



Sociālie darbinieki – cilvēku spēju vadītāji

VALTERS DOLACIS,
 Latvijas Kristīgās akadēmijas lektors,
 Sociālo darbinieku biedrības valdes loceklis

Rakstu veidoju, balstoties uz savu uzstāšanos 2010. gada 11.-12. novembrī Rīgā notikušajā Sociālo darbinieku biedrības un LR Labklājības ministrijas konferencē „Sociālā darba attīstības virzieni 2012. – 2017. gadam: problēmu atspoguļojums un risinājumi”, kuras mērķis bija sapulcēt Latvijas sociālā darba praktiķus un apkopot idejas un ieteikumus sociālā darba stratēģijai un attīstībai nākotnē.



Esošā situācija sociālajā darbā

Ekonomiskā krīze valstī un institucionālās reformas ar sociālā darba resursu samazinājumu ir vājinājušas sociālo darbu ar individuālo gadījumu. Latvijas problēma – sociālais darbs aizvien vairāk reducējas uz sociālās palīdzības saņemšanu, kas mūsdienu Eiropas sociālā darba praksē ir atdalītas lietas. Pašlaik profesionālajā vidē raksturīgs veids, kā strādāt ar pabalstiem, ir - noteiktas cilvēku grupas pabalstus saņemt kā algu, un nenotiek cilvēkpotenciāla aktualizācija, bet bezdarbnieki *atražo* bezdarbniekus. Paradoksāli, taču sociālā palīdzība ir kļuvusi par *sociālu problēmu*, jo tā nemotivē palīdzības saņēmēju iziet no savas marginalizētās situācijas, nenodrošina sociālo mainību, bet gan sāk veidot trūkcietēju slāni kā *patērētājus*. Rodas pamatotas bažas par sociālā darba un paša sociālā darbinieka identitātes noturīgumu šādos apstākļos, kad sociālais darbinieks bieži neredz savas sniegtās palīdzības pozitīvo izmaiņu potenciālu cilvēkā. Te rodas jautājums – kādā veidā ar sociālā darba līdzekļiem ir iespējams cilvēkiem problēmsituācijās (klientiem) sniegt patstāvības spējas, lai tie spētu salauzt savu sociālo un garīgo problēmu apburto loku, un sociālā palīdzība nekļūtu par gremdējošu faktoru?

Politiskā pasūtījuma un sabiedrības pieprasījuma **neatbilstība** noved pie **līdzsvara izjaukšanas** profesijas un sistēmas iekšienē

Profesijas identitāte iziet tieši sociālajam darbiniekam pa vidu – viņš ir svārsta lomā

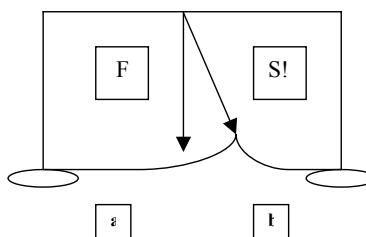
Ņemot vērā, ka ir palielinājies sociālās palīdzības saņēmēju skaits, kas vienmēr ir raksturīgi krīzes apstākļos, sociālais darbinieks paliek *vidutājs* starp savu *darbadevēju* (kas galējā instancē ir valsts un pašvaldība, bet personificēta – sociālās politikas veidotāju personā, kuri izstrādā sniedzamās palīdzības koncepciju un veidus) un *klientu*, kas vispārināti ir sabiedrība (kam šī palīdzība ir domāta). Šis palīdzības veids un apmērs tad arī veido saturu tai komunikācijai, ko sociālais darbinieks ikdienā veido ar klientu. Tā kā sociālais darbinieks ir vidutājs, tad viņa veiksmes atslēga ikdienā ir līdzsvara atrašana starp abām pieprasošajām pusēm. Tādējādi profesijas dinamika veidojas šādi – jo vairāk laika mēs

Līdzsvars profesijā – spriedzes un identitātes jautājums

Pieteikto problēmsituāciju ilustrē dinamika, kas valda profesijas iekšienē. To atklāj profesijas **iekšējās dinamikas modelis**, kas savos pamatos ir līdzsvara jautājums¹.

Sistēmas raksturs profesijā:
 Augsta palīdzības formalizācijas pakāpe

POLITISKAIS PASŪTĪJUMS



F – formalizācija; S – sabiedrība

Sabiedrības pieprasījums:
 Vairāk komunicēt ar klientu

KLIENTA VAJADZĪBAS



veltām formalizācijai² (F), jo mazāk laika paliek klientam³ (S) viņa problēmu savlaicīgai risināšanai, un sabiedrība šos cilvēkus „zaudē”, labākajā gadījumā viņi nonāk sociālā darbinieka redzeslokā tad, kad problēmas jau ir palielinājušās (piemēram, ar pusaudžiem atkarības vielu lietotājiem tagad jāstrādā kā ar smagiem klientiem, kaut arī vajadzēja ar viņiem strādāt, lai viņi neieķļūtu riska kategorijā). Ir jāmeklē un jārod līdzsvars starp formalizācijai veltīto laiku (a) un laiku, kas tiek veltīts rezultatīvai komunikācijai ar klientu (b).

Spridze profesijas iekšienē rodas no tā, ka vadībai ir savs definējums par sociālā darbinieka rezultativitāti, un tas pārsvarā ir akcents uz taustāmu un kvantitatīvu rezultātu (konsultāciju skaits, klientu lietu skaits, iesaistīto institūciju skaits, uzrakstīto vēstuļu skaits u.c.), taču darbiniekiem jārisina savi gadījumi kvalitatīvi, ar personīgu ieguldījumu, un tā veidojas iekšēja spridze, jo kvantitatīvus rezultātus jomā, kur jāstrādā ar cilvēka iekšējo tapšanas un izmaiņu potenciālu, ne vienmēr var precīzi uzrādīt. Sociālajā darbā vienmēr būs grūtības „izmērit” subjektīvos faktorus, cilvēka iekšējās pasaules izmaiņu noturību. Secinot, – abu pušu prasības ir objektīvas, līdz ar to rezultativitāte sociālajā darbā būs mērāma gan kvantitatīvos, gan kvalitatīvos rādītājos.

Ekonomiskās krīzes iespējām līdzsvars vēl vairāk ir izjaukts. Nereti klienti sociālajiem darbiniekiem prasa atrisināt problēmas, kas nav viņu kompetencē, kuras drīzāk jāattiecinā uz sociālās politikas jomu, taču sociālais darbinieks bieži ir vienīgā saite starp valsti un cilvēku problēmsituācijā. No vienas puses, sociālais darbs tieši tāpēc arī pastāv, ka sociālais darbinieks, ja arī pats nespēj atrisināt konkrēto jautājumu, parāda cilvēkam ceļu pie citiem iespējamiem risinājuma veidiem, citiem speciālistiem. No otras puses, tiekšanās uz rezultāta atspoguļošanu var palielināt dokumentāciju, kas veicina gadījuma risināšanas formalizāciju. Problemātiku var attēlot šādi:

Sociālā darba „**rezultatīvitāte**” – kvantitatīvie un kvalitatīvie rādītāji:

- *kvalitāte pret kvantitāti* – strādājot ar cilvēka personības tapšanas un izmaiņu potenciālu sociālajā darbā vienmēr būs grūtības „izmērit” subjektīvos faktorus, cilvēka iekšējās pasaules izmaiņu noturību, taču kvalitatīvs darbs ar gadījumu stiprina sociālā darbinieka identitāti, viņa „vajadzības un lietderīguma” apziņu;
- *kvantitāte pret kvalitāti* – tiekšanās uz rezultāta atspoguļošanu palielina dokumentāciju, kas savukārt palielina gadījuma risināšanas formalizāciju, zaudējot laiku, kas tiek veltīts atsevišķam cilvēkam (grupai), strādājot ar viņa iekšējās noturības stabilizēšanu.

Līdz ar to uzdevums dotajos apstākļos – noturēt **līdzsvaru** starp klientu un institucionālajām prasībām, un tāpēc ir būtiski, lai būtu iespēja strādāt ar pašiem cilvēkiem, nevis palikt tikai palīdzības formālajā pusē, jo profesijai jā rūpējas ne tik daudz par materiālās labklājības nodrošināšanu, bet par **cilvēkpotenciāla** tapšanu, par problēmu risināšanu reālās cilvēkvides situācijās. Tātad – sociālais darbs, kurā darbojas gan sociālie

darbinieki, gan karitatīvie sociālie darbinieki, sociālās palīdzības organizatori, sociālie aprūpētāji, sociālie pedagogi, – ir būtiska, radikāla **cilvēkprofesija**, kura rāda problēmas risināšanas iespējas cilvēku un viņu vides saskarsmes punktā, – savādāk apstājas sociālā mainība un cilvēki kļūst par noslēgtu sabiedrības grupu, veidojas *nabadzības kultūra*.

Risinājumu perspektīvas – sociālā darba un karitatīvā sociālā darba līmenī

Profesijai ir **resursi** tās iekšienē – Eiropas sociālās kohēzijas principu attīstīšana uz vienotas profesijas platformas Latvijā:

1) **Sociālās un karitatīvās kohēzijas principi**, kas cauraustru arī profesiju un tās platformu. Tā ir pieeja, ko var atšifrēt caur **kohēzijas** jeb *sakļaušanās* jēdzienu, kas ir Eiropas bāze sociālajā politikā un sociālajā darbā, bez tās sociālais darbs draud pārvērsties par sociālās palīdzības sniegšanu, kultivējot sociālo bezatbildību, jo cilvēki uzliek atbildību uz valsti („barotājiem”) un, kā jau noskaidrojām, pazūd motivācija mainīties. Tātad uzsvars nevis uz materiālo faktoru labklājības situācijas uzlabošanu, bet *cilvēkpotenciāla* attīstīšanu, kam jānotiek caur atbilstošu sociālo jeb antropoloģisko tehnoloģiju attīstību. Tam nepieciešamas izmaiņas sociālās politikas platformā. Kohēzijas prakse sociālajā politikā un sociālajā darbā savieno valsts un NVO sektoru cilvēka iekļaušanā sabiedrības dzīvē, kur viņš sevi var realizēt atbilstoši savai cieņai jebkurā vecumā.

2) **Karitatīvā sociālā darba profesijas platformas attīstīšana**, jo šī profesija ietver minētos pamatprincipus: sociālo un karitatīvo kohēziju. Turklāt karitatīvais darbs, ko vienmēr ir veikusi Baznīca, vēsturiski ir pamats sekulārajam sociālajam darbam, kas ir zaudējis karitatīvo dimensiju. Karitatīvais sociālais darbs ir cilvēka garīgo un sociālo spēju atjaunošanas līdzeklis. Tas notiek uz *karitatīvās* jeb garīgās kohēzijas pamata, un tas nozīmē, ka ir jāstrādā ar cilvēka **garīgā veseluma atjaunošanu**, ar cilvēkā mītošā Dieva tēla aktivizēšanu, kas tālāk balsta sociālo spēju atjaunošanos. Šādai garīgai stabilizācijai Dievā jānotiek gan pašā palīdzības sniedzēja personībā, gan darbā ar klienta personību. Tikai tā var ieraudzīt visdziļākos sociālo problēmu garīgos cēloņus un saņemt spēku no Dieva izmaiņām.

3) Tādējādi – **Sociālajam darbam = vienlaikus jābūt gan palīdzībai (vērstam uz cilvēku reālajam vajadzībām), gan cilvēku spēju vadīšanai (darbs ar cilvēka garīgo noturību)**. Lai tas notiktu, lai varētu strādāt ar cilvēku individuālā līmenī, palīdzībai jāietver **bībliskās un patristiskās antropoloģiskās zināšanas**. Šī antropoloģiskā pieeja kā jauna metodoloģija, kas izriet no kohēzijas principiem, ir attīstīta karitatīvajā sociālajā darbā, kas Latvijas sociālajā likumdošanā ir atzīts par analogu sociālajam darbam. Tā ir inovatīva un jauna metode sekulārā pasaulē, jo izriet no kohēzijas prakses ar cietēju. Karitatīvais sociālais darbs darbojas kā cilvēka sociālo un garīgo spēju atjaunošanas līdzeklis ar mērķi cilvēkam krīzes situācijā sniegt ilgtspējīgu palīdzību, tas rīkojas sociālās un garīgās integrācijas vārdā. Līdz ar to tas ir inovatīvu sociālo tehnoloģiju jautājums, kas ir ārkārtīgi perspektīvs Eiropas sociālā darba pamats. Te



Lai sociālais darbs kļūtu par cilvēku spēju vadīšanas profesiju un lai taptu realizēta tā eiropeskā, uz sociālo kohēziju vērsta, dimensija, ir jāveido vienota sociālās politikas platforma Latvijā. Iespēja veidot šādu vienotu platformu ir – to bāzēt sociālās ekonomikas principos, jo tā sasaista nevalstisko, biznesa un valsts jeb publisko sektoru un ietver kopienas, brīvprātīgo un bezpeļņas aktivitātes.

sociālais darbs var smelties resursus karitatīvā sociālā darba integratīvajā pieejā.

4) **Preventīvais darbs**, kas jāveic pēc iespējas ātrāk un kas pieprasa plašāku profesionālu komandu. Jāuzsver sadarbība starp esošajiem profesionāļiem skolās, medicīnas iestādēs u.c. Dažādu jomu speciālistu savstarpēja sadarbība, kas strādā ar cilvēkiem krīzes situācijās – iespēja viņus nezaudēt, strādājot ar viņiem prasmju izglītošanā, preventīvajā darbā, un ieraugot viņu problēmu no dažādiem tās aspektiem veselumā. Te pieskaitāms tradicionālo konfesiju darbs slimnīcās, dienas centros ar dažāda vecuma cilvēkiem, darbs ar ieslodzītajiem.

5) **Prasmju attīstība** → sociālā iekļaušana, ko var veikt arī neprofesionāļi – lai vairāk sociālo pakalpojumu vidē ienāktu alternatīvie sociālie pakalpojumi, teiksim, vecu cilvēku sociālajā aprūpē mājās, lai viņiem nevajadzētu pamest sev raksturīgo mājokli, pārceļoties uz pansionātiem.

Kohēzijas piemēri:

- **Invaliditātes likums** – personiskais asistents personām ar invaliditāti → *sakļaušanās ar cilvēku invaliditātes stāvoklī*, realizējot *solidaritāti ar cietējiem*; „dzīves ieguldīšanas” princips otrā cilvēkā.

- **Bezdarbnieku centri** → *sakļaušanās ar cilvēkiem, lai novērtētu viņu piensumu sabiedrības dzīvē un to realizētu* – kur sākumā nemeklē nodarbinātības iespējas, bet dod cilvēkiem *dzīves izglītību* jeb *apmācību*, sākot vispirms ar cilvēka garīgo stabilizāciju, viņa personas veselumā sagatavošanu darba tirgum, un tās ir reālas karitatīvā sociāla darba iespējas. Tādējādi notiek darba ražīguma palielināšana – vecāka gadagājuma strādājošo nodarbinātība – darbs ar viņu personību.

6) **Kopienas** jeb pašas **vietējās sabiedrības iekšējo resursu attīstīšana** – resursu tīmekļa veidošana

vietējās sabiedrībās – alternatīvo sociālo pakalpojumu ieviešana reģionālajā līmenī → *alternatīvo sociālo pakalpojumu sniegšanā iesaistīti brīvprātīgie*. Sociālais darbinieks kā koordinators brīvprātīgo darbam. Te var runāt arī par Baznīcas sociālās kalpošanas un resursu izmantošanu cilvēku koordinētā piesaistē.

Kohēzijas piemēri:

- Rīgas plānošanas reģiona sociālo pakalpojumu attīstības programmā alternatīvajiem sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumiem 2010.-2016. gadam iekļautās paredzamās aktivitātes – kopienas centri, komūnas cilvēkiem ar speciālām vajadzībām, dienas centri un dienas aprūpes centri, brīvā laika pavadīšanas iespējas, mobilās brigādes, atkarību profilakses centri, atbalsta, pašpalīdzības grupas, patversmes, aprūpe mājās, atbalstītais darbs, naturālās saimniecības, dienas nodarbinātības centri, pusceļa mājas, grupu dzīvokļi, krīzes centri, pavadonis -asistents, sociālie rehabilitācijas centri – norāda uz reālām sakļaušanās iespējām cilvēku un viņu vides saskarsmes punktā, dodot cilvēkiem krīzes situācijās lokāli pieejamus palīdzības resursus. Programma paredz šādu aktivitāšu plānu katrai pilsētai un reģionam. Šādās aktivitātēs notiek cilvēku prasmju attīstība viņam pieejamās vides ietvaros jeb **pilnvarošana** → sabiedrības *saliedētības* un *solidaritātes* īstenošana.

- Kopienas resursu attīstīšana → novērtējums **neformālajai palīdzībai**. Kopienas princips sociālajā darba ir – dalīta atbildība, neformālās palīdzības sniedzējā lomas atzīšana.

- Lai attīstītu kopienas resursus, nepieciešama brīvprātīgo piesaiste sociālo pakalpojumu sniegšanā: **brīvprātīgo likums** → *dod iespēju individuāli talantīgam cilvēkam kādā jomā (ar atbilstošu apmācību) piedalīties palīdzības sniegšanā* (paliatīvajā aprūpē, kopienas centros, vecu cilvēku apkopšanā mājās, kopienās atkarības slimniekiem u.c.). Cilvēka talanta novērtēšana saliedē sabiedrību un realizējas **savstarpīgums** → notiek kohēzija. Tas viss veido pamatu *pilnvarošanai* sociālajā darbā. Tā brīvprātīgo likums valstiski atzīst neformālās palīdzības sniegšanas nozīmi; Vācijā 40% sociālā darba ir saistīts ar brīvprātīgo piesaisti. Lai attīstītu kopienas resursus, nepieciešama brīvprātīgo piesaiste sociālo pakalpojumu sniegšanā. Latvijas Sarkanais Krusts nevar aktivizēt sabiedrību bez brīvprātīgo likuma, līdz ar to savu eiropisko pieredzi nevar attīstīt Latvijā pilnā apjomā.

- **Baznīcas sociālā kalpošana** – Pareizticīgās un Katoļu Baznīcas sociālās kalpošanas darbs klosteros, Luteriskās Baznīcas Diakonija → *kalpošanas darbs sekulāriem cilvēkiem* (bezpajumtnieku zupas virtuves, dienas centri ielu bērniem, patversmes u.c.). Baznīcas darbs ar izstumtām sabiedrības grupām kā *iedrošinošā pieredze* – soli ceļā uz kristīgās Baznīcas karitatīvā un atsevišķo draudžu diakonālā nozīmīguma pastiprināšanos un dažādu vietējo marginalizēto grupu resocializēšanu, cieņas atgriešanu, izmantojot reliģiskā kapitāla neizsmeļamos avotus tieši indivīda personības atvēršanā. Sociāli kalpojoša jeb karitatīvi organizēta draudze kalpo kā *vietējās kopienas izpausmju rezervārs*, tā reflektē vietējās sabiedrības *vēsturisko atmiņu, piederības un identitātes apziņu* → pamats kohēzijas praksei.



Sociālās politikas platforma

Lai sociālais darbs kļūtu par cilvēku spēju vadīšanas profesiju un lai taptu realizēta tā eiropeskā, uz sociālo kohēziju vērsta, dimensija, ir jāveido vienota sociālās politikas platforma Latvijā. Iespēja veidot šādu vienotu platformu ir – to bāzēt **sociālās ekonomikas** principos, jo tā sasaista nevalstisko, biznesa un valsts jeb publisko sektoru un ietver kopienas, brīvprātīgo un bezpeļņas aktivitātes⁴. Uz tās balstās Eiropas sociālais modelis un Eiropas ekonomiskā sistēma, savienojot peļņu ar solidaritāti, radot augstas kvalitātes darba vietas, stiprinot sociālo, ekonomisko un reģionālo kohēziju, veidojot sociālo kapitālu, veicinot aktīvu pilsoniskumu, solidaritāti un tāda veida ekonomiku uz demokrātisko vērtību pamata, kas pirmajā vietā liek cilvēkus, neaizmirstot atbalstīt ilgtspējīgu attīstību, kā arī sociālās, vides un tehnoloģiskās inovācijas. Sociālās ekonomikas pievienotā sociālā vērtība izpaužas kā: 1) sociālā kohēzija, 2) nodarbinātība, 3) sociālās un ekonomiskās attīstības veicināšana un uzturēšana, 4) demokrātijas attīstība, 5) sociālās inovācijas un 5) vietējā attīstība.

Šajos principos bāzēts sociālais darbs ir virzīts uz vietējām sabiedrībām raksturīga *sociālā kapitāla*⁵ un *solidāras ekonomikas* veidošanu⁶. Konkrētajā gadījumā – alternatīvo pakalpojumu sniegšana sociālajam darbam paver iespējas strādāt ar iedzīvotāju iesaistes jeb *sociālā kapitāla* veicināšanu: vietējai sabiedrībai raksturīgu ilgtspējības mehānismu izveidi sociālo problēmu risināšanā. Tas atkal ir sociālā darba profesijas *līdzsvara* risinājums, kur sociālais darbinieks sniedz kompetenci sabiedrības grupām savu sociālo problēmu risināšanā, kas atslogotu valsti un palīdzētu cilvēkiem atsevišķi un sabiedrībai kopumā iziet no sociālās depresijas.

Mūsu valstī pagaidām nav atzīts *individuālais sociālais pakalpojums*, jo tas ir saprotams tikai sociālās ekonomikas kontekstā. Individuālā sociālā pakalpojuma sniegšanā būtu iesaistīti: *sociālais uzņēmējs*, *vietējā pašvaldība* un *valsts institūcija*, kas atbildīga par finanšu izdali. Šāda sistēma prasa kvalitatīvu sniegtā pakalpojuma *autorizēšanu* jeb novērtēšanu (te nav runa par sociālā darbinieka sertificēšanu, jo tā ierobežo individuālo sociālo pakalpojumu un palielinātu jau tā lielo kontroli pār darbinieku). Novērtēšanas rezultātā finansējums tiek labākajam sociālā pakalpojuma sniedzējam un tas vairs nenozīmētu, ka finansējums tiek piešķirts tikai valsts institūcijām, konkursa kārtībā tiek iesaistīti arī individuālo sociālo pakalpojumu sniedzēji, un šāda sociālo pakalpojumu sniedzēju daudzveidība konkurences apstākļos palielina sniegto sociālo pakalpojumu kvalitāti. Taču tam ir nepieciešama *sociālās ekonomikas* principos bāzēta sociālās politikas izpratne par sociālo pakalpojumu sniegšanu.

Noslēgumam – lai noturētu līdzsvaru profesijā, ir jārunā par īstermiņa, ilgtermiņa mērķiem, kopēju vīziju sociālajā darbā, vienotu politisko platformu, bet dotajā brīdī, vērstoties pie sociālās politikas veidotājiem Latvijā, profesiju stabilizējošs būtu **politiskais atbalsts** tādu lēmumu veidā, kas:

- **mazina** formālo (birokrātiskās apstrādes) slogu vai to **nepaliekina**, lai noturētu *līdzsvaru* starp klientu un institucionālajām jeb politiskajām prasībām;
- **atzīst** un **nostiprina** karitatīvā sociālā darba un sociālā darba profesiju kā būtisku resursu klientiem šābrīža

situācijā (abas profesijas kā reglamentētās profesijas), kas paredz *sociālās un karitatīvās kohēzijas principu un prakses* ietveršanu sociālās politikas un profesijas kopējā platformā, domājot par profesijas ilgtspējību Latvijā;

- **nesamazina** finansējumu klientu vajadzībām – gan sociālajiem pabalstiem, gan sociālajiem pakalpojumiem, bet saredz tā *aplikatīvās* iespējas (caur alternatīvo sociālo pakalpojumu ieviešanu ar mērķi, lai sociālā palīdzība aizsniedz cilvēku viņa personības kodolā un iekustina pozitīvu pārmaiņu potenciālu);
- **saglabā** sociālo darbinieku skaitu, vai ideālā gadījumā – **palielina**, lai vārētu izpildīt likuma prasības par 1 sociālo darbinieku uz 1 000 iedzīvotājiem un nodrošinātu lielākas iespējas strādāt ar sociālo gadījumu;
- **saglabā** kvalifikācijas prasības un iespējas apgūt izglītību par budžeta līdzekļiem (izglītībai ņemto kredītu dzēšanu), kā arī profesionālās pilnveides – regulāras tālākizglītības – iespējas, lai profesijai saglabātos tās profesionālais kompetences kodols un tā varētu ap sevi pulcināt citu palīdzošo profesiju pārstāvjus, brīvprātīgos. □

¹ Izvērstu modeļa aprakstu skat. *Sociālā Darbinieka* 2009. g. Nr.3 (32) levas Lāss rakstā „Kas notiek sociālajā darbā Latvijā? Diskusijas Sociālo darbinieku biedrības vasaras nometnē”, 38.-46. lpp.

² „Birokrātija” šeit plašā un šaurā nozīmē – šaurā: klienta problēmrisināšanas gaitas dokumentēšana, un plašā: palīdzības satura un veidu diskutēšana, administratīvā rutīna attiecībā ar darbadevēju.

³ Klienta problēmas risināšanai veltītais laiks, ietverot ikdienas saiksmi, problēmas izpēti (vizitācijas), palīdzības resursu piesaisti jeb intervenci, un pēcnovērtējumu.

⁴ *Sociālās ekonomikas* jēdzienu un konceptu sīkāk skat. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komisijas 2007. gada septembrī publicētajā pētījumā *The Social Economy in the European Union*. Sociālās ekonomikas vērtības sakrīt ar ES sociālās iekļaušanas mērķiem jomās, kurās nepieciešams savienot adekvātas nodarbinātības iespējas, profesionālo apmācību un atkaliekļaušanu sabiedrībā. Sociālā ekonomika ir parādījusi, ka tā var lielā mērā uzlabot sociāli marginalizēto cilvēku stāvokli un ka tai ir būtiska kapacitāte sociālo inovāciju jomā, iedrošinot cilvēkus problēmsituācijās meklēt risinājumus savām sociālajām problēmām, piemēram, attiecībā uz profesionālās un ģimenes dzīves rekonsiliāciju (atkalizlīdzināšanos), dzimumu līdztiesību, ģimenes dzīves kvalitāti, un spēju aprūpēt bērnus, vecus cilvēkus un cilvēkus ar invaliditāti.

⁵ *Sociālais kapitāls* apzīmē primāri attiecību kvalitāti starp indivīdiem, tātad, sociālo tīklojumu un savstarpējās mijiedarbes un uzticamības normu veidošanos. Tas ir cieši saistīts ar tā saukto „pilsonisko tikumu”, kur sociālais kapitāls ir vērsts uz šī pilsoniskā tūkuma veicināšanu, kas visspēcīgāk savu izpausmi rod, kad tas ir nostiprinājies sociālo attiecību savstarpējās mijiedarbes tīklojumā.

⁶ *Solidārā ekonomika* ir aktivitāšu kopums, kas ir vērsts uz praktiskas solidaritātes izpaušanu marginalizētajām sabiedrības grupām un kas kontrastē ar privāto sektoru, kur ekonomiskās aktivitātes ir vērstas uz peļņas gūšanu, un sabiedrisko (valsts) sektoru, kur ekonomiskās aktivitātes ir pakļautas sabiedriskās politikas mērķiem. Tie ir centieni veidot solidaritātes kultūru un ekonomiku iepretī kapitālismam mūsdienās, tas izpaužas kā solidāras, *sociāli iekļaujošas* atbildes uz pieaugošajām sociālajam riskam pakļauto iedzīvotāju grupu vajadzībām.