



# „Kas notiek sociālajā darbā Latvijā?”

## Diskusijas Sociālo darbinieku biedrības vasaras nometnē

Sociālo darbinieku biedrības vasaras diskusiju nometnes iespaidus un darba grupu prezentācijas apkopoja SDB valdes priekšsēdētāja **Ieva Lāss** (sdbiedriba@gmail.com, www.sd.social.lv)



Sociālo darbinieku biedrība 2009.gada 14. un 15. augustā organizēja vasaras diskusiju nometni sociālajiem darbiniekiem, biedrības biedriem. Kopumā jau trešo vasaru uz pāris vai vairāk dienām sanākam, lai būtu kopā, sajustu kolēģu plecu, uzlādētu „baterijas”, apmainītos ar jaunumiem un uzzinātu, kas notiek ne tikai Rīgā, bet arī citās Latvijas pilsētās, un, protams, lai diskutētu par sociālā darba aktuālajiem jautājumiem. Katram dalībniekam ir kāds īpašs mērķis, piedaloties diskusijās, bet vienojošais vienmēr ir mūsu profesija un tās attīstība. Cik bieži dzirdam no sociālo darbinieku puses neskaidrību un bažas par sociālā darba identitātes problēmām? Varu apgalvot, ka tie sociālie darbinieki, kuri piedalās diskusijās un savstarpējā domu apmaiņā, aizvien retāk min sociālā darba identitāti kā problēmu, visādā ziņā viņi aizvien skaidrāk apzinās sociālā darba lomu un misiju kopumā, kā arī savās prakses vietās.

Šajā gadā izvēlējamies būt skaistajā Cēsu pusē, relaksējošā un ainaviskā vietā ar simbolisku nosaukumu „Laimes ligzda”, kurā „šķīlās” daudzas jaunas idejas un ierosmes.

Iepriekš diskutējot ar sociālajiem darbiniekiem biedrības biedru sapulcēs, gaisā bija jūtama trauksme, nedrošība, nesapratne un daudzas neskaidrības, ko nes sev līdzi krīzes laiks. Tādēļ apvienojot sociālo darbinieku kopīgās noskaņas, par diskusiju vadmotīvu izvēlējamies pārfrāzētu populārā televīzijas raidījuma nosaukumu, izvirzot jautājumu: „**Kas notiek sociālajā darbā Latvijā?**”

Šis jautājums ietver daudzus citus jautājumus: kas šobrīd notiek un kādi esam kā profesionāļi laikā, kad valstī sociālo problēmu klāsts palielinās, pieaug cilvēku nespēja tikt ar tām galā? Kādi ir sociālā darba resursi un vai mēs tos izmantojam? Vai sociālais darbs ir pietiekami elastīgs krīzes apstākļos un vai spēj pietiekami elastīgi un adekvāti mainīties atbilstīgi reālajai situācijai, iedzīvotāju un klientu vajadzībām? Vai sociālie darbinieki paši ir spiesti domāt par izdzīvošanu un sociālajā darbā izmaiņas nenotiek? Krīzes apstākļos sociālajiem darbiniekiem pieaug darba slodze, bet atalgojums un resursi samazinās, kā saglabāt sociālā darba kvalitāti un ieraudzīt, galvenais, spēt izmantot jaunas iespējas? Vai krīze nes tikai negācijas un trauksmi? Vai sociālais darbs ir kļuvis pārāk institucionāls un birokratizēts, lai spētu attīstīt jaunas ierosmes krīzes apstākļos? Kā atradīs sev vietu un turpmāk attīstīsies sociālais darbs pēc administratīvi teritoriālās reformas?

Šogad Sociālo darbinieku biedrības diskusiju nometnē ienāca vēl viens būtisks un priecīgs notikums – tika iesvētīti mūsu jaunie biedri un pirmā biedrības filiāle „Jelgavas reģiona filiāle”. Iepazīstinot ar sevi, jelgavnieki par moto izvēlējās alegoriju „Ik maza tērce kļūst par lielu upi”. Tādējādi raksturojot gan savas apvienošanās, gan „piebiedrošanās” būtību. Par Sociālo darbinieku biedrības Jelgavas reģiona vadītāju tika izvirzīta un apstiprināta Villija Pakalne, Ozolnieku novada sociālā darbiniece darbā ar ģimenēm un bērniem.



Tabula Nr. 1.

### Kādus negatīvos aspektus sociālajā darbā ienes krīzes apstākļi?

Kā es kā sociālais darbinieks jūtos savā darba vietā?
<p>Neziņa. Neizpratne no vadības puses. Palielinās birokrātija. Nedrošība par nākotni. Neziņa, kā palīdzēt. Esmu vajadzīgs darba vietai, nevajadzīgs darba devējam. Apdraudēts jau tā nelielais un neatbilstošais atalgojums.</p> <p>Jūtu emocionālu krīzi. Neizpratne par struktūru, kas rada neizpratni kopumā. Pastiprinās sociālās palīdzības organizatoru un sociālo darbinieku sadarbības problēmas. Dokumentācijā pazūd klients. Sociālais darbinieks ir pakļauts krīzei – slodze (emocionālā, darba slodze pieaug). Iespējams bezdarbs, jo likvidē pakalpojumu sniedzēju institūcijas. Neziņa par nākotni. Naudas līdzekļu trūkums. Vadības neuzticēšanās man kā profesionālim. Pārlietu liela kontrole. Pilnvaru maiņa. Izdegšanas simptomi. Apdraudēta supervīzijas nodrošināšana. Slodzes un kvantitātes pieaugšanas apstākļos pieaug riski kvalitātei. Politisko partiju ietekme sociālajā darbā. Realitātē - praksē netiek novērtēta sociālā darba izglītība. Profesionālās identitāte kļūst neskaidrāka. Virspusējība un vienotu prasību trūkums rada neskaidru sociālā darba praksi. Nepietiekoša atbalsta sistēma. Pārmērīgas kontroles sajūta. <b>Pārslodze. Neaizsargātības sajūta.</b> Trūkst atbalsta izglītības iegūšanā/turpināšanā. Darba samaksa nav adekvāta stāžam un izglītībai – <b>algas samazināšana nav atkarīga no stāža, izglītības, profesionalitātes.</b></p>
Kādas pārmaiņas šobrīd notiek institūcijā?
<p>Jūtamas likumdošanas nepilnības. Institūcijas un likumdošana nav gatavas krīzei. Pastiprinās birokrātiskie procesi. Ierobežoti un sašaurināti resursi. Nav vienota datu bāze soc. darbiniekiem, pakalpojumiem. Kompetenču pārklāšanās un neadekvāta (dažkārt pat neētiska) konkurence starp pakalpojuma sniedzējiem. Pazūd sociālā darba specializācijas. Neskaidras prasības. Biežas normatīvo aktu izmaiņas. Nav medicīniskās apdrošināšanas. Darba vides trūkumi – klientu pieņemšanas telpu trūkums, nepiemērotas darba telpas utt. Spriedzes un neskaidrības apstākļos institūcijā pastiprinās intrigas un baumas. Bažas, ka krīzes apstākļos var zust daudzas sociālā darba vērtības.</p>
Kādas ir tipiskākās šī brīža klientu sociālās problēmas?
<p>Materiālās problēmas – materiālās problēmas ģimenes sistēmā skar visas paaudzes. Lielākā daļa klientu ir ar bezdarba problēmām. Klientam nav pieejami atbilstoši pakalpojumi – pakalpojumu trūkums var padziļināt un radīt jaunas problēmas. Klienta nenokārtotie dokumenti šķērslis palīdzības saņemšanai. Izglītības trūkums. Bezpalīdzības fenomēns. Pamatvajadzību nenodrošināšana. Brīvā laika pavadīšanas iespējas samazinās. Noziedzības līmeņa paaugstināšanās. Palielinās vardarbībā cietušo skaits. Palielinās alkohola un citu atkarību problemātika. Palielinās bērnu aprūpes problēmas un bērnu klaiņošana. Bezdarbs abiem vecākiem. Klienti kļūst jaunāki un problēmas dažādākas. Daudzas klientu lietas ir saistītas ar pamatvajadzību nodrošināšanu, bieži ar pārtikas un dzīves vietas nodrošināšanu.</p> <p><b>Prognozējama sociālo problēmu saasināšanās tuvākā nākotnē.</b></p>
Kādas izmaiņas notiek sociālo pakalpojumu un resursu pieejamībā?
<p>Līdzekļu trūkums gan uzturēt pakalpojumu, gan sociālajam dienestam pirkt pakalpojumus. Sociālā dienesta kā resursa ierobežotība krīzes apstākļos. Nav vienotas datu bāzes – par klientu, par normatīviem aktiem (īpaši pagastos, novados). Pastāv normatīvo aktu informācijas haotisms. Būtiski ir samazinājies pakalpojumu klāsts un ir rindas uz valsts pakalpojumiem. Nav izvērtējuma, kādi pakalpojumi būtu 100% jāsaģlabā, lai ilgtermiņā neattīstītos jaunas sociālās problēmas.</p>

Tabula Nr.2.

### Kādus pozitīvos aspektus krīzes laiks ienes sociālā darbā?

Kā es kā sociālais darbinieks jūtos savā darba vietā?
<p>Saliedējas komanda. Jūtams atbalsts no kolēģu puses. Rodas pārliecība par savām zināšanām un prasmēm. Attīstās prasme pielāgoties un elastīgi reaģēt uz situācijas izmaiņām. Iespējas piedalīties pārmaiņu procesā. Izglītībai sociālā darbā ir lielāka nozīme. Iespēja izkristalizēt savas vērtības, arī specializāciju. Stiprināt sadarbības saites ar kolēģiem. Iespējas būt radošākam. Sevis kā resursa apzināšanās. Uzlabojas komandas darbs un koleģialitāte. Apzināšanās, cik ļoti nozīmīga ir sociālā darba loma krīzes apstākļos. Atklājas jauni personīgie un profesionālie resursi. Jauni izaicinājumi un spēja tos vadīt. Radošuma un alternatīvu iespēju laiks.</p>
Kādas pārmaiņas šobrīd notiek institūcijā?
<p>Vadība atrada iespējas nodrošināt supervīziju. Supervīziju novērtējam vairāk kā agrāk. Atbalstošs, saprotošs un objektīvs institūcijas vadītājs. Iespēja iesniegt priekšlikumus un institucionālās izmaiņas padarīt maksimāli efektīvas. Palielinās atbildība par līdzekļu izlietojumu. Visos līmeņos jūtams enerģiskums un darbošanās. Institūciju darbībā tiek izvirzīti skaidrāki kritēriji, tiek sakārtota struktūra. Iespēja inovācijām. Pilnvaru maiņa un pozitīvāka komunikācija darba vidē.</p>
Kādas ir tipiskākās pozitīvās izmaiņas sadarbībā ar klientu?
<p>Brīvprātīgo klientu skaita pieaugums. Klientiem palielinās izpratne par reālo situāciju valstī. Klients kļūst atvērtāks. Klientu grupas kļūst skaidrākas. Daudzi klienti kļūst aktīvāki, aktīvāk iesaistās problēmrisināšanā. Motivētāki.</p>
Kādas izmaiņas notiek sociālo pakalpojumu un resursu pieejamībā?
<p>Iespēja izmantot un attīstīt dažādas alternatīvas metodes sociālajā darbā. Sociālā darba ieviestie sociālie pakalpojumi krīzes laikā pierāda savu efektivitāti. Sociālā darba resurss – sociālā darba vērtības, sociālo darbinieku līdzdarbība izmaiņu procesos un lēmumu pieņemšanā. Vieglāk risinās dzīvokļu jautājumi. Notiek sociālā darba metožu pilnveide dažādās soc.institūcijās.</p> <p>Sociālais darbs šobrīd izpaužas spilgti, izpaužas arī kā papildus resurss, aktivizējot kopienas resursus.</p>



I grupas darba prezentācija,  
Vita Roga, Latvijas  
Universitātes Sociālo zinātņu  
fakultāte

miskais jeb leģitīmais ietvars. Šajā gadījumā svarīgi, lai būtu skaidri aprakstīti sociālā darbinieka profesijas standarti, sniegts dalījums Profesiju klasifikatorā.

2. Nepieciešams pārstrādāt profesijas standartus, vairāk balstoties uz jau iestrādātām un aktuālām prakses jomām sociālajā darbā Latvijā.

3. Amatu apraksti – lai arī atšķirīgi, taču satur vienotus komponentus, kas izriet no klasifikatora un standartiem. Galvenais ir sociālā darbinieka funkciju izvirzīšana, ņemot vērā institūcijas mērķa grupu, tādējādi - darbības specifiku.

4. Misija – ar to vajadzētu sākt, taču misija ir saistīta ar profesijas identitāti un otrādi. Joprojām Latvijā daudz diskutē par šīs profesijas identitāti, pat vajadzību un nezin kādēļ tas ir tieši tagad, kad skaidri saprotams – sociālais darbinieks ir vitāli nepieciešams speciālists krīzes apstākļos.

Nedaudz par profesijas identitātes veidošanos sociālajā darbā. Tas ir vislielākā mērā saistīts ar kompetenci. Cik mēs esam kompetenti savā darbā, tik daudz arī nosakām profesijas identitātes veidošanos, ietekmējam to ar savu darbību. Kompetences jēdziens sociālajā darbā saistīts ar sociālo mijiedarbību, kas ir skatāma divos virzienos – sociālā mijiedarbība starp indivīdiem mikro līmenī un sociālā mijiedarbība starp institūcijām mezo līmenī, kur vienlīdz svarīga ir saskarsme, kontakti sociālā darbinieka personība. Sociālā mijiedarbība vienmēr notiek konkrētā dzīves situācijā, to ietekmē dažādi faktori – subjektīvie un objektīvie. Tāpēc svarīgs ir tas, ko pauž ne tikai klients, bet arī sociālais darbinieks, kāda ir viņa vērtību sistēma, veidojot starppersonu attiecības. Sociālā mijiedarbība starppersonu attiecībās tiek raksturota ar saskarsmi, veidojot tā saucamo sociāli kognitīvo mijiedarbību

Nepieciešams uzsvērt, ka zinātniskajā literatūrā ir atrodamas divas pamata pieejas termina „kompetence” skaidrojumam – britu jeb Oksfordas pieeja un ASV pieeja. Jau 70.gadu sākumā ASV radās interese par personības īpašību saistību ar darba izpildi, par noteiktas profesijas darbinieka kompetenci vai nekom-

## Ne tikai negatīvā, bet arī pozitīvā tabula

Pirmās dienas diskusija tika veltīta esošās **sociālā darba situācijas apzināšanai** – kā mēs katrs kā profesionālis jūtamies savā ikdienas praksē, kādas pārmaiņas notiek institūcijās, kurās strādājam, kāds šobrīd ir klients un kādas izmaiņas notiek pakalpojumu un resursu jomā? Negatīvos un pozitīvos aspektus dalījām atsevišķās tabulās Nr.1. un Nr.2.

Ārkārtīgi būtiski apzināties, ka šobrīd esam lielu pārmaiņu laikā, un, lai arī šis laiks ir trauksmains un neziņas pilns, aplūkojot visus tabulā Nr.2 minētos pozitīvos aspektus, var ar optimismu raudzīties uz sociālā darba attīstību tagadnē un nākotnē.

## Sarkanās līnijas sociālajā darbā

Par otrās dienas tēmu, visiem balsojot un kopīgi vienojoties, no vairākām piedāvātajām tika izvirzīta viena no satraucošākajām tēmām šodienas sociālajā darbā - **sociālā darba pastāvēšanas robežas**. No kā sociālajā darbā krīzes apstākļos var atteikties, ko var samazināt, saīsināt, izvītrot, un kas ir tās vērtības, pamatprincipi un funkcijas, no kurām nevaram atteikties, kuras nedrīkstam nonivelēt? Šīs robežas ir kā sarkanās līnijās sociālajā darbā. Diskusijas lielākoties notika darba grupās un grupu izvirzītie prezentētāji - Mārtiņš Moors, Valters Dolacis un Vita Roga - ir apkopojuši katras grupas idejas, domas un īpašo skatījumu.

Sociālā darba pastāvēšanas robežas nevar tikt definētas viennozīmīgi. Taču tās saistītas ar vairākiem faktoriem, kas veido jebkuras profesijas identitāti.

1. Profesijas robežas nosaka konkrētas valsts liku-

## II grupas darba prezentācija, Valters Dolacis, Latvijas Kristīgā akadēmija

petenci, tāpēc kompetence tiek saistīta ar spēju pielāgot profesionālās zināšanas noteiktām darba situācijām. Jau 80. – 90. gados kompetence tika izprasta daudz plašāk – ne kā profesionāla darbība, bet gan kā zināšanu, spēju un iemaņu kopums, kā arī spējas pildīt funkcijas, uzdevumus, kas ir būtiski sociālā darbinieka profesijā. Kompetence jāuztur visu dzīves laiku un to var attīstīt visa mūža garumā. Vairākos pētījumos kompetence ir definēta kā uzvedības dimensija, kas ietekmē darba izpildi, un tā ir indivīda visraksturīgākā pazīme.

Kompetences jēdziens tiek skaidrots dažādās zinātnēs, saprotot to kā spējas, kā īpašu kategoriju, kā rezultātu, kā procesu un kā profesionalitātes rādītāju attīstības procesos un cilvēka socializāciju. Sociālajam darbiniekam nepieciešamas divu veidu kompetences – cilvēciskā (dzīvesprasmes un starppersonu attiecību prasmes) un profesionālā (zināšanas, spējas un lietpratība). Rezultātā varam nosaukt kompetences rādītājus, kas vislielākā mērā veidos identitāti profesijai – zināšanas, vērtības, prasmes, attieksmes, spējas un **gatavība**.

### Kas vajadzīgs, lai sociālā darbinieka profesija pastāvētu?

Mēs tos sauktu par instrumentiem, bez kuriem sociālais darbinieks ir tāds „pusķirurgs”. Instrumenti ir gan kā līdzeklis, lai sasniegtu konkrētu rezultātu klienta labā, gan, lai veidotu savas profesijas identitāti un savu profesionālo pašapziņu.

1. Institūcijas, kas sniedz pakalpojumus – SAC, rehabilitācijas centri, krīzes centri, dienas centri.
2. Sakārtota normatīvo aktu bāze. Tā ir mainīga, bet nedrīkst būt haotiska vai tendēta uz esošo sasniegumu likvidāciju. Tas ir koncepta jautājums – mainām likumus un normas, lai kaut ko samazinātu, likvidētu, vai mainām tos, lai taupītu, bet domātu par attīstības perspektīvu!
3. Izglītības ieguve par budžeta līdzekļiem, pie nosacījuma – liels konkurss, atlase un 5 gadu atstrādāts algots darbs valsts, pašvaldību iestādēs.



4. Supervīzijas.
5. Sociālie dienesti, nevis kaut kas līdzīgs, ar ko tos varētu aizstāt.

### Kāda ir SDB loma?

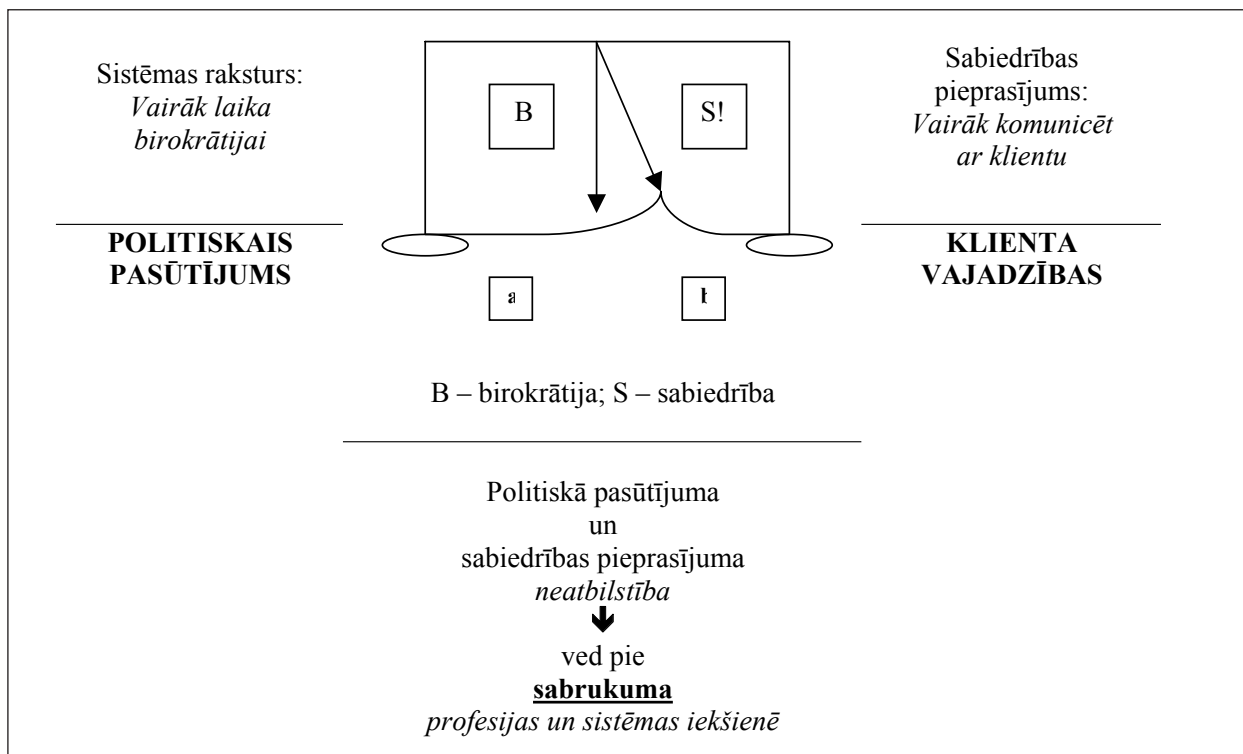
1. Turpina būt aktīva priekšlikumu, ieteikumu normatīvo aktu izstrādes procesos.
2. Jāveic pētnieciskā darbība ar mērķi – iegūt faktus, argumentus, ar kuriem veikt izglītojoši informatīvo darbību dažādos līmeņos. Iespējama studentu, NVO, pašvaldību, reģionālo nodaļu piesaistīšana, kas jau ir kā pieredze citos projektos.
3. Nopietna audiovizuāla prezentācija - Saeimas deputātiem, politisko partiju pārstāvjiem, sociālo lietu komisijām, kas veidota pēc tā sauktās vieglās valodas principiem.
4. Pārdomāt savus kontaktus/iespējas piesaistīt presi, medijus, lai jebkurā viedā un formā aktualizētu aktivitātes sociālajā darbā (savā darba vietā, biedrībā, augstskolā u.c.).

### Kādos apstākļos sociālais darbs varētu beigt pastāvēt?

Tad, kad nebūs augstāk minēto faktoru vai tajos iestāsies haoss. **Kad degradēsies vērtību sistēma; pretrunas nevis virzīs, bet kļūs sholastiskas/sastingušas/mehāniskas un profesijas identitātei vairs vispār nebūs nozīmes. Kad vairs nebūs, par ko diskutēt, tad beigsies diskusijas.** Šāda loģika ir viegli pārbaudāma – sāksim no sākuma un atkal otrādi – no beigām uz sākumu. Katrs no minētajiem instrumentiem ir saistīts ar faktoru, kas nosaka profesijas robežas. Bet pa vidu visam – kompetence, tātad gatavība darīt, būt un attīstīt.



**Problēmas iekšējās dinamikas modelis – līdzsvara jautājums**



Sociālais darbinieks ir vidutājs starp savu darbadevēju, kas galējā instancē ir valsts, bet personificēta – sociālās politikas veidotāju personā, kuri izstrādā sniedzamās palīdzības koncepciju un veidus, un klientu, kas vispārināti ir sabiedrība. Šīs palīdzības veids un apmērs tad arī veido saturu sociālā darbinieka ikdienas komunikācijā ar klientu. Tā kā šīs attiecības, kurās atrodas sociālais darbinieks, ir vidutāja attiecības, tad sociālā darbinieka veiksmes atslēga ikdienā ir līdzsvara atrašana starp abām pieprasošajām pusēm. Veidojas šāda profesijas dinamika: jo vairāk laika veltām birokrātijai<sup>1</sup> (**B**), jo mazāk laika paliek klientam<sup>2</sup> (**S**), un tādējādi mēs, sociālie darbinieki, viņus zaudējam (piemēram, situācija ar pusaudžiem lietotājiem, ar kuriem tagad jāstrādā kā ar klientiem, kad bija iespēja ar viņiem strādāt, lai viņi neiekļūtu riska kategorijā). Ir jāmeklē un jārod līdzsvars starp birokrātijai veltīto laiku (**a**) un laiku, kas tiek veltīts komunikācijai ar klientu (**b**).

Politiskā pasūtījuma un sabiedrības pieprasījuma neatbilstība noved pie **sabrukuma** – sistēmas un sociāla darba ikdienas līmenī, kam iemesli un sekas var būt dažādi:

- politikas veidotāji neoperē ar adekvātu sociālās situācijas raksturojumu (iepazīšanu), kas noved pie neadekvātas sociālās politikas un palīdzības izstrādes (politiskais pasūtījums);
- sociālais darbinieks kļūst par mazefektīvas palīdzī-

bas sistēmas pārstāvi, ieņemot vidutāja lomu, – viņš nokļūst spīlēs starp to, „kā jābūt” (kompetenci gūstot, pazīstot un strādājot ar sabiedrību klienta personā ikdienā) un „kā patiesībā ir” (apzinoties izstrādātās palīdzības nepietiekamību, neizsniedzamību līdz problēmas (cilvēka) kodolam, nespējot to atrisināt); – sociālais darbinieks „izdeg”, neredzot „augļus” jeb rezultātu savai darbībai, proti, problēmrisināšanas kapacitāti jeb izmaiņas pie saviem klientiem, viņu dzīvēs; viņas vai nu sistēmā, kas viņu nodarbina, vai klientā, ar ko viņam ikdienā jāveido saskarsme;

- biežā kadru mainība un lielā rotācija sistēmas iekšienē nenodrošina problēmrisināšanas ilgtspēju, strādājot ar klientiem ikdienā; darbadevējam jāpārtērē liels laiks, ievēdot jaunus speciālistus profesijas specifiskā, nenotiek stabila pieredzējušāko speciālistu pieredzes nodošana jaunajiem darbiniekiem.

**Atbildes problēmlauks –**

problēmas iekšējās darbības principi (integratīvā perspektīva, garīgais skatījums)

Sociālais darbinieks nav mehāniska būtne, kas izpilda pasūtītāja prasības. Tā ir viena no cilvēkprofesijām un profesionālais dialogs ikdienā ir ar izmaiņu potenciālu gan pašam darbiniekam, gan viņa klientam. Darbinieks arī pats vērtē un spriež par sniegtās palīdzības saturu, veidiem, nepieciešamību un tās

<sup>1</sup> „Birokrātija” plašā un šaurā nozīmē – šaurā: klienta problēmrisināšanas gaitas dokumentēšana, un plašā: palīdzības satura un veidu diskutēšana, administratīvā rutīna attiecībās ar darbadevēju.

<sup>2</sup> Klienta problēmas risināšanai veltītais laiks, ietverot ikdienas saskarsmi, problēmas izpēti (vizitācijas), palīdzības resursu piesaisti, un pēcnovērtējumu.



efektivitāti, un neizbēgami nonāk kritiskā diskusijā ar savu darbadevēju, kura viedoklis var būt sociālo realitāti nepietiekami *aizsniedz*ošs, citiem vārdiem, neadekvāts. Ko darīt situācijā, kad sociālais darbinieks redz un saprot, „kā vajag darīt”, bet redz arī, ka darbadevējs tā neuzskata un liek darīt ko citu vai neatbilstošu problēmas risinājumam? Lai uz to atbildētu, ir jāatslēdz paklausības principa iekšējā dinamika un jāpārnes to uz sociālā darbinieka ikdienu, proti, viņa lēmumu pieņemšanas procesu.

Tam nepieciešams salīdzināt sociālā darbinieka un darbadevēja attiecības ar tēva un bērna attiecībām, kādas tās pastāv ģimenē. Tēva un bērna attiecības raksturo **paklausība**, kas ietver gan pretošanos, gan upurēšanos. Pretošanās gadījumā, kad bērns atsakās pildīt tēva gribu, tiek izjaukta dabiskā ģimenes kārtība un iestājas anarhija, jo anarhija tieši ietver autoritātes noliegšanu un nepakļaušanos tai; patiesībā izjūk tas, ko mēs saprotam ar ģimeni. Ja sociālais darbinieks atteiksies pildīt sava darbadevēja gribu, darbadevējam ir pamats atbrīvot darbinieku no amata pienākumu pildīšanas, bet tas ir strupceļš. Taču sociālajam darbiniekam, kā jebkuram cilvēkam, kas nostājas pret *netaisnīgu* (objektīvi vai subjektīvi, viņaprāt) vai neadekvātu lēmumu vai rīcību, ir iespējams izteikt savas pārdomas, šaubas un iebildumus savam darbadevējam, – ja sociālais darbinieks ir profesionālis, tad tas ir viņa pienākums uzsākt šādu diskusiju un paskaidrot savu viedokli, nostāju jautājumos, kas skar viņa tiešo praksi. Šajā brīdī atbildība pāriet uz darbadevēja pleciem un viņam tik un tā ir jāpieņem lēmums, kā rīkoties, un pat ja lēmums ir darbinieku neapmierinošs, viņam ir jāpaklausa, lai varētu tikt iedarbināts *garīgais* savstarpējo attiecību mehānisms. Darbinieks var pildīt uzdoto uzdevumu, jo darbadevējs ir tikai pilnvarojis darbinieku uzdevuma veikšanai, galīgo atbildību turpina nest viņš pats. Šeit sākas darbinieka „ciešanu ceļš”, jo viņš uz *savas ādas* izjūt visu uzdevuma smagumu – atbildes reakciju no klienta puses vai situācijas izpratni, ka dotā palīdzība ir mazefektīva vai neefektīva. Sāk krāties *sāpīgās pieredzes potenciāls*, kas skar sociālā darbinieka iekšējo pasauli – tie ir viņa nervi, viņa nemiers, viņa „negulētās naktis”, ar ko tiek samaksāts par uzdevuma nešanu, citiem vārdiem, otrs tēva un bērna paklausības attiecību princips – **upuris**.

Tātad, ja darbinieks pieņem pildīt, viņaprāt, nepareizu lēmumu, tad viņš ar to dod iespēju savam pilnvarotājam, darbadevējam, atgriezties jeb *nožēlot*. Jo atbildību, kā jau noskaidrojām, nesīs viņš jebkurā gadījumā, taču, ja nav bijis darbinieka kā izpildītāja upuris – apzināta „iešana nāvē”, tātad, darot to, kas, viņaprāt, nav pareizi vai adekvāti izvēlētajā situācijā, darbinieks iedarbina garīgo mehānismu, un tikai šī upura dēļ darbadevējam vispār var rasties iespēja

*saprast* savu kļūdu; darbinieka „upuris”, – tātad, viņa ciešanas, veicot neadekvātu lēmumu, ir tā samaksa Dieva acīs, lai otrs cilvēks „atgrieztos”. Jo tad sapratīs darbadevējs pats, no iekšienes, ar skaudrumu, un tas dos labumu viņa dvēseles izaugsmei, tā saucamā *acu atvēršanās*. Un tikai šajā brīdī var notikt dialogs, kas sāk risināt problēmu pēc būtības, ja ir bijusi nesaprašanās, jo abi – gan darbadevējs, gan darbinieks – ir ieraudzījuši lietu „pēc būtības”, bet katrs ir maksājis ar savu iekšējo pasauli.

Paklausības principa panākums ir ieslēgts apstākļi, ka Dievs ir radījis šādu universālās komunikācijas modeli mūsu pasaulē, kur uzkrātās „sāpīgās” pieredzes potenciāls kalpo par patiesības noskaidrošanas līdzekli, – taisnība var izrādīties jums, darbiniekam, un taisnība var izrādīties arī darbadevējam, kurš, iespējams, redz „kopējo attēlu” skaidrāk nekā darbinieks dotajā brīdī; tad darbinieka subjektīvās iebildes zaudē savu spēku, taču palīdzības sniegšanas sistēma turpina darboties, jo darbinieks ir izpildījis uzdoto un klients ir saņēmis palīdzību.

Bez paklausības principa pilnīgas izpratnes, kas ietver pretošanās vai upurēšanās izvēles un lēmuma pieņemšanas, kā rīkoties šādās kritiskas izvēles situācijās, nav iespējams sasniegt nepieciešamo līdzsvaru starp *pasūtītāju* un *saņēmēju* jeb starp politikas veidotājiem un sabiedrību klienta personā. Sociālais darbinieks ir un paliek vidutājs; līdzsvara atrašana ir profesijas identitātes jautājums, kas iziet caur pašu sociālo darbinieku un nodrošina **sociālo kohēziju**.

**Piebilde. Kur smelties iekšējos garīgos resursus šādu izvēļu gadījumos un stājas pieņemšanai, ir garīgas dabas jautājums, kas Rietumeiropas vēsturiskajā tradīcijā ir risināts kristīgā garīguma jeb Baznīcas dzīlēs.**

#### Atbildes definēšana –

sociālā darba robežu un līdzsvara definēšana

#### Sociālo darbinieku biedrības loma

• Būt tiltam/saiknei starp profesionāļiem un sociālo pakalpojumu veidotājiem

↳ Kas vēl labāk, ja ne sociālais darbinieks pārzina klientu vajadzības, pazīst viņus pašus. Tikai ieguvis šādu kompetenci, sociālais darbinieks var atrasties dialogā ar sociālo pakalpojumu veidotājiem.

• Nodrošināt atgriezenisko saiti starp *pasūtījumu* un *pieredzi*:

↳ Izrietošs no iepriekš teiktā: tas, kas pārzina darba lauku ar klientiem (*pieredze*) un ir spējīgs vispārīgā veidā risināt viņu problēmas, var ietekmēt *pasūtījuma* veidu un saturu; tā ir sociālā darbinieka profesijas priekšrocība un *sirdsapziņas* pienākums.

↳ Biedrības loma atgriezeniskās saites nodrošināšanai – nenovērtējama.



III grupas darba apkopojums,  
Māriņš Moors, Rīgas Kurzemes  
rajona Sociālais dienests

- Apkopot un vispārināt sociālā darba profesionāļu ikdienas pieredzi („lēnās bumbas” efekts)

↳ Biedrības viens no galvenajiem uzdevumiem – radīt vidi biedrības iekšienē, kas var kļūt par platformu dažādu jomu pārstāvošo sociālo darbinieku ikdienas pieredzes vispārināšanai. Tas ir veids, kā konkrētā jomā strādājošie sociālie darbinieki var kļūt par palīgiem sev un saviem kolēģiem citās institūcijās, nesot ikdienas problemātiku gaismā un cenšoties rast tiem jaunus vai ilgtspējīgus risinājumus; ja tas nenotiek, darbinieks var nonākt savas rutīnas spriedzē, kurā nav iespējams rast atbildes un problēmjautājumiem.

↳ Šādi uzkrāta vispārināta profesionālās jomas pieredze kalpo kā „lēnā bumba” un nostrādā tad, kad politikas veidotājiem kļūst nepieciešams apzināt kādas profesionālās jomas specifiku. Šādās kopējās diskusijās tiek uzkrāta profesijas pieredze, kas var palīdzēt *lobēt* profesiju, pateicoties tās vispārinātai kompetencei – „profesijas kapitālam”, iestrādājot normas likumdošanā, kas atvieglo praktiķu darbību un klientu vajadzību risināšanu. Praktiķa līmenī šāds kapitāls dod iespēju paskatīties uz ierasto praksi profesijas ietvaros ar svaigu skatījumu, proti, „uzspridzināt” bieži iesīkstējušo ikdienas praksi ar jaunāko profesijas laukā vai kolēģu pieredzes atziņām un metodēm. Vispārināto problemātiku ir daudz vieglāk atspeguļot profesionālajā vidē, nekā individuālas konkrētās jomas speciālista problēmas; tādējādi veidojas kapitāls pētījumu veikšanai profesionālās jomas iekšienē (raksti, pētījumi, publiskas diskusijas).

↳ Šādas apkopjošas un vispāriņošas telpas radīšana – viena no profesionālās biedrības priekšrocībām un tās būtību veidojošiem lielumiem.

- Turēt profesionālo identitāti jeb *garu*

↳ Šāda profesijas apzināšana un diskusija stiprina

katra atsevišķā profesionāļa un profesijas identitāti, konkrēti – profesionāļa pašnoteikšanās spējas. Šāda diskusija

ir nepieciešama gan katram profesionālim atsevišķi, lai varētu atbildēt uz jautājumu, kas es esmu profesionālās darbības laukā un ko es varu darīt, lai palīdzētu, gan SDB tās atzīšanās par kompetentu spēlētāju sociālās politikas un profesijas arēnā, kas dod iespēju rēķināties ar tās viedokli.

### Sociālā darba robeža

Grupā secinām, ka sociālā darba robeža ikdienā iet caur konkrēto sociālo darbinieku, viņa iekšējo stāvokli, attieksmi, risinot līdzsvara jautājumu starp sava darbadevēja un klienta prasībām; tādējādi tas kļūst par sociālā darbinieka *garīgās higiēnas* jeb *stājas* jautājumu, un tā šis jautājums arī ir jārisina individuālā līmenī. Cik būs stipra darbinieka atbilde šodienas izaicinājumiem un atbilde uz sabiedrības, proti, klienta jeb cilvēka, vajadzībām, tik stipra būs sociālā darba identitāte Latvijā. Sociālā darba profesijas dzīvotspēja ir atkarīga no sociālā darbinieka *cilvēktapšanas spējas*, – no viņa atvērtības dzīves izaicinājumiem – gan no darba devēja, gan klientu puses – un spējas iznest sev pienākošās („profesionālās degšanas”) ciešanas, proti, savu krustu, līdz galam.

### Līdzsvara nodrošināšana

(sistēmas un individuālā līmenī)  
pieprasa abpusēju mainību =  
= klients maina sociālo darbinieku & otrādi

Šī abpusējā dzīvā saite kalpo par filtru profesijas *iemilēšanā*, proti, uzņemties to nest ar visu pozitīvo un negatīvo un norūdoties; vai tās atmešanā, izdegot neatrodot pozitīvu risinājumu jeb iekšējo resursu atjaunošanos, kas bez *garīgās higiēnas* jautājumu atbildēšanas nav iespējama.

Tabula Nr.3.

**Ko sagaida no sociālajiem darbiniekiem un sociālā darba?**

Ko sagaida no sociālajiem darbiniekiem un sociālā darba?	
Iesaistītie dalībnieki	Dalībnieku ekspektāciju raksturojums
<b>Klienti</b>	- naudu.
<b>Politiķi un amatpersonas</b>	- lai atrisina visas problēmas bez finansējuma.
<b>Paši sociālie darbinieki</b>	- skaidrus „spēles noteikumus”.
<b>Sadarbības partneri</b>	- ka darīs vairāk, nekā ir sociālā darba kompetencē.

Tabula Nr..4.

**Ko vēlētos, lai sagaida no sociālajiem darbiniekiem un sociālā darba?**

Ko vēlētos, lai sagaida no sociālajiem darbiniekiem un sociālā darba?	
Iesaistītie dalībnieki	Dalībnieku ekspektāciju raksturojums
<b>Klienti</b>	- atbalstu problēmu izprašanā un risināšanā
<b>Politiķi un amatpersonas</b>	- teorētiskajās zināšanās un praksē balstītu profesionālu viedokli par sociālo problēmu rašanos un iespējamajiem risinājumiem.
<b>Paši sociālie darbinieki</b>	- profesijas atpazīstamību un atzīšanu
<b>Sadarbības partneri</b>	- sociālās rehabilitācijas darba turpināšanu komandas darba formā.

Darba grupā SDB biedri apsprieda pastāvošo situāciju Latvijā sociālā darba profesijā. Šobrīd, kad daudz runā par krīzi valsts ekonomiskajā situācijā, rodas pamatots jautājums: „Kas notiek sociālajā darbā Latvijā?” Lai atbildētu uz šo jautājumu, darba grupa uzskatīja par nepieciešamu sākt ar darba grupas dalībnieku – sociālo darbinieku – vērtējumu un skatījumu: ko sagaida no sociālā darba un sociālajiem darbiniekiem kā profesionāla atbalsta sniedzējiem visas šajā darbā iesaistītās puses – klienti, politiķi, paši sociālie darbinieki un sadarbības iestādes un tās pārstāvošie citu profesiju pārstāvji jeb sadarbības partneri. Darba gaitā tika izstrādāta situācijas vērtējuma tabula, kurā grupas dalībnieki ar īsu un koncentrētu vārdu vai apgalvojumu centās raksturot pastāvošo situāciju:

No tabulas Nr. 3 var izdarīt secinājumus par to, kā paši sociālie darbinieki redz sociālo darbu ar sociālā darba procesā iesaistīto personu acīm. Šī tabula faktiski parāda sociālo darbinieku novērojumus savā praksē par sociālā darba identitāti citu personu vērtējumā. Kā redzams, aina nav pārāk optimistiska, jo sanāk, ka klienti joprojām lielākoties asociē sociālo darbu ar mantisku palīdzību, pašvaldības politiķi un augstākās amatpersonas prasa sociālajiem darbiniekiem augstus rezultātus, nevēloties piešķirt atbilstošu finansējumu vai arī nesaprotot, ka sociālo problēmu risināšana ir saistāma ar noteiktām finansēm. Savu-

kārt sadarbības partneru ekspektācijas attiecībā pret sociālajiem darbiniekiem ir ļoti paaugstinātas, nereti pat nereāli augstas, ko var skaidrot arī ar palīdzējo profesiju robežu nezināšanu, kā arī ar elementāru sociālā darba būtības nepārzināšanu. Visā šajā situācijā, kad klientu ekspektācijas ir salīdzinoši pieņemtas un primitivizētas, bet politiķu un amatpersonu, kā arī sadarbības partneru ekspektācijas ir ļoti saaugstinātas, diezgan loģiski izskan pašu sociālo darbinieku gaidas pēc profesionālā ietvara skaidrības, pēc noteikumu skaidrības. Faktiski tieši klienti (kā sabiedrības pārstāvji) un politiķi (arī kā sabiedrības pārstāvji) ir sociālā darba „pasūtītāji”. Tomēr ir arī pilnīgi skaidrs, ka šāds „pasūtījums”, kas balstās nepareizos, sagrozītos un reizēm pat instinktu vadītos priekšstatos, var kļūt pat noziedzīgs pret visu sabiedrību kopumā, ja šā „pasūtījuma” veidošanā nav izpratnes par sociālā darba būtību kaut vai elementārā līmenī.

Darba grupa izteica arī savu viedokli par situāciju, kuru dalībnieki sauktu par ideālu; par sociālā darba identitātes izpratni, kādu paši sociālie darbinieki uzskatītu par adekvātu.

Savā ziņā tabula Nr.4 parāda sociālo darbinieku pašu redzējumu par sociālā darba identitāti. Tabulā minētais faktiski ir virziens, kurā būtu jāvirzās sociālajam darbam savā turpmākajā attīstībā Latvijā.

Darba grupa diskutēja arī par tiem robežstāvokļiem jeb situācijām, kuras norādītu uz profesionāla





sociālā darba izzušanu Latvijā. Tās būtu kā pazīmes, kad profesionāla sociālā darba pastāvēšana Latvijā kļūtu apdraudēta. Šīs pazīmes grupas dalībnieku vērtējumā ir:

1. Prasību pazemināšana vai samazināšana sociālā darba kvalitātei un praksei (izglītības prasības, noteikta sociālā darba speciālistu skaita samazināšana pret klientu skaitu u. tml.).
2. Neprofesionāla vadība (ja sociālo darbinieku vadītāji ir bez izglītības un arī pieredzes sociālajā darbā).
3. Pārāk liels uzsvars uz materiālo palīdzību (nevis prasība klientam pašam mainīties).
4. Sociālo darbinieku neiesaistīšana to lēmumu pieņemšanā, kuri skar sociālā darba organizāciju pašvaldībā.

Ja reiz tiek diskutēts par iespējamiem riskiem profesionālajā praksē un profesijas pastāvēšanā, tad būtu jārunā arī par biedrības lomu sociālā darba identitātes stiprināšanā un sociālā darba attīstībā. Dalībnieki uzskata, ka SDB galvenais pienākums ir strādāt sociālā darba profesijas atpazīstamības un atzišanas veicināšanai. Tika saskatīti šādi biedrības uzdevumi un aktivitātes:

1. Regulāra sadarbība ar masu medijiem, gata-vojojot preses relīzes un veidojot sadarbību;
2. Biedrības mājas lapas attīstīšana;
3. Biedru izglītošana un atbalstīšana ikdienas prakses jautājumos;
4. Novadu politiku izglītošana.

Grupu darbs un atziņu kvalitāte liecina, ka sociālie darbinieki ir gatavi jauniem soļiem un jauniem izaicinājumiem, kā arī rosina uz sociālā darba realitāti



**Šogad Sociālo darbinieku biedrības diskusiju nometnē ienāca vēl viens būtisks un priecīgs notikums – tika iesvētīti mūsu jaunie biedri un pirmā biedrības filiāle „Jelgavas reģiona filiāle”.**

paskatīties no prakses un teorijas vienotības skatu-punkta.

SDB valdes vārdā visdziļākā pateicība dalībniekiem par katra individuālo ieguldījumu radošajā, atbalstošajā un darbīgajā atmosfērā vasaras no-metnē! □



03/15/2009 16:18