training and Open Prison block

Norway grants

Top korekcijas dienestu p
Mācību centrs un
atklātā cietuma korpu





Norway
grants

We are h
correction pers
and Op



INTERVIJA AR NORVĒGIJAS KOREKCIJAS DIENESTU DIREKTORĀTA STARPTAUTISKĀS SADARBĪBAS NODAĻAS DIREKTORU KIMU EKHAUGENU

Mēs tevi pazīstam kā Norvēģijas korekcijas dienesta direktora starptautiskās nodaļas vadītāju. Vai vari, lūdzu, vairāk iepazīstināt lasītājus ar sevi, pastāstīt par savu lomu un uzdevumiem "Norway grants" ietvaros?

Esmu strādājis korekcijas dienestā gandrīz 40 gadus. Es sāku strādāt par cietuma uzraugu, 10 gadus strādāju Oslo cietuma Izmeklēšanas nodaļā (Narkotiku apkarošanas nodaļā), un mans pēdējais amats Oslo cietumā bija cietuma priekšnieka amats. Esmu strādājis arī par pasniedzēju akadēmijā (KRUS), kur 10 gadus pasniedzu drošības un drošuma jautājumus. Tiku norīkots darbā kā Norvēģijas padomnieks tiesiskuma jautājumos Moldovā (NORLAM), kur trīs gadus ieņēmu NORLAM misijas vadītāja amatu. Kopš 2014. gada strādāju Norvēģijas korekcijas dienesta direkcijā par starptautiskās sadarbības direktoru, kur esmu atbildīgs par Norvēģijas korekcijas dienesta darbu 8 valstīs (iepriekš 10). Pašlaik mēs sadarbojamies ar 7 valstīm (Latviju, Lietuvu, Poliju, Rumāniju, Bulgāriju, Čehiju un Horvātiju), kā arī mums ir divpusēja sadarbība ar ASV. Pirms Krievijas iebrukuma Ukrainā mums bija arī divpusēji projekti ar abām šīm valstīm, tāpēc tolaik mēs strādājām ar 10 valstīm.

Pēdējo 10 gadu laikā esmu novērojis, ka darbinieki vēlas pārmaiņas, un tas attiecas gan uz cietuma darbiniekiem, gan vadību. Cietuma darbinieka loma tiešām mainās, kas, protams, pozitīvi ietekmē arī attieksmi pret ieslodzītajiem.

Mana kā starptautiskās sadarbības direktora atbildība ir nolīgumi, kas mums ir noslēgti ar dažādām valstīm, un, protams, arī citi starptautiskie pieprasījumi, kas nonāk Norvēģijas korekcijas dienestā. Man ir piecu cilvēku komanda, kas atbild par konkrētām valstīm, kā arī 9 citi darbinieki, kuri strādā ar īstermiņa līgumiem dažādos projektos.

Norvēģija ar dažādu grantu palīdzību ir ilgu gadus atbalstījusi Latvijas korekcijas dienestu attīstību. Vai vari sniegt savu redzējumu par Norvēģijas korekcijas dienesta vēsturisko pieredzi sadarbībā ar Latviju "Norway grants" ietvaros? Kāda ir Norvēģijas motivācija sniegt atbalstu korekcijas dienestu attīstībai?

Pirmo reizi Rīgas Centrālcietumu es apmeklēju 1994. gadā, kad ar to sadarbojās Oslo cietums (saudraudzības cietumi). Kopš tā laika korekcijas dienestā Latvijā ir notikušas milzīgas pārmaiņas un attīstība. Vispirms es vēlētos uzsvērt izmaiņas personāla sastāvā, tā attieksmē un uzvedībā. Pēdējo 10 gadu laikā esmu novērojis, ka darbinieki vēlas pārmaiņas, un tas attiecas gan uz cietuma darbiniekiem, gan vadību. Cietuma darbinieka loma tiešām mainās, kas, protams, pozitīvi ietekmē arī attieksmi pret ieslodzītajiem.

Norvēģijas atbalsts korekcijas dienesta attīstībai Latvijā tiek sniegts, lai dalītos zināšanās un labajā pieredzē no mūsu korekcijas dienesta un, protams, arī mācītos no Latvijas. Darbs cietumu dienestā nozīmē, ka jūs strādājat monopolizētā nozarē. Strādājot starptautiskā mērogā un sadarbojoties ar dažādām valstīm, jūs ātri saprotat, ka vienmēr varat mācīties no citām kultūrām un valstīm. Ir ļoti svarīgi atvest mājās labas idejas, ieviest tās un pielāgot savai sistēmai.

Veidojot un uzturot divpusēju sadarbību, lai sasniegtu kopīgus mērķus, nereti saskaramies ar izaicinājumiem. Kādi tavā skatījumā ir bijušie līdzšinējie sadarbības lielākie izaicinājumi, kas palikuši prātā? Kādas ir bijušas sadarbības stiprās puses?

Mūsu ilggadējā un ļoti veiksmīgajā sadarbībā ar Latviju es vēlētos uzsvērt nepārtrauktību kā vienu no mūsu attiecību stiprākajām pusēm. Abu pušu — gan Latvijas, gan Norvēģijas — personāls ir mainījies ļoti maz, un tas ir daudz nozīmējis mūsu sadarbībai. Mēs viens otru pazīstam, saprotam viens otra sistēmas, un tas atvieglo sadarbību un kopīgo darbu. Un neapšaubāmi — abās pusēs valda augsta uzticēšanās, un mēs darām visu iespējamo, lai īstenotu kopīgas aktivitātes un sasniegtu izvirzītos mērķus.

Runājot par izaicinājumiem, es vēlos pieminēt ilgās konkursu kārtas un iepirkumus, birokrātiju gan Latvijā, gan Norvēģijā, gan FMO, un, protams, pandēmiju, karu un inflāciju. Šie ir sarežģīti jautājumi, kas mums bija jārisina šajā programmas periodā, taču, neraugoties uz šīm grūtībām, jāsaka, ka mums ir izdevies paveikt lielāko daļu no tā, ko bijām iecerējuši.

Esi bijis klātesošs Latvijas ieslodzījuma vietu pārvaldes īstenotajos attīstības projektos un vērojis Latvijas korekcijas dienestu izaugsmi šajā laika posmā. Kā tu vērtē Latvijas korekcijas dienestu attīstību pēdējās desmitgades ietvaros?

Latvijas korekcijas dienesta attīstība pēdējās desmitgades laikā ir bijusi fantastiska. Šajā laikā tik daudz kas ir mainījies. Pēdējā programmas periodā jūs izveidojāt Atkarīgo centru Olaines cietumā un daudz strādājāt pie personāla apmācības un cietuma uzrauga lomas attīstības. Šajā laikā ir turpinājies darbs ar personālu dažādos līmeņos, un tagad jūs gatavojaties pabeigt pavisam jaunu un modernu mācību centru korekcijas dienestam Olainē. Es uzskatu, ka šis būs modernākais izglītības centrs Eiropas austrumos. Līdz ar mācību centra pabeigšanu Olainē Latvija iegūs pilnvērtīgu korekcijas dienesta centru. Man ļoti patīk šis modelis, kad dažādas iestādes atrodas vienā teritorijā. Tas sniedz daudz sinerģijas iespēju.

Es saskatu būtisku personāla iesaisti — vadība ir mūsdienīgāka un ir patiesa vēlme veikt pārmaiņas un pilnveidoties. Šajā periodā pie jums ir sākuši strādāt arī mentori, kas apmāca studentus, un studenti mācību laikā iziet praksi cietumos. Lai ieviestu izmaiņas sistēmā, ir nepieciešams laiks, un tas prasa spēcīgu vadību, lai uzturētu garu un pārliecinātos, ka visi saprot virzienu, kurā jūs dodaties. Bet, ņemot vērā manu pieredzi Latvijā un sadarbību ar Latviju visus šos gadus, esmu pārliecināts, ka jums tas izdosies. Tas, ko esat paveikuši līdz šim, ir iespaidīgi.

Latvijas korekcijas dienesta attīstība pēdējās desmitgades laikā ir bijusi fantastiska.

Šo modeli mēs vēlamies izpētīt rūpīgāk un, cerams, kādreiz varēsim ieviest kaut ko līdzīgu arī Norvēģijā.

Mēs esam daudz mācījušies no norvēģu kolēģu pieredzes, piemēram, infrastruktūras izveides jomā un, jo īpaši, personāla apmācībā un ieslodzīto resocializācijā, bet vai ir jomas kurās norvēģu kolēģi varētu mācīties arī no Latvijas pieredzes?

Esmu ļoti patīkami pārsteigts par to, kā jūs ieslodzījuma vietās iesaistāt privātos uzņēmumus. Jūs aicināt privātos uzņēmumus izveidot savu filiāli jūsu cietumos, lai piedāvātu darba vietas ieslodzītajiem, kur viņi varētu nopelnīt algu, maksāt nodokļus, apgūt profesiju, darīt kaut ko noderīgu, izciešot cietumsodu, un, protams, iegūt vērtīgu darba pieredzi, ko viņi varēs izmantot sabiedrībā pēc atbrīvošanas. Šo modeli mēs vēlamies izpētīt rūpīgāk un, cerams, kādreiz varēsim ieviest kaut ko līdzīgu arī Norvēģijā.

Man arī šķiet, ka Latvijas ieslodzījumu vietu administrācija ir organizēta interesantā veidā, jo attālums starp augstāko vadību un zemāko līmeni ir mazs.

Kas būtu tās jomas, kas Latvijai korekcijas dienestu jomā būtu attīstāmas nākamajos gados?

Es ieteiktu Latvijas korekcijas dienestam arī turpmāk pievērsties tām pašām tēmām, ar ko strādājāt šobrīd un ko mēs apskatām daudzās mūsu projektu aktivitātēs, piemēram, darbinieku apmācībā un pieņemšanā darbā. Būtiski ir lepoties ar svarīgo un labo darbu, ko cietumu darbinieki dara, un es ceru, ka jums izdosies atbrīvoties no šīs svarīgās profesijas stigmatizācijas. Kad šis programmas periods beigsies, tas nenozīmēs, ka darbs ir pabeigts. Mēs tikko esam sākuši! Mums jāturpina pievērst uzmanību darbinieku apmācībām un jāiesaista viņi jaunu projektu izstrādē nākotnē. Tāpēc ir ārkārtīgi svarīgi, lai viņi būtu ieinteresēti un motivēti turpināt šo procesu. Vēlos pieminēt arī to, cik svarīgi ir iesaistīt NVO korekcijas dienesta darbā. Norvēģijā mēs daudz piesaistām NVO, jo tās var sniegt ieguldījumu korekcijas dienestā, veicot svarīgus darbus, ko mēs paši nevaram veikt resursu trūkuma dēļ. Esam sākuši iesaistīt Norvēģijas Sarkano Krustu un Latvijas Sarkano Krustu korekcijas dienestā Latvijā, un, manuprāt, tā ir ļoti interesanta ideja, kas, es ceru, var kļūt par kaut ko īpašu Latvijā.

Latvijas ieslodzījuma vietu sistēma šogad atzīmēs savu 105. gadadienu. Tas ir laiks, kad atskatāmies uz paveikto un plānojam jaunu mērķu sasniegšanu. Ko tu vēlētu Latvijas ieslodzījuma vietu pārvaldē nodarbinātajiem?

Latvijas ieslodzījuma vietu pārvaldes darbiniekiem es novēlu, lai viņi lepojas ar savu darbu un jūt, ka viņu profesija ir sabiedrībā cienīta un atzīta. Korekcijas dienestam ir pienākums

nodrošināt sabiedrības drošību, vienlaikus veicot arī profilaktisku darbu ar ieslodzītajiem. Ir ļoti svarīgi atcerēties, ka ikviens, kurš strādā cietumā, strādā ar cilvēkiem, kuri ir kļūdušies un atrodas krīzes situācijā. Ļoti ceru, ka nākotnē Latvijā redzēšu lepnus darbiniekus, kuri spēj sabalansēt gan sodu, gan soda saturu, un ieslodzījuma beigās ir iespējams atbrīvot labu pilsoni — cilvēku, kurš ir kaimiņš, vīrs vai sieva un labs nodokļu maksātājs.



KĀDS IR IESLODZĪJUMA VIETU PĀRVALDES IZCILAS AMATPERSONAS PROFILS?





IESLODZĪJUMA VIETU PĀRVALDES MĀCĪBU CENTRA PRIEKŠNIECE KRISTĪNE BEITELE UN DAUGAVGRĪVAS CIETUMA PRIEKŠNIEKS INGUS MICKEVIČS

Ieslodzījuma vietu pārvaldes veiksmīgas darbības pamats ir personāls – amatpersonas un darbinieki. Neraugoties uz sabiedrībā esošiem stereotipiem par to, ka darbs ieslodzījuma vietā nav ne prestižs, ne drošs, tomēr ievērojami daudz cilvēku izvēlas ieslodzījuma vietu par savu darbavietu.

Neraugoties uz ieņemamo amatu vai atpazīstamību, ikviena nodarbinātā ieguldītajam darbam ir būtiska nozīme neatkarīgi no tā, vai aplūkojam to no indivīda, kopienas vai penitenciārās sistēmas prizmas, ikviena nodarbinātā darbs ir nozīmīgs Pārvaldes mērķu un funkciju īstenošanā. Līdzīgi kā mēs nevaram iedomāties, ka pasažieru lidmašīna varētu lidot, mēs nevaram iedomāties arī ieslodzījuma vietas ikdienas darbu bez ieslodzījuma vietu amatpersonu, darbinieku un ierēdņu ieguldījuma.

Vairāk nekā 80 % personāla sastāva veido amatpersonas, kuru dienesta pienākumu pildīšana nav iedomājama bez svinīga simboliska un ceremoniāla akta – zvēresta nodošanas –, kura laikā jaunpieņemtā amatpersona apliecina savu apņemšanos būt godīgam un taisnīgam, uzticīgam Latvijas Republikai, pildīt dienesta pienākumus saskaņā ar Latvijas Republikas Satversmi, starptautiskajiem līgumiem, likumiem un citiem normatīvajiem aktiem un kalpot sabiedrības vispārējām interesēm. Zvērestu noslēdz amatpersonas svinīgais apliecinājums "Gods kalpot Latvijai!" Kādu principu ievērošanu nes līdz šis svinīgais apliecinājums un ko īsti tas nozīmē?

Ieslodzījuma vietu pārvaldes Mācību centra priekšniece kapteine Kristīne Beitele norāda: "Manuprāt, "Gods kalpot Latvijai!" ir mīlestības apliecinājums, kas ikvienam Latvijas iedzīvotājam

vēsta par trim vērtībām – mīlestību pret dzimto zemi, pašai ziedot un ziedoties, kā arī krietnumu, darot savu darbu, mīlot savu ģimeni un rūpējoties par mūsu tautas vērtībām. Šis cēlais un atbildīgais uzdevums attiecas uz ikvienu mūsu sabiedrības locekli. Katrs no mums to izprot mazliet citādāk, taču kalpošana savai valstij un sabiedrībai ietver labprātīgu un pašizliedzīgu sevis sākotnēju veltīšanu dienestam un kalpošanu mūsu sabiedrības interesēm, un tikai tad pateicībā saņemt no tās piedāvātās iespējas un labumus. Steidzoties savās ikdienas dienesta gaitās un rūpēs, reizēm kļūstam nepacietīgi un neiecietīgi, pieprasām vairāk iespēju, vairāk labumu tagad, tūlīt, vakar, jo ir tik grūti...Tādēļ es aicinu katru uzdot sev jautājumu – vai mēs šeit šobrīd būtu un vai mēs varētu lepoties ar savas valsts brīvību un neatkarību, ja mūsu brīvības cīnītāji, domādami tikai par savu dzīvību, būtu padevušies un pagriezuši muguru?" Meklējot atbildes uz jautājumu kādam ir jābūt labam ieslodzījuma vietu pārvaldes darbiniekam, ieslodzījuma vietu pārvaldes Mācību centra priekšniece, kapteine Kristīne Beitele min: "Tādam, kurš ik dienu pilda savus dienesta pienākumus ar tādu mīlestību, pašizliedzību un krietnumu, lai pēc laika, palūkojoties atpakaļ, varētu sev ar tīru sirdsapziņu un lepnumu sacīt "Gods kalpot Latvijai!"."

Atbildīgs, apņēmīgs, spēcīgs, motivēts, spējīgs, drosmīgs...varbūt izcilis? Bet kas mūs padara izcilus? Ieslodzījuma vietu pārvaldes definēto vērtību sarakstā kā pirmo vērtību ieraudzīsim "Cilvēks", tādēļ, meklējot atbildi uz jautājumu, kas mūs padara izcilus, jāaplūko cilvēka, ieslodzījuma vietu pārvaldes nodarbinātā, līdera izcilība. 2016. gada 20. decembra Ministru kabineta noteikumi Nr. 845 nosaka Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu



un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtību, balstoties uz atbilstošajai amatam kategorijai nepieciešamajām profesionālajām kompetencēm. Valsts Kanceleja ir izstrādājusi "Kompetenču vārdnīcu" ar valsts pārvaldes amatu kompetenču aprakstiem un skaidrojumiem, taču, kā norādīts "Kompetenču vārdnīcas" ievaddaļā, mūsdienu personāla vadībā kompetences visbiežāk "tiek lietotas, lai raksturotu nodarbinātā uzvedības jeb rīcības modeļus tipiskās darba situācijās". Taču – vai ar to pietiek? Līderi atklājas kā cilvēki ar neikdienišķām profesionālām spējām un prasmi, tādām personības īpašībām, kas atbilst mūsu priekšstatiem par izcilību, cilvēcību, diženumu, panākumiem u. tml. vispārīgākā pakāpē. Šīs personības ir autoritātes ar milzīgām darba spējām un lieliskām oratora dotībām, fiziski un emocionāli izturīgas, apveltītas ar entuziasmu, intuīciju un iniciatīvu. Tās ir izcilas un spilgtas personības, kuras saprot un popularizē iestādes vērtības, var palīdzēt veidot uzticības un cieņas kultūru savas komandas locekļu vidū. Bet vai šī izcilība ir universāla?

Ja, saņemot amata paaugstinājumu, ar jaunu, bieži vien citādu atbildību, turpinām labi un pat vēl labāk darīt to, kādēļ tikām paaugstināti, neapzinoties, ka jaunā pozīcija prasa citas zināšanas un prasmes, tad mūsu līdzšinējais veikums neradīs izcilību jaunajā amatā, ja šis solis netiks efektīvi atbalstīts ar nepieciešamu prasmju apgūšanu. Darbs ir cieši saistīts ar starppersonu saskarsmi, tādēļ, lai efektīvi un veiksmīgi veiktu darba pienākumus, svarīga ir emocionālā inteligence, empātija un tolerance, ētiskums, kritiskā domāšana, starppersonu komunikāciju prasmes, konfliktoloģijas prasmes, spēja veidot uzticībā balstītas attiecības, komandas vadības prasmes, organizatoriskās prasmes u. c., ko vajadzētu apgūt ikvienam no mums.

Pārvaldes Daugavgrīvas cietuma priekšnieka pulkvežleitnanta Ingus Mickeviča skatījumā izcilu darbinieku neraksturo tikai konkrētas rakstura īpašības. Viņš norāda, ka, viņaprāt, "izcils darbinieka raksturojums ir kaut kas vairāk, nekā tikai rakstura īpašības, piemēram:

1. lietpratība – darbinieks spēj kompleksi lietot zināšanas, prasmes un paust attieksmi, risinot problēmas mainīgajās reālās darba vai dienesta situācijās. Darbiniekam nepieciešams zināt un izprast, kā darbojas ieslodzījuma vieta, kas nodarbojas ar ieslodzīto apsardzi, kas uzrauga ieslodzītos, kas ir resocializācija utt.;
2. pilnvaru apjoms – būtiski, ka darbiniekam ir zināms un viņš skaidri apzinās savu pilnvaru apjomu, lai, veicot darba vai dienesta pienākumus, tiktu panākta ne tikai likumīgo prasību ievērošana, bet arī netiktu pārsniegtas mūsu klientu tiesības;
3. darbības lauks – ikviens darbinieks ir svarīgs savā darba vietā, jo katrs darbojoties dod savu sniegumu kopējo mērķu sasniegšanai;
4. spējas – spēja būt līderim un vadīt – tas nenozīmē, ka

Neviens mums neliedz jau šodien būt izciliem.

darbiniekam noteikti jāklūst par cietuma vai daļas vadītāju, bet līdera dotības ir apsveicamas jebkurā jomā. Jo līderis nekomentē, līderis parāda, kā jārikojas, un ved līdzī, iedvesmot citus darbiniekus. Līdera un organizatora spējas ir jāattīsta un nemitīgi jāuzlabo, paralēli pilnveidojot savu spēju būt punktuālam un kārtīgam. Spēju saglabāt līdzsvaru paaugstināta stresa situācijās. Mūsu darba vidē bieži rodas situācijas, kad kaut kas ātri jāpaspēj un ir jāizdara un tad ir būtiski saglabāt līdzsvaru un nekrist panīkā;

5. redzesloks – jo plašāks ir darbinieka redzesloks, jo lielāku ieguldījumu tas var dot ieslodzītā resocializācijas procesā. Prasmes, ko var nodot mūsu klientiem. Svarīgas ir arī prasmes, ko darbinieks iegūst ārpus darba vai dienesta laika;
6. erudīcija – apjomīgas zināšanas dažādās jomās sekmē tādas īpašības kā teicama atmiņa, iekšējā motivācija zināšanu apguvei, kā arī metodiska informācijas apkopošana;
7. autoritāte – tikai labā nozīmē, kad darbinieks ar savu darbu, nopelniem, attieksmi kolektīvā, ir izpelnījies cieņu un brīvprātīgi ir atzīts par atdarināšanas cienīgu paraugu un ar kura uzskatiem un viedokli rēķinās;
8. speciālās zināšanas – ņemot vērā mūsu dienesta un darba specifiku, ir zināšanas, kuras iegūstamas tikai ar pieredzi. Diemžēl nav specializētās literatūras, kur varētu iegūt zināšanas, kā rīkoties vienā vai otrā situācijā. Un situācijas arī neatkārtojas tā, lai varētu pielietot šablona risinājumus;
9. pieredze – nenovērtējams zināšanu apjoms, iegūts darba vai dienesta laikā. Te varētu strīdēties par pieredzes ilgumu, bet nepieciešams likt uzsvāru uz pieredzes kvalitāti."

Lai ar kādām zināšanām, profesionalitāti un iemaņām nebūtu apveltīts izcils darbinieks, tieši darba spars un cieņpilna attieksme pret darāmo, zināšanas, izglītība, pieredze, prasmes un iemaņas, kuras cilvēks dzīves un karjeras laikā iemācās un apgūst, ir tas, kas ietekmē uzdevumu izpildi augstā līmenī. Šāds darbinieks ciena savu ieguldīto darbu un ir orientēts uz augstāku mērķu sasniegšanu. Profesionālā darbība ir kā viņa dzīves svarīga sastāvdaļa un iespēja pašrealizēties.

Visi ikdienas procesi dienestā ir cieši saistīti. Tādējādi izcilam darbiniekam ir nepieciešams apzināties, kādi ir iestādes mērķi. Izcils darbinieks saprot, ka visi kopā darām vienu darbu un esam orientēti uz kopējo mērķu sasniegšanu, un tas prasa gatavību pakārtot savu darbību iestādes un individuālo mērķu sasniegšanai, spēju nodrošināt savu tiešo uzdevumu precīzu izpratni un izpildi, spēju piedāvāt katrai situācijai atbilstošus risinājumus.

"Mēs augsti novērtējam labu attieksmi ne tikai pret savu pienākumu izpildi, bet arī cieņpilnas un atbalstošas attiecības ar kolēģiem. Godīgums, lojalitāte, uzticība, paškontrolē, komunikācijas prasme, spēja pieņemt lēmumus un risināt problēmas, arī izskats un uzvedība, kas izriet no cilvēka personības, prasme būt kopējās ķēdes posmam, darboties kā komandas biedram, pieņemot un izprotot kopējos mērķus – tas ir tas, kas mūsdienās vērtējams pozitīvi," min I. Mickevičs.

Darbinieku prasmes, zināšanas un motivācija ir daļa galveno faktoru, kas nosaka iestādes veiksmīgu darbību un attīstību. Darbinieku iesaiste un atbalsts ir būtisks, lai veidotu produktīvu darba vidi, kas nodrošina iestādes stratēģisko mērķu sasniegšanu. Ieslodzījuma vietu pārvaldes darbinieku dažādās lomas turpina attīstīties un pilnveidoties, tādēļ darbiniekam ir jābūt gatavam nepārtraukti apgūt jaunas zināšanas, prasmes un kompetences visu savu dzīvi. Tas ietver formālo un neformālo mācīšanos visās dzīves situācijās neatkarīgi no darbinieka vecuma vai izglītības līmeņa.

Tiecoties pēc personīgās attīstības un izaugsmes, demonstrējot savu apņēmību pilnveidoties un mācīties patstāvīgi, darbinieks ne tikai veicina savu personisko un profesionālo potenciālu dinamiskā darba vidē, bet arī sekmēs ilgtspējīgu iestādes progresu un attīstību. K. Beitele piebilst: "Tas var izklausīties paradoksāli, bet brīdī, kad mums viss izdodas un padodas, ļoti svarīgi ir turpināt apgūt ko jaunu, papildināt esošās zināšanas, prasmes un kompetences. Ja ilgstoši palaujamies uz sasniegto, ko vairākkārt esam pierādījuši, varam nonākt situācijā, kurā nenovērtējam un neapzināmies kādu jaunu apstākli, cilvēkus, situāciju, kas maina to, kā mums jādarbojas. Tas var prasīt jaunu pieeju, jaunu skatījumu un, iespējams, jaunas zināšanas, prasmes un kompetences."

Motivācija ir būtisks organizācijas panākumu katalizators, jo tā veicina darbinieku efektīvu sniegumu. Organizāciju psiholoģijā motivācija palīdz izskaidrot individuālās uzvedības cēloņus organizācijās, proti, motivācija skaidro, kāpēc indivīdi dara to, ko viņi dara.

Iestādes mērķu sasniegšana ir atkarīga no tās darbiniekiem un viņu darba rezultātiem. Tomēr reizēm, neskatoties uz to, ka darbiniekiem piemīt visas nepieciešamās kompetences, bet trūkst motivācijas, viņi strādā nepietiekami labi.

Savukārt darba devējiem ir nepieciešams, lai darbinieki strādātu ar pilnu atdevi un realizētu savu potenciālu pilnā apmērā, nevis tikai parādītos savā darba vietā.

Vairāku gadu desmitu pētījumos ir meklēts izskaidrojums dinamikai, kas izraisa ar darbu saistītu uzvedību. Motivācija tiek uzskatīta par "enerģētisko spēku kopumu, kas rodas gan indivīda būtībā, gan ārpus tās, lai uzsāktu ar darbu saistītu uzvedību un noteiktu tās formas virziena intensitāti un ilgumu". Tiek apgalvots, ka motivācija tieši un netieši veicina darbinieku sniegumu. Turklāt pētījumi ir postulējuši, ka motivāciju var uzskatīt par pozitīvas enerģijas avotu, kas noved pie darbinieku

Galvenais ir labi veikt savu darbu, lai ar gandarījumu par padarīto mēs varētu nodot "stafeti" nākamajām paaudzēm.

sevis atzīšanas un pašrealizācijas, proti, motivācija ir priekštecis darbinieku pašaktualizācijai un organizācijas sasniegumiem. Šajā kontekstā I. Mickevičs piebilst: "Ir tikai normāli, ka iestādē strādā cilvēki ar atšķirīgām vērtībām. Lai šīs vērtības sakristu, lai darbinieks tās izprastu, pieņemtu un arī atbalstītu, liela nozīme ir apmācībām. No vienas puses, apmācībām jābūt brīvprātīgām, jo, piespiežot mācīties, piedalīties dažādosursos, labus rezultātus gaidīt nevaram. No otras puses, tām ir jāklūst par tādu kā mijiedarbības mehānismu, kurš sniedz ne tikai iespēju, bet ir arī kā nepieciešamība darbiniekam, ja viņam ir vēlme attīstīties un sasniegt ko vairāk." Savukārt, atbildot uz jautājumu, kas mūs padara izcilus, K. Beitele teic: "Izcilus mūs padara izpratne par iestādes vērtībām, vīziju un misiju, mūsu katra pienākumiem, nozīmību un vietu šo mērķu sasniegšanai un pašizlīdzīga un krietna savu profesionālo dienesta vai darba pienākumu izpilde, arī vēlme un spēja katru dienu saredzēt, saklausīt un izprast cilvēkus mums apkārt; apziņa par jaunu prasmju, zināšanu un iemaņu apguves nepieciešamību, katru dienu radot sevi mazliet no jauna; pateicība par tiem darbiem un talantiem, kas mūs ir atveduši šeit, pastāvīgi attīstot sevi kā personību un profesionāli drošākas sabiedrības labā."

Runājot par motivāciju, jāmin, ka tā ir sevišķi svarīga vadības līmenī. Varētu minēt 10 aspektus, kas apstiprina motivētu vadību veikspējību.

1. Motivētiem vadītājiem ir tendence veidot motivētas komandas.

Motivēti vadītāji bieži aizraujas ar savu darbu, kas var rādīt piemēru un veicināt līdzīgu motivāciju komandas biedros, mudinot viņus strādāt labāk. Līderis, kurš izstaro motivāciju, var veicināt labu morāli un mudināt darbiniekus strādāt labi.

2. Motivācija palielina produktivitāti.

Motivēti vadītāji un viņu komandas bieži strādā smagi. Tas palielina produktivitāti, jo viņiem ir vēlme sasniegt mērķus. Lielāka produktivitāte parasti nodrošina uzlabotus rezultātus, kas var nozīmēt labāku darba drošību un lielākas izaugsmes iespējas gan vadītājam, gan viņa komandas locekļiem.

3. Motivācija uzlabo komunikāciju.

Tā kā motivēti vadītāji ir aktīvi iesaistīti darbā, viņi bieži ir labāki komunikatori. Motivēts vadītājs var efektīvi komunicēt un iegūt atbalstu no komandas locekļiem, turklāt, ja komandas locekļi



ļauj radīt novatoriskus problēmu risinājumus. Radoši vadītāji nereti vieglāk pielāgojas jauninājumiem pārmaiņu laikā.

9. Motivācija labāk sagatavo problēmsituāciju risināšanai.

Motivācija bieži ir saistīta ar augstāku stresa noturību un neatlaidību, kas var nodrošināt apņēmību rast risinājumus problēmām. Tas ir ļoti svarīgi vadītājiem, kuri bieži ir atbildīgi par izaicinājumu pārvarēšanu. Motivēti darbinieki, visticamāk, ir inovatīvi un atjautīgi, kas var palīdzēt organizācijām pārvarēt šķēršļus un gūt panākumus.

ir motivēti un entuziastiski par savu darbu, viņi, visticamāk, dalīsies idejās un atsauksmēs, kas kopumā rada lielāku sapratni, raitāku sadarbību un labākas attiecības starp vadītājiem un darbiniekiem.

4. Motivācija var veicināt labāku lēmumu pieņemšanu.

Kad cilvēki jūtas motivēti savā darbā, viņiem ir augstāks pozitīvātes un optimisma līmenis. Tas var palīdzēt pieņemt labāku lēmumu, jo cilvēki, iespējams, saskatīs panākumu potenciālu, jutīsies uzņēmīgāki pret jaunām idejām, inovācijām un būs gatavi riskēt.

5. Motivācija cīnās ar pesimismu.

Viens no svarīgākajiem motivācijas ieguvumiem ir tas, ka tā var palīdzēt cīnīties ar pesimismu. Optimisma saglabāšana veicina pozitīvu domāšanu, kas var radīt labāku rezultātu. Motivēti vadītāji var mudināt savas komandas saskatīt panākumu potenciālu pat sarežģītos apstākļos, kas palīdz darbiniekiem saglabāt pārliecinātu nākotnes redzējumu.

6. Motivācija palielina apmierinātību ar darbu.

Kad cilvēki ir motivēti, viņi bieži ir mērķtiecīgāki un izjūt augstāku apmierinātību ar savu darbu. Apmierinātība ar darbu palielina efektivitāti un produktivitāti, jo cilvēki, visticamāk, strādās vairāk, ja viņiem patīks viņu darbs.

7. Motivācija uzlabo komandas darbu.

Motivācija var radīt kolēģos lielāku vēlmi strādāt kopā, lai sasniegtu kopīgu mērķi. Šāda sadarbība ir svarīga, jo palīdz veidot saliedētāku komandu. Motivētiem komandas biedriem arī biežāk ir pozitīva attieksme, kas uzlabo kopējo komandas dinamiku.

8. Motivācija var iedvesmot radošumu.

Kad cilvēki ir motivēti, viņi bieži ir atvērtaiki jaunām idejām, kas

10. Motivācija nodrošina mazāku darbinieku mainīgumu.

Darbinieks, visticamāk, paliks organizācijā, ja jutīsies motivēts.

Būtu diezgan pārgalvīgi iedomāties, ka darbinieks sevī varētu apkopot visas augstākminētās izcilas amatpersonas īpašības. Ikviens ir vērtējams kā individuāla, unikāla personība. Katram ir savs raksturs, savas stiprās un vājās puses. Kādam tuvāks būs radošums, kādam komunikācija ar cilvēkiem, kādam drošības vai uzraudzības joma, taču skaidrs ir viens – tieši darbinieku dažādās personības ir tās, kas iestādē veicina inovācijas un radošumu, veidojot plašāku skatījumu uz izaicinājumiem un to risinājumiem.

Komandas veidošanas procesā galvenokārt nepieciešams saskatīt, izmantot un novērtēt katra nodarbinātā individuālās spējas, stiprās puses, atbalstīt un vairot tās, ņemot labāko, lai maksimāli uzlabotu visas komandas sniegumu kopējo mērķu sasniegšanai.

Lai nodrošinātu labu, augsti efektīvu komandas darbu, kā arī pozitīva tēla veidošanu sabiedrībā, ir būtiski, lai darbinieki būtu apveltīti ar tām kompetencēm, kuras ir nepieciešamas iestādei. Tikai tad varam sagaidīt, ka iestāde darbosies mūsdienīgi un efektīvi.

Vai nākotnē mūsu darbinieki kļūs izcilī? Lielākā vai mazākā mērā – noteikti! Bet neviens mums neliedz jau šodien būt izcilīem vai likt pamatus ceļam uz izcilību. Katrā cilvēces attīstības posmā ir izcilī cilvēki. Skolā katrā klasē ir izcilīnieki, bet tas nenozīmē, ka trešklasnieka zināšanu apjoms ir lielāks nekā vidusskolēnam. Galvenais ir labi veikt savu darbu, lai ar gandarījumu par padarīto mēs varētu nodot "stafeti" nākamajām paaudzēm, kuras savukārt jau veidos savus izcila darbinieka portretus, ņemot vērā to vērtības un vajadzības, uzsākot darbu šajā nozarē no tā atspēriena punkta, kuru mēs visi kopā viņiem šobrīd radām.



Pētīšana pētnieciskā vai pētām, lai LabākBūtu?

IESLODZĪJUMA VIETU PĀRVALDES CENTRĀLĀ APARĀTA STRATĒGIJAS DAĻAS VECĀKĀ REFERENTE MG. PSYCH. INESE JOKSTE

Ik pa laikam ieslodzījumu vietās tiek veiktas dažādas aptaujas. Dažkārt tie ir pasūtījumu pētījumi (piem., ESF projekts), citkārt tie ir Latvijas augstskolu noslēguma darbu pētījumi, un pavisam nesen ir uzsākti arī iekšējie pētījumi, ko veic pati ieslodzījuma vietu pārvalde, proti, Stratēģijas daļa. Un ir saprotams, ka, ienākot ieslodzījumu vietās ar kaudzi aptauju rokās, pretī raugās neticība par to, ka šiem pētījumiem ir kāda jēga, ir dzirdamas atrunas, ka nekas jau tāpat nemainīsies, jo ir jau pētījuši, ir jau jautājuši un viss joprojām ir pa vecam. Mēs gribam to mainīt!

Metodoloģija MQPL+, ko izmantojam iekšējos pētījumos, ir izstrādāta ar mērķi veikt ieslodzījuma vietu novērtēšanu vairākās dimensijās (piem., vide, attiecības starp darbiniekiem un ieslodzītajiem, attiecības starp darbiniekiem un priekšniekiem, stresa līmenis, taisnīgums, cieņpilna attieksme utt.), ņemot vērā gan ieslodzījuma vietas darbinieku, gan ieslodzīto viedokļus, kas tiek iegūti, gan veicot intervijas, gan ar aptauju palīdzību, kā arī ņemot vērā ieslodzījumu vietā novēroto. Šī pieeja ir izstrādāta Kembridžas Universitātes Ieslodzījuma vietu pētījumu centrā (*Cambridge University Prisons Research Centre*) un tās autore ir Alisone Līblinga (*Alison Liebling*), labi zināma grāmatu autore un pētniece, kas

ir veltījusi lielu savu mūža daļu, lai ne tikai konstatētu, kādas ir ieslodzījumu vietas Lielbritānijā, bet arī palīdzētu virzīties uz pārmaiņām. MQPL+ ir uzskatāmas par uzticamu metodi, lai "novērtētu ieslodzīto priekšstatus par dzīvi cietumā un iegūtu cietuma sociālā klimata "temperatūras rādītājus" (House of Commons, 2005: Audit 69; Liebling with Arnold, 2004). Tā tiek izmantota ne tikai Lielbritānijas ieslodzījumu vietās, bet arī citur pasaulē, piemēram, Norvēģijā, Nīderlandē (skat. Liebling, Schmidt, Beyens, Boone, Johnsen, Kox, Rokkan, & Vanhouche, 2021) un, pateicoties Norvēģijas kolēģu atbalstam, metode ir apgūta un tiek lietota arī Latvijā, Polijā, Rumānijā, Lietuvā, Bulgārijā un ASV.

Katra ieslodzījumu vieta ar unikāla, katrai ir savas stiprās puses un iespējas pilnveidei, un lai gan ir iespējams salīdzināt ieslodzījumu vietas savā starpā, tas tomēr nav šīs metodoloģijas mērķis (Schmidt, Liebling, Auty, & Kant, 2022). Pētījumu mērķis ir, veicot atkārtotus mērījumus tajā pašā ieslodzījuma vietā, konstatēt sasniegumus (salīdzinot ar iepriekšējiem mērījumiem) vai izgaismot kādas jaunatklātas grūtības vai stiprās puses, ar ko būtu jāstrādā un, kas būtu jāpilnveido, un kur būtu nepieciešams tiešs un konkrēts atbalsts no leVP centrālā aparāta puses.

Šobrīd bāzes mērījumi ir veikti Olaines cietumu slimnīcā un Atkarīgo centrā, Cēsu audzināšanas iestādē nepilngadīgajiem, Rīgas Centrālcietumā un tiek uzsākts pētījums Valmieras cietumā.

Rādītāji katrā no ieslodzījuma vietām ir unikāli, taču ir arī līdzības, piemēram, visās ieslodzījumu vietās ieslodzītie vēlētos vairāk iespēju sazināties un satikties ar ģimeni un tuviniekiem, kas ir tikai dabiski. Lielākoties tiek novērtēta darbinieku profesionalitāte un spēja sniegt nepieciešamo atbalstu. Savukārt darbiniekiem ir svarīgi saņemt atzinību par darbu, sajūsties novērtētiem, un tiek uzsvērta arī milzīgā kolēģu atbalsta nozīme, veicot šo tik sarežģīto un atbildīgo darbu, kas ir saistīts ar arī augstu stresa līmeni. Vērā ņemama atziņa ir saistīta arī ar fizisko vidi un tās nozīmi labbūtības veicināšanā gan ieslodzītajiem, gan darbiniekiem, kas šobrīd pasaulē kļūst par ļoti aktuālu tēmu, kurai tiek pievērsta īpaša uzmanība (piem., Engstrom, & van Ginneken, 2022; Galouzis, Day, Ross, Johns, 2023).

Tas, ko vēlamies panākt veicot šos pētījumus, nav tikai esošās situācijas konstatācija, bet arī ciešas sadarbības veicināšana ar leVP centrālā aparāta pārstāvjiem atbalsta sniegšanā konkrētu pārmaiņu veikšanā. Tas nozīmētu, ka, iepazīstinot ar pētījuma rādītājiem katru konkrētu ieslodzījuma vietu, rosināsim arī rīkot tikšanās, lai apspriestu, kas ir tas, ko ieslodzījumu vietā vēlētos mainīt, pilnveidot, stiprināt un kāds atbalsts būtu nepieciešams. Cik efektīvas būs šīs pārmaiņas, to būs iespējams konstatēt atkārtotos mērījumos.

Gribētos īpaši pateikties Olaines cietumam, par ieinteresētību un vēlmi aktīvi darboties. Pētījuma rezultāti norādīja uz

vairākām tēmām, kuras risinot, būtu iespējams veicināt gan darbinieku, gan ieslodzīto labbūtību. Šī gada februārī, sanākot kopā ieslodzījuma vietas pārstāvjiem, leVP centrālā aparāta pārstāvjiem, tika pārrunāts pētījumā konstatētais un pārmaiņas, ko ieslodzījuma vietā vēlētos sasniegt. Ir redzama Olaines cietuma administrācijas un darbinieku patiesā interese iesaistīties, un daudzas lietas jau ir mainījušās, kā arī, šķiet, radās vairākas veiksmīgas idejas un risinājumi tieši šīs kopīgās tikšanās laikā.

Šis ir tas modelis, kā mēs redzam sadarbību un kā mēs redzam pētniecību – nevis pētīt pētīšanas pēc. Ir svarīgi izprast katras ieslodzījuma vietas unikalitāti, tās spējas un vēlmes un sniegt atbalstu pārmaiņām, kas ir nozīmīgas viņiem pašiem.

Nobeigumā gribētos citēt kāda ieslodzītā teikto: **“Ja vēlies mainīt savu dzīvi, tu to izdarīsi. Šeit ir viss, kas mums vajadzīgs, lai mainītu savus izmaitātos prātus. Bet vai grib to katrs un vai grib iemācīties, – tas uz katra cilvēka sirdsapziņas.”** Un lai gan ieslodzītā stāsts bija par viņa personīgo pieredzi, šķiet, to varam kādā mērā attiecināt arī uz sevi – MQPL+ metodoloģija sniedz ieskatu esošajā situācijā un norāda uz lietām, kur pārmaiņas būtu vēlamas, un tas, cik veiksmīgi pratīsim sadarboties, ir mūsu pašu ziņā. **Pat reizēm redzot nogurumu darbinieku acīs, tur tomēr vēl joprojām ir redzama arī misijas apziņa un gandarījums par katru ieslodzīto, kurš spējis sakārtot savu dzīvi un nav atgriezies ieslodzījuma vietā...** Lai mums visiem kopā izdodas rast gandarījumu par ikdienas darbu, vairojot to klientu skaitu, kas sekmīgi resocializējušies!

Izmantotie avoti

Engstrom, K. V., & van Ginneken, E. F. J. C. (2022). Ethical Prison Architecture: A Systematic Literature Review of Prison Design Features Related to Wellbeing. *Space and Culture*, 25(3), 479–503. <https://doi.org/10.1177/12063312221104211>

Galouzis, J., Day, A., Ross, S., Johns, D. (2023). Designing a Rehabilitative Prison Environment. In: Moran, D., Jewkes, Y., Blount-Hill, K.L., St. John, V. (eds) *The Palgrave Handbook of Prison Design. Palgrave Studies in Prisons and Penology*. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-11972-9_14

House of Commons (2005). House Affairs, Parliamentary Business, Publications and Records, Recent Government Initiatives. Accessed at: www.publications.parliament.uk/pa/cm200405/cmselect/cmhaff/193/19306.htm.

Liebling, A.; assisted by Arnold, H. (2004). *Prisons and their Moral Performance: A Study of Values, Quality, and Prison Life*. Oxford: Oxford University Press.

Liebling, A., Hulley, S., & Crewe, B. (2012). Conceptualising and Measuring the Quality of Prison Life. In: Gadd, D., Karstedt, S., & Messner, S.F. (Ed.), *The SAGE Handbook of Criminological Research Methods*, London: Sage Publications Ltd., 358–372.

Liebling, A., Schmidt, B.E., Beyens, K., Boone, M., Johnsen, B., Kox, M., Rokkan, T., An Sofe Vanhouche, A-S., (2021). Doing Team Ethnography in a Transnational Prison. *International Criminology*, 1, 123–134 (2021). <https://doi.org/10.1007/s43576-021-00014-1>

Schmidt, B., Liebling, A., Auty, K., & Kant, D., (2022). *MSQL un SQL apmācības*, Konsvingere, Norvēģija. 22.-29. aprīlis, 2022. Nepublicēti materiāli.



PAR NORVĒGIJAS GRANTU PROJEKTU “MĀCĪBU CENTRA INFRASTRUKTŪRAS UN APMĀCĪBAI PAREDZĒTA IESLODZĪJUMA VIETAS PARAUGKORPUSA IZVEIDE OLAINES CIETUMA TERITORIJĀ”

2019. gada 1. jūlijā ieslodzījuma vietu pārvalde ar Tieslietu ministriju parakstīja Norvēģijas grantu 2014.-2021. gada perioda programmas “Korekcijas dienesti” iepriekš noteiktā projekta “Mācību centra infrastruktūras un apmācībai paredzēta ieslodzījuma vietas paraugkorpusa izveide Olaines cietuma teritorijā” īstenošanas līgumu Nr. 1-6.4/2-2019.

Projekta īstenošanas laiks: no 2019. gada 1. jūlija līdz 2024. gada 30. aprīlim.

Projekta kopējais finansējums: 13 560 673 eiro (85 % – Norvēģijas finanšu instrumenta finansējums, 15 % – Latvijas valsts budžeta līdzfinansējums).

Projekta mērķis ir uzbūvēt jaunu, korekcijas dienestu apmācībām atbilstošu infrastruktūru – Mācību centra telpas, tādējādi nodrošinot Olaines cietuma (Latvijas Cietumu slimnīca) teritorijā pilnvērtīgas personāla apmācību vietas izveidi.

Projekts sastāv no tādām galvenajām aktivitātēm, kā:

- 1) mācību centra un atklātās nodaļas būvniecība;
- 2) normatīvo aktu izstrāde;
- 3) personāla apmācības programmu aprobācija;
- 4) projekta vadība un publicitāte.

Projekta ietvaros noslēgti sadarbības līgumi ar ārvalstu partneriem Norvēģijā: Norvēģijas korekcijas dienestu direktorātu;

Norvēģijas korekcijas dienestu akadēmiju (KRUS); Norvēģijas Romerikes cietumu; Oslo Sarkano krustu (sadarībā iesaistīts arī Latvijas Sarkanais krusts).

Noslēgts būvniecības līgums ar SIA “Pillar Contractor”, kas īsteno jaunā ieslodzījuma vietu pārvaldes Mācību centra būvniecību. Plānots, ka jaunais Mācību centrs savas durvis vērs 2024. gada rudenī.





Partneru konsultācijas vizīte 2020. gada 17.-19. februārī.

Īstenoti pieredzes apmaiņas braucieni uz Norvēģiju un citām Eiropas valstīm, savukārt Latvijā uzņemtas projekta sadarbības partneru delegācijas no Norvēģijas

Izveidota un aprobēta Prakses vadītāju (mentoru) apmācību programma īstenotas Latvijas mentoru pieredzes apmaiņas vizītes Norvēģijā, kā arī norvēģu mentoru vizītes Latvijā.



Īstenoti MQPL (*Measuring Quality of Prison Life*) pētījumi Olaines cietumā (Latvijas Cietumu slimnīca), Cēsu Audzināšanas iestādē nepilngadīgajiem, kā arī Rīgas Centrālcietumā. Pētījumos piedalījās gan ieslodzītās personas, gan personāla pārstāvji. Šobrīd, turpinot projektā iesāktu, ieslodzījuma vietu pārvalde veic MQPL pētījumu Valmieras cietumā.



Dalība festivālā LAMPA 2021. gada 20. augustā.

Pateicoties sadarbībai ar Norvēģijas Korekcijas dienestu un tā speciālistiem, tapuši trīs mācību video "Laba cietuma amatpersona", "Dinamiskā drošība" un "Pārmaiņu veicināšana", kas turpmāk izmantoti, īstenojot kvalifikācijas pilnveides kursu "Mācību video izmantošana personāla apmācībā, vadot darbu grupā" amatpersonām no visas Latvijas.



Īstenotas vairākas vizītes Norvēģijā un Somijā par informāciju tehnoloģiju pielietojumu korekcijas dienestu darbā (2023. gada februāris un marts).

Sadarbībā ar Oslo Sarkano krustu 2024. gada 2.-3. februārī organizētas mācības brīvprātīgā darba koordinātoriem.

Īstenota reklāmas kampaņa personāla piesaistei.





2023. gada 14. jūlijā īstenots projekta informatīvais pasākums – Laika kapsulas ierakšana.



2024. gada 12. janvārī īstenots projekta informatīvais pasākums "Spāru svētki".



Piecus gadus izdots ikgadējais leslodzījuma vietu pārvaldes žurnāls, kas ir brīvi pieejams arī elektroniskā formātā. Ieslodzījuma vietu pārvaldes žurnāls tiks izdots arī turpmāk nākamo projektu ietvaros.



Projekta ietvaros izstrādāts koncepts jaunam ieslodzījumu vietu pārvaldes muzejam, kas atradīsies jaunā Mācību centra telpās.



Projekta komandu veidoja projekta vadītāja, projekta vadītājas asistente, projekta vadītājas asistents būvniecības jautājumos, projekta koordinatore, jurists, sabiedrisko attiecību speciāliste, projekta vadītājas asistente grāmatvedības un finanšu jautājumos un projekta grāmatvede.

ŽURNĀLA SATURU VEIDOJA UN APKOPOJA

IESLODZĪJUMA VIETU PĀRVALDES CENTRĀLĀ APARĀTA
STRATĒGIJAS DAĻAS UN NFI PROJEKTA PERSONĀLS –
LĀSMA KAULIŅA, ELĪNA ADMIDIŅA, KATRĪNA SPURE UN ANETE STRAUTNIECE.

ĪPAŠS PALDIES RAKSTU AUTORIEM UN CITĀM ŽURNĀLA IZVEIDĒ
IESAISTĪTAJĀM PERSONĀM!

PALDIES IESLODZĪJUMA VIETU PĀRVALDES IESLODZĪJUMA VIETU
PERSONĀLAM PAR ATSAUCĪBU UN PALĪDZĪBU ŽURNĀLA TAPŠANĀ!

Žurnāla sagatavošanā izmantota
Pārvaldes struktūrvienību sniegtā informācija.

© Informācijas pārpublicēšanas un citēšanas gadījumā atsauce uz
ieslodzījuma vietu pārvaldi ir obligāta.

ATSAUKSMES UN IEROSINĀJUMUS LŪDZAM SŪTĪT UZ:
NFI.IEVP@GMAIL.COM

FOTO:

SIA LETA / IEVA LEINIŠA, EVIJA TRIFANOVA, PAULA ČURKSTE, LITA MILLERE,
MARTA KALĒJA, ZANE BITERE, IVARS SOIKĀNS UN EDIJS PĀLENS

F/64 PHOTO AGENCY / MĀRTIŅŠ ZILGALVIS UN DMITRIJS SUĻŽICS

ŽURNĀLS IZDOTS

Norvēģijas finanšu instrumenta 2014.–2021. gada perioda programmas
“Korekcijas dienesti” iepriekš noteiktais projekts “Mācību centra infrastruktūras
un apmācībai paredzēta ieslodzījuma vietas paraugkorpusa izveide Olaines
cietuma teritorijā” Nr. 1-6.4/2-2019 ietvaros.


Norway
grants

