

Sociālais darbs Latvijā



Labklājības ministrija



Sociālais darbs – cilvēktiesību
īstenošanas profesija

lasīt 8. lpp.

Četras pamatvērtības sociālā
darbinieka profesijā

lasīt 12. lpp.

Katra sistēma ir viens vesels, un šis
veselums ir kas vairāk kā atsevišķu
daļu summa

lasīt 28. lpp.

1/2016

Satura rādītājs

Latvijas Republikas labklājības ministra Jāņa Reira uzruna	3
Ilze Skrodele-Dubrovka	
Aktualitātes Eiropas Sociālā fonda projektā "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās"	4
Andra Mite	
Intervija ar Arnitu Freibergu, balvas "Labākais sociālais darbinieks Latvijā 2015" ieguvēju	7
Liesma Ose	
Sociālais darbs - cilvēktiesību īstenošanas profesija	8
Vita Roga-Wiles	
Četras pamatvērtības sociālā darbinieka profesijā	12
Evija Anča	
Es vēlos būt sabiedrībai noderīgs...	15
Santa Ubarste, Dagnija Kamerovska	
Klientu pašvērtējuma celšana - ceļš uz iekļaušanos sabiedrībā	19
Līga Āboltiņa	
Sociālā darbinieka paš aizsardzības paņēmieni jeb kas var palīdzēt palīdzētājam mazināt profesionālās izdegšanas risku	25
Ieva Lāss	
Katra sistēma ir viens vesels, un šis veselums ir kas vairāk kā atsevišķu daļu summa	28
Māris Grāvis	
Labs cilvēks vai labs sociālais darbinieks?	38
Mārtiņš Moors	
Jaunu sociālo pakalpojumu attīstīšana	41
Madara Peipiņa	
Sociālās uzņēmējdarbības ekosistēma	46
Signe Frickausa	
Labklājības ministrijas rīkotā pašvaldību sociālo darbinieku Vasaras skola	51
Kopsavilkums (angļu valodā)	53
Redkolēģijas pēcvārds	54



Jānis Reirs
LR labklājības ministrs

Sociālā darba speciālisti ir atslēga sakārtotai un harmonizētai sabiedrības un sociālās vides sadarbībai. Tāpēc ir svarīgi, lai jomas profesionāļi, studenti un mācībspēki, kā arī ikviens, kuram rūp profesionāla sociālā darba un sniegto pakalpojumu attīstība, būtu informēts un regulāri saņemtu ieskatu nozares aktualitātēs.

Izsaku pateicību rakstu autoriem par atklātību, secinājumiem un piedāvātajiem risinājumiem, ko noteikti neatstāsim bez ievērības un iespēju robežās izmantosim turpmākā darbā.

Sociālā darba prakse, aktualitātes un problēmjautājumi, teorētiskie un praktiskie aspekti, pētniecība un zinātne ir tikai daļa no ieplānotajiem tematiem. Svarīgi ir ne tikai informēt par labklājības nozares aktualitātēm, bet arī iezīmēt jaunus apvārsņus, iepazīstināt ar interesantiem un aizrautīgiem profesionāļiem, parādīt labāko pieredzē balstīto praksi pasaulē un tepat blakus Latvijā.

Stipra un laba sadarbība ar sociāla darba jomas pārstāvjiem, pašvaldībām, to sociālajiem dienestiem, biedrībām, asociācijām un citiem sadarbības partneriem, veicinot arvien ciešāku viedokļu apmaiņu, regulāras diskusijas, ilgtermiņā nodrošinot savstarpēju uzticēšanos un kopīgu mērķu sasniegšanu, ir viena no mana darba prioritātēm ministra amatā. Ir patiess gandarījums, ka beidzot pilnā apjomā varam īstenot apjomīgu atbalstu pašvaldību sociālo dienestu stiprināšanā.

Aktualitātes Eiropas Sociālā fonda projektā “Profesionāla sociālā darba attīstība” pašvaldībās”

Ilze Skrodele-Dubrovskā

Labklājības ministrijas Sociālās iekļaušanas un sociālā darba politikas departamenta direktora vietniece

Foto: no Labklājības ministrijas arhīva

Sociālā darba kvalitātes pilnveidošana, pieejamības nodrošināšana un efektivitātes paaugstināšana, kā arī ilgtspējīga sociālā darba nozares attīstība – tie ir būtiskākie rīcības virzieni, kuros nākamajos septiņos gados plānota sociālā darba attīstība atbilstoši Labklājības ministrijas (turpmāk – LM) izstrādātajām “Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādņem 2014.–2020. gadam”. Šo mērķu sasniegšanai uzsākts Eiropas Sociālā fonda projekts “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās”.

Lai attīstītu sociālo darbinieku un pārējo sociālā darba speciālistu profesionalitāti un konkurētspēju, 2015. gadā tika sākta **profesionālās kompetences pilnveide un supervīzijas nodrošināšana sociālo dienestu un pašvaldību izveidoto sociālo pakalpojumu sniedzēju sociālā darba speciālistiem**. Sociālā darba speciālista izglītība vai darba prasmes vēl negarantē, ka speciālists visu sociālā darba prakses laiku būs spējīgs kvalitatīvi un vispusīgi strādāt. Sociālais darbs mūsdienās ir mainīgs un saistīts ar dažādiem izaicinājumiem – mainās klienti, risināmo sociālo problēmu loks un iesaistītās puses, tādēļ sociālā darba speciālistiem ir pastāvīgi jāpilnveido savas profesionālās prasmes un zināšanas.

Projekta ietvaros paredzēta profesionālās kompetences pilnveide un supervīzija visu 119 pašvaldību sociālo dienestu un citu pašvaldības izveidoto sociālo pakalpojumu sniedzēju sociālā darba speciālistiem. Pašvaldību sociālā darba speciālistu apmācību un supervīzijas izmaksas priekšfinansē pašvaldība, un pēc izdevumu attiecināmības pārbaudes tā var saņemt kompensāciju 50

procentu apmērā par atbilstoši veiktiem izdevumiem. Šis uzsāktais darbs ir ļoti nozīmīgs, jo regulāra profesionāla pilnveide ietekmē sociālā darba kvalitāti kopumā. Apmācības un supervīzija ir vitāli nepieciešama kvalitatīvai un mērķtiecīgai sociālā darba prakses īstenošanai un sociālā darba speciālistu profesionalitātes uzturēšanai.



“Atbalsta intensitātes skalas” metodikas apmācības
No kreisās: Villija Pakalne (Ozolnieku nov.), Anda Krūmiņa (Iecavas nov.),
Laine Zālīte (Vidzemes PR), Ineta Enģele (Kuldīgas nov.)

Projekta ietvaros vēl plānota **vairāku metodiku izstrāde darbam ar aktuālajām klientu mērķgrupām sociālajā dienestā, sociālo darbinieku mācības un izstrādāto metodiku pilotēšana sociālajos dienestos**. Pēc katras izstrādātās metodikas sociālie darbinieki tiks apmācīti šo metodiku izmantot praksē, un tiks īstenoti pilotprojekti, lai metodikas ieviestu pašvaldībās.

2016. gada sākumā jau uzsākts darbs pie pirmās metodikas, kas paredzēta **darbam ar personām, kam ir garīga rakstura traucējumi. Savukārt nākamo metodiku plānots izstrādāt darbam ar vardarbībā cietušām personām un vardarbību veikušām personām (varmākām)**.

Metodikas – darbam ar personām, kam ir garīga rakstura traucējumi, – pirmajā posmā pašvaldību sociālie darbinieki no 18. līdz 22. aprīlim piedalījās LM organizētās mācībās par organizācijas AAIDD (*The American Association on Intellectual and Developmental Disabilities*) izstrādāto metodi "Atbalsta intensitātes skala".

Metode ir zinātniski pamatota un kā ieteicamais instruments minēta Eiropas Komisijas kopējās vadlīnijās pārejai no institucionālās uz sabiedrībā balstītu aprūpi. Atbalsta intensitātes skalu ir izstrādājusi ASV organizācijas AAIDD zinātnieku grupa. Tā ļauj standartizēti novērtēt personu ar garīga rakstura traucējumiem atbalsta vajadzības šādās jomās: sadzīve, sabiedriskā dzīve, mūžizglītība, nodarbinātība, veselība un drošība, sociālās aktivitātes, interešu aizstāvība. Ar skalas palīdzību var novērtēt arī ar uzvedību un medicīnisko aprūpi saistītus jautājumus, nosakot nepieciešamā atbalsta biežumu, veidu un ilgumu. Atšķirībā no citiem instrumentiem, atbalsta intensitātes skala vērtē ne tikai cilvēka prasmes un spējas noteiktu darbību veikšanā, bet arī atbalstu, kāds cilvēkam ir nepieciešams, lai dzīvotu patstāvīgi. Skala ir orientēta uz to, lai veicinātu cilvēku ar garīga rakstura traucējumiem līdzdalību, dzīves kvalitāti un pašnoteikšanos. Mācībās metodi apguva 37 sociālie darbinieki no 30 Latvijas pašvaldībām. Pēc mācībām dalībnieki ir iesaistījušies plānošanas reģionu īstenotajos deinstitucionalizācijas projektos, lai iegūtās prasmes un pieredzi izmantotu, veicot 2100 pilngadīgu personu ar garīga rakstura traucējumiem novērtēšanu. Turpmāk, pamatojoties uz šiem novērtējumiem, paredzēts sagatavot individuālos atbalsta

plānus katram cilvēkam un reģionu deinstitucionalizācijas plānus sabiedrībā balstīto pakalpojumu attīstībai personām ar garīga rakstura traucējumiem. Nākamais posms šīs metodikas ietvaros ir izstrādāt metodiku darbam ar personām, kam ir garīga rakstura traucējumi, apmācīt sociālos darbiniekus un izmantot izstrādāto metodiku pašvaldībās, kuras piedalījās jau tās pirmajā posmā.

Projekta ietvaros nākamajos gados plānoti vairāki pasākumi:

Viens no tiem ir **konference**, kas notiks katru gadu pavasarī – martā, kad tiek atzīmēta Vispasaules sociālā darba diena. Izņēmums ir šis gads, kad konference notiks 4. novembrī. Šogad konferences tēma būs par profesionālo integritāti kā vienu no sociālā darba pamatvērtībām, LM to organizēs sadarbībā ar Sociālo darbinieku biedrību, kura šogad svin savu 10 gadu pastāvēšanas jubileju. 2017. gadā saruna par sociālā darba pamatvērtībām tiks turpināta, un konferences ietvaros pievērsīsimies ētikas jautājumiem sociālajā darbā. Sākot ar 2017. gadu, konferences noslēgumā, projekta aktivitātei saplūstot ar valsts budžeta ietvaros īstenoto aktivitāti, paredzēts **konkurss un gada balvas "Labākais sociālais darbinieks Latvijā 2016" pasniegšanas ceremonija**. LM organizē un finansē šo konkursu jau no 2013. gada. Tā mērķis ir apzināt sociālos darbiniekus Latvijā, kuri aktīvi un godprātīgi strādā,



Diskusija par ētiku sociālā darbinieka profesionālajā darbībā

sniedz profesionālu atbalstu iedzīvotājiem dažādu sociālo problēmu risināšanā un novēršanā, kā arī popularizēt sociālā darbinieka profesiju Latvijā. Pretendenti tiek izvirzīti un vērtēti vairākās nominācijās atbilstoši apstiprinātajam ikgadējam konkursa nolikumam. Konkursu LM īsteno sadarbībā ar Sociālo darbinieku biedrību, Latvijas Pašvaldību savienību, Latvijas Pašvaldību sociālo dienestu vadītāju apvienību un Latvijas Profesionālo sociālā darba speciālistu asociāciju. Šo organizāciju pārstāvji konkursa žūrijā izvērtē iesniegtās anketas un piešķir atbilstošās nominācijas.

Projekta ietvaros katru gadu tiks veidots arī **periodiskais izdevums par sociālā darba aktualitātēm "Sociālais darbs Latvijā"**, ko plānots izdot divas reizes gadā (arī elektroniskā veidā). 2016.–2017. gadā četru izdevumu sagatavošanu un izdošanu nodrošinās pakalpojumu sniedzējs – personu apvienība, ko veido sabiedrība ar ierobežotu atbildību "Baltijas Starptautiskā akadēmija" un sabiedrība ar ierobežotu atbildību "Latvijas Kristīgā akadēmija", ar ko līguma attiecības noslēgtas 2016. gada maijā. Pirmais izdevums pie lasītājiem nonāks šī gada septembra sākumā, otrais izdevums – decembra beigās.

Lai rosinātu sarunu par dažādiem aspektiem, kas būtiski ietekmē sociālo dienestu darba efektivitāti un sociālā darba speciālistu profesionalitāti, projekta ietvaros plānots **tematisko diskusiju cikls**. Pirmā diskusija par ētiku sociālā darbinieka profesionālajā darbībā notika 2016. gada 25. maijā. Diskusijas ietvaros runājām gan par to, ko saprotam ar jēdzienu "ētika", gan to, kāda nozīme profesionālajā darbībā ir ētikas kodeksam. Diskusijas laikā sociālā darba profesionāļi un eksperti – Ieva Lāss, Evija Apine, Ārija Baltiņa un Mārtiņš Moors – diskutēja arī par sociālajā darbā pieredzētajām situācijām un profesijas ētikas kodeksa nepieciešamību – vai tas ir jāaktualizē un kam tas būtu jādara. Sprieda par to, kādām pamatvērtībām jābūt šādā kodeksā, lai tas nezaudētu aktualitāti un būtu izmantojams profesionālajā darbībā; kāds mehānisms nepieciešams, lai neētiska rīcība varētu tikt izvērtēta, un kam tas būtu jādara. Diskusiju vadīja Rīgas Stradiņa universitātes docents Ivars Neiders. Turpinājums iesāktajai diskusijai būs 2017. gada konferencē. Diskusijas video ieraksts ir pieejams tiešsaistē (<https://www.youtube.com/user/LabklajibasMinistrija>) LM tīmekļa vietnē.



Balva "Labākais sociālais darbinieks"

Turpināsies arī **ikgadējās sociālo dienestu / pašvaldību darbinieku metodiskās sanāksmes** piecos Latvijas reģionos, kur LM aicina ik gadus piedalīties pašvaldību atbildīgās amatpersonas, kas atbild par sociālo politiku un ir iesaistītas tās veidošanā, sociālos darbiniekus, sociālā darba speciālistus, sociālā darba sektora vadītājus un citus sociālās jomas profesionāļus. Sanāksmju laikā ir iespēja uzzināt par jaunumiem sociālā darba jomā, izmaiņām sociālās palīdzības un sociālo pakalpojumu jomā, kā arī saņemt informāciju par citām aktualitātēm. Dienas otrajā pusē dalībniekiem tiek piedāvāta iespēja piedalīties seminārā par svarīgiem un aktuāliem jautājumiem sociālajā darbā. Pagājušajā gadā semināra tēma bija "Vardarbība pret bērnu un vardarbība bērna ģimenē, tās veidi un pazīmes, starpinstitucionālā sadarbība, ja notikusi vardarbība".



*Balva "Labākais sociālais darbinieks"
No kreisās: Inita Gādmāne, Arnita Freiberga,
Ilona Sjakste, Solveiga Troņikova*

Pirms projekta izstrādes nepieciešams veikt novērtējumu. Tas jādara arī projekta nobeigumā, lai izvērtētu ieguldījumu. Tāpēc šajā gadā ir plānots **ex-ante izvērtējums**, kura ietvaros tiks izskatīts pašvaldību sociālā darba speciālistu atzinums par esošo situāciju sociālajā darbā, klientu un darbinieku apmierinātības mērījumi un pašvaldību vadības izpratne par sociālo dienestu vietu un lomu sabiedrībā. Līdz ar to ir ļoti būtiski, ka pētījumā iesaistītās personas ir atsaucīgas un spēj sniegt informāciju, lai iegūtu pēc iespējas precīzu sociālā darba ainu un turpmākajos gados varētu risināt konkrētas sociālā darba problēmas.

Par nākamajām aktualitātēm, kas tiks uzsāktas un turpinātas projekta ietvaros, informācija sekos turpmāk.



Intervija ar Arnitu Freibergu, balvas “Labākais sociālais darbinieks Latvijā 2015” ieguvēju

Andra Mite

Baltijas Starptautiskās akadēmijas studiju virziena “Sociālā labklājība” vadītāja

2015. gadā izsludinātajā konkursā “Labākais sociālais darbinieks Latvijā 2015” bija pieteikti 77 sociālie darbinieki no 44 Latvijas pašvaldībām. Galveno balvu saņēma Smiltenes novada sociālā dienesta darbiniece darbam ar ģimenēm un bērniem Arnita Freiberga.

Arnitu Freibergu konkursam pieteica Smiltenes novada domes Sociālā dienesta vadītāja Anita Šteinberga. Viņa Arnitu novērtēja kā īpaši centīgu, pašizliedzīgu un nemitīgi savas zināšanas pilnveidojošu darbinieku, kas pieņem jaunus izaicinājumus, sniedzot atbalstu ģimenēm ar bērniem.

Ar Arnitu tiekamies Smiltenē. Arnita ir smilteniete ar dzimtas saknēm Smiltenē jau trešajā paaudzē, un tagad pati audzina trīs dēlus.

– A.M. Kā nonācāt sociālā darba profesijā?

– A.F. Esmu bijusi gan bibliotekāre, gan pedagoģe. 13 gadus strādāju par skolotāju Plāņu pamatskolā, Strenču novadā, bet 2007. gadā ieguvi sociālā darbinieka izglītību Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskolā “Attīstība” ar specializāciju sociālajā pedagoģijā. Ļoti atzinīgi vērtēju iegūto izglītību un saku lielu paldies pasniedzējiem, kas tajā laikā sniedza teorētisko pamatojumu, mainīja domāšanu un iedrošināja jauniem izaicinājumiem.

No 2008. līdz 2012. gadam vadīju Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskolas “Attīstība” filiāli Smiltenē. Paraleli augstskolas darbam vadīju arī 2009. gadā likvidēto Smiltenes pagasta pirmskolas izglītības iestādi “Ābecīši”.

No 2010. gada strādāju par sociālo darbinieci Smiltenes novada pašvaldībā – sākumā Launkalnes pagastā, kur 2011. gadā, apvienojot spēkus ar divām enerģiskām dāmām, izveidojām nevalstisku organizāciju – biedrību “ARI TEV”. ARI ir mūsu vārdu pirmo burtu abreviatūra. Biedrība dibināta, lai palīdzētu Launkalnes pagasta ģimenēm ar bērniem, kuras nonākušas krīzes situācijā vai kurām nepieciešama palīdzība elementāru sociālo prasmju apgūšanā. Biedrības, kura 2011. gada 12. aprīlī ierakstīta Biedrību un nodibinājumu reģistrā, mērķis bija atvērt sociālās palīdzības diennakts centru Launkalnē, iesaistot darbā speciālistus un brīvprātīgos, lai veidotu atbalsta grupas Smiltenes novada ģimenēm, kurām nepieciešama palīdzība, kā arī sniegtu uzticamu atbalsta plecu Launkalnes pagasta ģimenēm ar bērniem. 2013. gada oktobrī kā sociālais darbinieks ar trīs gadu stāžu saņēmu pirmo atzinības rakstu no Launkalnes pagasta pārvaldes par ieguldīto darbu sociālajā jomā Launkalnes pagasta attīstībā.

Kopš 2013. gada strādāju Smiltenē. Papildus esmu ieguvusi sertifikātu, lai kopā ar novada psiholoģi Daci Gailīti varētu strādāt un vadīt atbalsta grupas vardarbību veikušiem pieaugušajiem.

– A.M. Jūs arvien iesaistāties jaunos izaicinājumos?

– Jā, papildus savam pamatdarbam Smiltenes novadā vadu konsultācijas un tikšanās, kuru rezultātā palīdzu pieaugušiem varmākām izprast savas tieksmes un mazināt draudus apkārtējiem cilvēkiem. Interesi par šāda pakalpojuma izmantošanu izrādījuši arī apkārtējie novadi. Kopš 2015. gada janvāra šis ir valsts apmaksāts pakalpojums. Esmu arī mentors jaunajā projektā “Proti un dari”, kas tiks realizēts tuvāko četru gadu laikā mūsu novadā.

– A.M. Kas, jūsuprāt, ir lielākie izaicinājumi sociālā darba profesijas attīstībā Latvijā?

– Izaicinājumi ir celt sociālā darbinieka profesijas prestižu, neļaut to noniecināt no citu speciālistu puses, jo jāatceras, kas ir sociālā darba instrumenti – skolas, ārsti, biedrības; sabiedrības attieksme. Bez šo līdzcilvēku atbalsta un izpratnes, sava darba godprātīgas izpildes sociālajam darbam trūkst prestiža.

– A.M. Kādas ir svarīgākās vērtības, kuras jāievēro sociālajam darbiniekam praksē?

– Drosme un goda prāts, kā arī ļoti patstāvīga lēmuma pieņemšana krīžu situācijās.

– A.M. Kas rada lielāko gandarījumu jūsu darbā?

– Jauni izaicinājumi un nestandarta situācijas, jo katrs sociālais gadījums ir ļoti individuāls un neatkārtojams. Joprojām varu dzīvot Latvijā un nodrošināt savai ģimenei iztiku.

– A.M. Kādas ir jūsu atziņas citiem sociālajiem darbiniekiem?

– Vēlos atgādināt patiesību no Bībeles – Salamana pamācības, 3. nodaļas 27.-28. pants: “Neliedzies labu darīt ikvienam, jo tavai rokai Dievs piešķīris visu, lai tā to darītu. Nesaki savam tuvākajam - Ej un nāc, rītu es tev došu, - jo tev taču ir ko dot tūlīt!”

“Spēku vajag, lai izdzīvotu savu likteni!”

A. Freiberga

Sociālais darbs – cilvēktiesību īstenošanas profesija

Liesma Ose

Pedagoģijas doktore (Dr. paed.), nodibinājuma “Globālās attīstības institūts” valdes locekle

“Kur tad galu galā rodas vispārējās cilvēktiesības? Necilās, ikdienišķās vietās, mūsu māju tuvumā: tās ir tik necilas un mazas, ka nevienā pasaules kartē mēs nevarēsim tās atrast. Bet tieši tur rit atsevišķā cilvēka dzīve: dzīvesvietā, skolā vai augstskolā, kur viņš vai viņa mācās; rūpnīcā, fermā, birojā, kur viņš vai viņa strādā. Šajās vietās ikviens vīrietis, sieviete un bērns tiecas pēc taisnīgas attieksmes, vienādām iespējām, vienādas cieņas un dzīves bez diskriminācijas. Ja tiesībām tiks piešķirta maza nozīme šajās vietās, tad tām būs maza nozīme jebkur citur. Ja nebūsim spējīgi uz pilsonisku rīcību - ieviest cilvēktiesību standartus mūsu mājvietās, tad velti cerēt uz progresīvu attīstību plašākā pasaulē.”

Fragments no ANO Vispārējās Cilvēktiesību Deklarācijas autorei Eleonorai Rūzveltai runas 1958. gada 27. martā, Deklarācijas desmitgades svinībās ANO mītnē Ņujorkā

Esmu privilēģēta: man ir bijusi iespēja mācīties sociālo darbu Čikāgā, Dominikāņu universitātes sociālā darba doktorantūras skolā (*Dominican University Graduate School of Social Work*) un brīvprātīgi piedalīties gadījumu vadībā darbā ar imigrantiem un cilvēku tirdzniecības upuriem cilvēktiesību NVO “*Heartland Alliance: Human Right and Human Needs Organization*” Amerikas Savienotajās Valstīs. Īpašu pateicību šī raksta tapšanā vēlos izteikt latviešu sociālā darba iedvesmotājam Dr., prof. Markam Rodžeram un Dr., prof. Mērijai Svigoņskai. To, ko par sociālo darbu kā cilvēktiesību īstenošanas profesiju neapguvu pati un neizlasīju globālajos sociālā darba standartos, man iemācīja viņi.



“Lūdzu, asiņo: tad sapratīšu, ka esi dzīvs,” dzied blūzmenis Bens Hārpers. Dziesma ir par nejūtīgumu, atsvešinātību, līdzcilvēku biežajām ādām. Dara pāri un nejut, ka otram sāp.

20. gs. 70. gados poļu publicists Vieslavs Luka uzrakstīja grāmatu “Tagad ir tik maz mīlestības...” – par to, kā it kā tuvi cilvēki dara pāri viens otram ģimenē, par vardarbību pret bērnu, sievieti, toreizējās sociālistiskās Polijas valsts vardarbību pret saviem pilsoņiem.

2005. gadā rokmuziķis un, manuprāt, visu laiku patiesākais un pazīstamākais “pasaules lāpītājs” Bono ar savu grupu U2 uzsāka kampaņu ONE (www.one.org), kurā mudināja mūsu pasaules pilsoņus ar savu politisko un finansiālo izšķiršanos darīt galu ekstrēmajai nabadzībai Āfrikā.

Šogad, 16. jūnijā, nežēlīgi tika nogalināta britu parlamenta deputāte no leiboristu partijas, cilvēktiesību aktīviste, starpkultūru dialoga un iecietības vēstnese Džo Kokska. Viņa aģitēja pret Brexit, bet tas nu ir noticis. Tiešsaistes piemiņas sienā Džo Koksai es ierakstīju: “cilvēcība un cilvēka cieņa ir nebeidzamas” (*humanity and dignity are endless*).

Es rakstu par to, kam ticu.

Bono, Vieslavu Luku, Benu Hārperu un Džo Kokska vieno cieņa pret cilvēku un cilvēkmīlestība. Cieņa pret ikviena cilvēka tiesībām būt, dzīvot un īstenot sevi šajā vienīgajā pasaulē, kas ir mūsu mājas. Cītu nav. Kas tad mājas kops, ja ne mēs paši.



IKVIENS cilvēks ir vērtīgs un rūpju cienīgs

“Globālie sociālā darba izglītības un prakses standarti” – izstrādāti 2004. gadā; 2005. gadā standartus Latvijā popularizēja SDSPA “Attīstība”, un tie ir iekļauti sociālo darbinieku profesionālajās pirmā un otrā līmeņa augstākās izglītības programmās. To gars un burts paredz profesijas ētisko kodolu: cieņa bez nosacījumiem un cilvēka kā vērtības apzināšanās (cilvēktiesības) ir pastāvīgs ētisks darba vadmotīvs. Pārliecinošāk kā iepriekš šie standarti vērsti uz sociālā un ekonomiskā taisnīguma atjaunošanu; to misijas raksturojumā lasām: “[...] dot iespēju visiem cilvēkiem

attīstīt viņu potenciālu, uzlabot dzīvi un kavēt disfunkciju". Definējot sociālo darbu kā profesiju, sniegts skaidrojums, ka "sociālā darba speciālistu rīcības motivācija un pamatojums ir cilvēktiesības un sociālais taisnīgums", un apgalvots, ka "cilvēktiesību, sociālā taisnīguma, sociālās atbildības un kolektīvās vienotības, un saskaņas (kohēzijas) principi ir sociālā darba pamatā dažādās pasaules valstīs". Starp mērķiem lasām: "Formulēt sociālo programmu un jaunu pakalpojumu mērķus, lai veicinātu sociālo kohēziju un sociālo stabilitāti, sociālo attīstību un cilvēktiesību īstenošanu."¹

Cilvēktiesību saturs

Cilvēktiesības ir dzīves pilnvērtīgas dzīvošanas būtiskas iespējas un brīvības, kas pienākas ikvienam. Tomēr to īstenošana nenotiek automātiski. Reālajā pasaulē, lai panāktu noteiktu cilvēku vai grupu tiesību īstenošanu, nepieciešama apziņa par šo tiesību svētumu, kā arī vara. Vara kā spēja īstenot tiesības, piešķirot savas valsts iedzīvotājiem noteiktas vitālas pamatiespējas. Lēmums par pamatiespēju piešķiršanu vai nepiešķiršanu atkarīgs no kultūrvides un vērtībām, kas vada gan politikas veidotāju, gan ieviesēju, gan mūsu visu prātus un ikdienas izvēles. Citiem vārdiem, ir vienas fundamentālas cilvēktiesības, bet to prioritāte un izpildījums dažādās kultūrās un valstīs atšķiras.

Amerikāņu cilvēktiesību pētnieks sniedz vienkāršu un sociālā darba globālajos standartos ietvertās cilvēktiesību izpratnes skaidrojumu: "Ikvienam un katram cilvēkam ir svēts, neaizskarams, un tam piemīt iedzimta vērtība un cieņa. Apliecinot cilvēka svētumu un neaizskaramību, noteiktas izvēles un darbības attiecībā uz cilvēku ir atzīstamas un veicināmas, bet citas aizliedzamas. Ir darbības, kuras nav pieļaujamas ne pret vienu cilvēcisku būtni, un darbības, kuras būtu jāveic ikviena cilvēka labā."²

Cilvēktiesības apliecina darbības, kas nodrošina cilvēka dzīvību un cilvēka cienīgu dzīvi.

Vēsturiskie periodi cilvēktiesību attīstībā Brīvība

Ideju vēsture Rietumu pasaulē demonstrē, ka vieglāk ir kaut ko definēt, par pamatu ņemot to, kas tas nav, nevis to, kas ir. Austrumu doma ir piepildīta ar pozitīvu saturu (arī, ja saturs ir tukšums, kā budismā), cilvēka cieņa ir integrēta kultūrā. Rietumos cilvēktiesību vēsture sākusies ar negatīvo tiesību definēšanu.

Pirmā cilvēktiesību paaudze, kā to dēvē pētnieki, datējama ar 17. un 18. gadsimtu – Apgaismības filozofiskās domas uzplaukumu Eiropā un 18. gs. otrajā pusē arī Jaunajā pasaulē. To raksturo negatīvo tiesību ietvars: "brīvība no ierobežojumiem un apspiestības". Mums pazīstamie

priekšstati par vārda, apziņas, ticības brīvību cēlušies šajā laikā. Autori: pirmie liberālisma filozofi Dž. Loks, Š.L. de Monteskjē, Ž. Ž. Ruso un viņu sekotāji.

Pirmo tiesību paaudzi veido politisko un pilsonisko tiesību jeb brīvību priekšstati, kuru misija ir aizsargāt cilvēku no varas pārmērīgas lietošanas no valsts institūciju puses. Šīs paaudzes vēsturisko novitāti raksturo vienlīdzības likuma priekšā pasludināšana. Tiesiskai vienlīdzībai pievienojas arī tiesības uz līdztiesīgu līdzdalību valsts politiskajā dzīvē. Sākotnēji, līdz pat pagājušā gadsimta pirmajai pusei, citviet pat 70. gadiem, politiskās tiesības bija garantētas tikai vīriešiem.³

Visvecākās brīvības, ko baudām, ir vārda brīvība, tiesības uz taisnīgu tiesu, ticības un pārliecības brīvība, brīvība no verdzības, spīdzināšanas, no patvaļīgas apcietināšanas vai iekaušanās ģimenes dzīvē, tiesības precēties un dibināt ģimeni, domas, apziņas un pulcēšanās brīvības. ANO Vispārējā Cilvēktiesību Deklarācijā šīs tiesības dokumentētas, sākot ar 3. un beidzot ar 21. pantu.

Līdztiesība

Otrās paaudzes cilvēktiesības (nosacīti datējamas ar 18. – 19. gs.), raksturo **līdztiesības** dominante. Šo tiesību paaudzi raksturo "uzdevumu saraksts" valstij: kas jānodrošina, lai tās iedzīvotāju cilvēktiesības pilnībā īstenotos. Citiem vārdiem – sociālās, ekonomiskās, kultūras tiesības. Visas šo tiesību grupas vieno ideja, ka valsts iedzīvotājiem, lai cik daudzām un dažādām kultūras grupām tie piederētu, tiek nodrošināti vienādi dzīves apstākļi un vienāda attieksme no valsts iestāžu puses. Te pieder arī tiesības uz veselības aprūpi, izglītību, darbu; tiesības strādāt un saņemt līdzvērtīgu samaksu par atbilstošu veikumu; tiesības uz dzīves līmeni, kas atbilst individuālām veselības un labklājības prasībām; kā arī tiesības uz atpūtu un līdzdalību kultūras dzīvē. Pilnīgu minēto tiesību izklāstu var gūt Vispārējā Cilvēktiesību Deklarācijā no 22. līdz 27. pantam. Sociāla darba profesionāļi, šīs rindas lasot, jau pazīst sevi un savu ikdienas darbu.

Kā zināms, kopš 1998. gada Latvijas Satversmi papildina astotā – cilvēktiesību nodaļa. Ironiski un reizē skumji bija likumdevēju strīdi: 2005. gada nogalē, kad Latvijas Satversmi papildināja slavenais teikums par valsts aizsardzību laulībai starp vīrieti un sievieti, Saeimas deputāti augstprātīgi ignorēja Sociālistiskās partijas iesniegto Satversmes grozījuma projektu par ģimeņu ar bērniem sociālajām tiesībām nepalik bez pajumtes. Valsts likumdevēju personā apņēmas sargāt "trauslo" vīrieša un sievietes savienību, bet par to, ka ģimenei ar bērniem jājūtas drošiem par jumtu virs galvas, izvēlējās nedomāt. Opozīcijas priekšlikums, galu galā.

Solidaritāte

Trešā cilvēktiesību paaudze ir pati jaunākā – 20. gs. vidū dzimusi. To raksturo brālības jeb solidaritātes ideja, un pirmo reizi tiesību ietvarā atsevišķo cilvēku nomaina grupas jeb kopienas. Vēsturiski šīs tiesības veidojušās dekolonizācijas,

¹ Globālie sociālā darba izglītības un prakses standarti. - Rīga: Attīstība, 2008 (tulkots no Global Standards for Social Work Education and Training, Adelaide, Australia, 2004.)

² Michael J. Perry. The idea of human rights: four inquires / New York, N.Y.: Oxford University Press, 1998

³ Šveicē sievietēm vēlēšanu tiesības piešķīra tikai 1971. gadā.

tautu atbrīvošanās cīņu kontekstā. Tās iemiesotas vairākos starptautisko tiesību aktos, piemēram, ANO konferencē par Cilvēka vidi pieņemtajā Stokholmas deklarācijā 1972. gadā, 1992. gadā Riodežaneiro pieņemtajā ANO Deklarācijā par vidi un attīstību. Kolektīvās tiesības ietver tautas tiesības uz integritāti, pašnoteikšanos, patstāvīgu, neapdraudētu eksistenci; tiesības uz savu kultūru, tiesības uz ekonomisku un sociālu attīstību, informācijas apriti un komunikācijām, dzīvi miera apstākļos, drošu un veselīgu vidi, kā arī līdzdalību pasaules kultūras mantojuma veidošanā.

Politiskajās debatēs gan Latvijā, gan citās jaunajās ES dalībvalstīs kolektīvo un grupu tiesības ieņem būtisku vietu. Ne jau izklaides, bet etnisko, reliģisko, ideoloģisko konfliktu kontekstā, piemēram, Francijā un Nīderlandē, Dānijā. Debatēs konservatīvie – reliģisko un nacionālistisko ideoloģiju piekritēji – deklarē vienas grupas kā tiesību cienīgas, citas – kā tiesīgas, bet ar nosacījumiem. Kā luterāņi un ultrakreisie Dānijā, latvieši un nelatvieši vai heteroseksuāli un homoseksuāli cilvēki tepat Latvijā.

Dubulti standarti ir ļoti spēcīgs politisko un morālo manipulāciju līdzeklis, bet būtu svarīgi saprast to nekaunīgo pretrunu ar cilvēktiesībām. Laikam jau kādam reiz ir pietiekami skaļi jāpasaka, ka visi latvieši nav labi un lolojami tikai tāpēc, ka viņu vecāki un vecvecāki ir daudz cietuši, tāpat kā visi ebreji nav automātiski labi un izcili ebreju tautai nodarīto necilvēcīgo pārestību dēļ. Tāpat visi Ruandas iedzīvotāji nav viennozīmīgi labi un saudzējumi nesenā genocīda dēļ. Un pretēji, visi amerikāņi, visi krievi, visi vācieši un citu tā saukto *uzvarētāju nāciju* pārstāvji nav automātiski atbildīgi par savu valstu valdību lēmumiem un nav uztverami kā okupanti. *Apdraudētības mītu* un *pārākuma mītu*, un vēl citus polittehnologu radītos mītus, kas ir piesārņojuši miljoniem dažādu paaudžu cilvēku smadzenes, var iztīrīt ar svaigu un aukstu kritiskas domāšanas “dušu”.

Vispārējās Cilvēktiesību Deklarācijas 29. pants min arī pienākumus un citu cilvēku drošībai un labklājībai neizbēgamus tiesību ierobežojumus.

Tolerance

Cilvēktiesībās sakņotās pamatvērtības – brīvību, līdztiesību un solidaritāti – sociālā darba praksē pastarpina tolerance kā profesionāla kvalitāte: tā padara iespējamu un reālu vienlīdzīgu attieksmi, atbrīvojot jeb emancipējot klientus vai to grupas no beztiesiska stāvokļa ierobežojumiem, izstrādājot sociālās programmas vai sociālo politiku, tiecas līdztiesīgi un atbilstoši klientu vajadzībām celt dzīves kvalitāti, un solidaritāti īsteno cilvēkmīlestībā pret dažādajiem un no paša sociāla darba profesionāla atšķirīgajiem.

Kanādiešu politiskais filozofs Daniels Veinstoks, mans “skolotājs” sabiedrības saliedētības darbā, 2008. gadā sarunā atzina, ka “tolerance ir auksta vērtība: tā paredz pieciešanu”. Mēģināju strīdēties – ja tās sabiedriskajā domā ir tik maz kā Latvijā, tad to kopt ir svarīgi – sasildīs pēc tam. Un

domāju par saviem studentiem – sociālajiem darbiniekiem, kas ne vien ir iecietīgi pret savu klientu uzvedību, bet ar cilvēkmīlestību pieņem viņus tādus, kādi viņi ir.

Tolerance sinonīms ir **labā grība**, kas izpaužas uzvedībā un attieksmē: atļaut cilvēkiem runāt, rīkoties, ticēt viņu ieskatiem, viņus nekritizējot un nenosodot. Tolerants cilvēks ir nenosodošs attiecībā uz citu cilvēku uzskatiem un idejām, un, kaut arī tos neatbalsta, pieņem uzvedību, kas atšķiras no viņējās. Parasti tolerants cilvēks uzvedas mierīgi un nav sasprindzis.

Daļa autoru klasificē toleranci kā **morālu īpašību**. Piemēram, krievu psihologi A. Guseinovs un S. Kons sniedz šādu tolerance definīciju – “morāla, ētiska īpašība [..]. Tā izpaužas spējā savstarpēji saprasties un līdzīgu interešu un uzskatu saskaņošanā bez spiediena izdarīšanas, kā galvenās metodes izmantojot izskaidrošanu un pārliecināšanu”.⁴

Vairums tolerance interpretu uzsver izvēli, ko cilvēks pieņem: izvēli būt tolerantam. Tolerance deklarācija, kas publicēta vietnē www.tolerance.org, vēsta, ka “tolerance ir personisks lēmums, kura pamatā ir pārliecība, ka ikviens cilvēks ir vērtīgs. Būt iecietīgam nozīmē pieņemt atšķirīgo un gūt prieku, daloties daudzveidības pieredzē.”

Tolerance politikā apzīmē kolektīvu praksi – nenosodīt tos, kuru pārliecība, uzvedība vai rīcība atšķiras no tava priekšstata par vēlamu. Šo principu likumdošanā ir iestrādājušas demokrātiskas valstis, savukārt autoritāras sistēmas praktizē netoleranci kā varas instrumentu. Praktiski politikā tolerance izpaužas starptautiskos cilvēktiesību instrumentos un starptautisko organizāciju darbā, kā arī to dalībvalstīm saistošos tiesību aktos. UNESCO Tolerance principu deklarācijā tā definēta šādi: “Tolerance nozīmē cieņu pret mūsu pasaules bagātajām un daudzveidīgajām kultūrām, mūsu pašizteiksmes veidiem un cilvēka individualitātes izpausmes veidiem, kā arī to pieņemšanu un pareizu izpratni. To veicina zināšanas, atklātība, saskarsme, kā arī domas, sirdsapziņas un uzskatu brīvība. Tolerance – tā ir harmonija daudzveidībā. Tas nav tikai morāls pienākums, bet arī politiska un tiesiska nepieciešamība. [..] Tolerance nav piekāpšanās, pretimnākšana vai izdabāšana. Iecietība – tā vispirms ir aktīva attieksme, kas tiek veidota, pamatojoties uz cilvēka universālajām tiesībām un pamatbrīvībām. [..] Tolerance – tas ir pienākums veicināt cilvēktiesību, plurālisma, demokrātijas un tiesiskās kārtības nostiprināšanu. [..] Tolerance izrādīšana, kas atbilst cieņai pret cilvēka tiesībām, nenozīmē iecietīgu attieksmi pret sociālo netaisnību, atteikšanos no savas pārliecības vai piekāpšanos svešai pārliecībai. Tas nozīmē, ka katram ir tiesības rīkoties saskaņā ar saviem uzskatiem, bet līdz ar to arī atzīt, ka tādas tiesības ir arī citiem. Tas nozīmē atzīt, ka cilvēku ārējais izskats, stāvoklis, runas veids, uzvedība un vērtības atšķiras, jo viņiem ir tiesības dzīvot saticībā un

⁴ Citēts pēc Немов Р.С. Психология. – М.: Просвящение, 1990.

saglabāt savu individualitāti. Tas nozīmē arī to, ka viena cilvēka uzskatus nedrīkst uzlikt citiem.”⁵

Cilvēktiesību īstenošana

Cilvēktiesību standarti prasa, lai valsts, gan deklarējot, gan iedzīvinot cilvēktiesības, rada iedzīvotājiem iespēju spektru, kuras izmantojot, var dzīvot cilvēka cienīgu dzīvi. Valsts pienākums ir iestrādāt nacionālajā likumdošanā cilvēktiesību principus, bet tālāk jā rūpējas pašiem cilvēkiem, šo tiesību ieviešanai un īstenošanai – individuāli un organizēti. Viena no profesijām, kura ir reglamentēta saskaņā ar cilvēktiesību standartiem, ir sociālais darbs.

Ko ietver cilvēktiesībās nostiprinātās **iespējas**?

- **Cilvēka ķermeņa veselību**, iespējas uzturēt labu veselību, tai skaitā reproduktīvo veselību, ietverot atbilstošu medicīnisko aprūpi.
- **Ķermeņa integritāti**: brīvu pārvietošanos, ķermenisko suverenitāti – drošību pret vardarbību un aizskārumiem, iespējas gūt seksuālu apmierinājumu un izvēlēties partneri kopdzīvei un bērnu radīšanai.
- **Sajūtu, iztēles, domāšanas spējas**, kas ietver pasaules juteklisko uztveri, spēju iztēloties, domāt, spriest. To var īstenot, pateicoties izglītībai. Izmantot iztēli un radošo domāšanu, īstenojot sevi mākslas darbos un garīgā izaugsmē – literatūrā, mūzikā, reliģijā un citādi. Būt spējīgam meklēt dzīves jēgu sev piemērotā veidā. Būt spējīgam baudīt un gūt baudu, un izvairīties no nevajadzīgām sāpēm.
- **Emocijas** kā pieķeršanos cilvēkiem un lietām, īpašu attieksmi pret tiem, kas mīl mūs. Mīlēt, sērot, ilgoties, pateikties un izjust pamatotas dusmas. Mums ir tiesības nepiedzīvot emocionālās dzīves traucējumus, ko izraisa bailes, traumatiska pieredze vai trauksme.
- **Praktisko prātu**: radīt savu izpratni par labo un ļauno, plānot savu dzīvi, tai skaitā aizsargāt savu pārliecības brīvību.
- **Piederību**: spēju dzīvot kopā ar citiem un saskaņā ar citiem, rūpēties par citiem cilvēkiem, būt spējīgam iedomāties citu cilvēku izjūtas noteiktās situācijās un just līdzī. Taisnīguma izjūta un draudzīgums ir stabilas cilvēciskas attieksmes, pašcieņas un ne-pazemošanas priekšnoteikumi.
- **Saudzējošu attieksmi pret citiem planētas iemītniekiem**: saudzēt dabu un rūpēties par apkārtējo vidi, dzīvniekiem un augiem.
- **Atpūtu**: priecāties, izklaidēties un baudīt mieru tad, kad to vēlamies.
- **Kontroli pār vidi**: cilvēktiesības piedāvā mums kontroli pār vidi, kurā dzīvojam: gan politiskās iespējas piedalīties mūsu dzīvei būtisku lēmumu pieņemšanā, gan materiālās iespējas – būt īpašuma turētājam, meklēt darbu, būt drošam, ka tavu īpašumu patvaļīgi nepārmeklēs un neatņems.

Iespējas paliek neīstenotas, ja to iedzīvinātāji, ikviens no mums, nedzīvo saskaņā ar vērtībām, kas mums dod spēku un

pārliecību par to, ko darām. Viss, ko mēs darām, ir **sakņots vērtību attieksmēs**. Arī cilvēktiesību īstenošana.

Piemēram, **zinātkāre un viedums** zināšanu izmantošanā: ja esam motivēti ne vien zināt, bet arī rīkoties saskaņā ar zināšanām cilvēktiesību jomā, un zinām, kad labāk nerīkoties. **Drosme** – emocionāls spēks – vada mūsu gribu sasniegt mērķus un pretoties gan iekšējai, gan ārējai opozīcijai. **Cilvēcība**, kas ietver draudzīgumu un izpalīdzēšanu citiem. **Taisnīgums**, kas attiecībās ar līdzcilvēkiem īstenojas kā līdzvērtīga attieksme, pilsoniskums; to pavada atbildība, uzticība un komandas izjūta. **Līdzvērtīga attieksme** praksē nozīmē aplūsināt personiskos aizspriedumus tad, kad tiek pieņemti lēmumi, kas ietekmēs līdzpilsoņu dzīvi un visiem dos vienādas iespējas. Taisnīguma īstenošana nenotiek pati no sevis, kādam ir jāuzņemas līdera loma, panākot komandas mērķu sasniegšanu harmoniskā sadarbībā, neizceļot vienu vai otru, tā, lai visi justos vērtīgi un vajadzīgi. **Mēra izjūta**, līdzsvarošana palīdz sabalansēt atšķirīgās intereses un nepieļaut ekstrēmu rīcību.



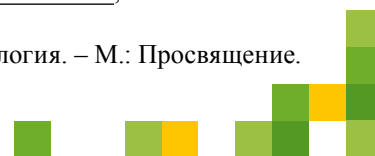
Cita mana “skolotāja” sociālajā darbā, Nensija Šermāne, sarunās uzsvēra profesionālu refleksiju kā nepieciešamu sociālā darbinieka kvalitāti un mūsu sociālā darba studentiem piedāvāja jēdzienu “profesionāls sevis lietojums” (*professional use of the self*) sociālā darba praksē. Izteikti vērtību piesātināts ir šāds sevis lietojums, rakstā minēto vērtību pavadīts un izdzīvots. Citādi nevar.

Izmantotie avoti:

- Michael J. Perry. (1998) The idea of human rights: four inquires / New York, N.Y. : Oxford University Press.
- Elizabeth Reichert. (2003). Social Work and Human Rights: A Foundation for Policy and Practice. New York: Columbia University Press.
- Karel Vasak, (1977) Human Rights: A Thirty-Year Struggle: the Sustained Efforts to give Force of law to the Universal Declaration of Human Rights, UNESCO Courier 30:11, Paris: United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization.
- Globālie sociālā darba izglītības un prakses standarti. - Rīga: Attīstība, 2008 (tulkots no Global Standards for Social Work Education and Training, Adelaide, Australia, 2004.)
- Watzlawick, P. (1967) Pragmatics of Human Communication. New York: W.W.Norton & Co.
- Walton, D.N., E.C.W.Krabbe (1995). Commitment in Dialogue. Basic Concepts of Interpersonal Reasoning. NY: State University of New York Press.

UNESCO (1995). Declaration of the Principles of Tolerance. Pieejama http://www.unesco.org/webworld/peace_library/UNESCO/HRIGHTS/124-129.HTM, skat.30.06.2016

Немов П.С. (1990) Психология. – М.: Просвещение.



⁵ UNESCO (1995). Declaration of the Principles of Tolerance. Pieejama http://www.unesco.org/webworld/peace_library/UNESCO/HRIGHTS/124-129.HTM, skat.30.06.2016

Četras pamatvērtības sociālā darbinieka profesijā

Vita Roga-Wiles

Mg. paed., Dr. paed., Latvijas sociālo darbinieku biedrības biedre, Kopienas sociālās aprūpes aģentūras "Vitascare" dibinātāja, Lielbritānija

Sociālais darbinieks ir palīdzošās profesijas pārstāvis, kura uzdevums ir palīdzēt grūtībās nonākušiem cilvēkiem risināt problēmas, sniegt atbalstu, lai viņi varētu / būtu spējīgi veidot savu dzīvi pilnīgāku un labāku. Tas ir grūts uzdevums, kas prasa dziļu izpratni par to, kas notiek sabiedrībā kopumā, kādas ir mainīgās vērtības katra cilvēka dzīvē, un kuras ir tās noteicošās pamatvērtības, kas ir saistošas sociālā darbinieka profesijā. Balstoties uz pēdējo piecu gadu pieredzi, interpretēšu četras sociālā darba pamatvērtības: kalpošana cilvēcei, sociālais taisnīgums, cilvēka cieņa un vērtība, kā arī kompetence. Galvenais atzinums: laikam ritot, sociālā darba pamatvērtības ir paliekošas un nemainīgas, neraugoties uz to, kādā valstī dzīvojam. Taču tām ir jāklūst par profesionāla sociālā darbinieka iekšējām pamatvērtībām.

Nerakstīšu skaļus saukļus un necitēšu uzmundrinošu demagoģiju par to, cik labi būt sociālajam darbiniekam, cik cienījams ir šis darbs, cik augstu tas tiek vērtēts visā pasaulē, un kādu darba varonību sociālie darbinieki parāda dienu no dienas. Nepašaubāmi tas tā ir, par to tiek daudz runāts, rakstīts un diskutēts. Daudz ir arī teorētiskās literatūras gan pašreizējiem, gan bijušiem studentiem, sociālajiem darbiniekiem un vienkārši interesentiem, tāpēc nerakstīšu arī akadēmiski teorētiskas un pareizas patiesības, necentīšos sacerēt praktiskus ieteikumus, kā pareizi turēt karoti vai lietot nazi un dakšīņu klienta klātbūtnē. Tātad nepūlēšos pārliecināt lasītājus par to, kā būtu vai nebūtu pareizi strādāt, ievērojot sociālā darba pamatvērtības.

Šoreiz stāstīšu par sociālo darbu kā cilvēks, kas vairākus gadus vairs nav saistīts ar būtiskiem notikumiem Latvijas sociālā darba praksē, bet tajā pašā laikā savā sirdī esmu palikusi sociālā darbiniece un, turpinot darboties šajā jomā, neesmu zaudējusi saikni ar profesijas attīstību kopumā. Arī dzīvojot ārpus Latvijas, ikdienā daru darbu, kas ir saistīts ar dažāda vecuma un problēmu skartiem cilvēkiem, kam traucēta sociālā funkcionēšana, dzīves kvalitāte apdraudēta daļēji zaudēto fizisko vai mentālo spēju dēļ, un kas nav spējīgi parūpēties par sevi, ja vien ģimene to nenodrošina pilnībā. Bieži esmu iesaistīta savu klientu situācijas izvērtēšanā, kas notiek pēc komandas darba principiem (ļoti lielas un sadrumstalotas komandas), un novērotais liek

secināt, ka dažas no būtiskām sociālā darba vērtībām paliek tikai un vienīgi uz papīra lapas kā skaistu vārdu rindas. Tas mani pamudināja stāstīt par sociālā darba vērtībām. Vēlos rosināt uz pārdomām par savu vērtību sistēmu saistībā ar izvēlētas profesijas pamata vērtībām un to, cik reāli tās tiek ievērotas darba ikdienā. Mana pašreizējā pieredze ir apstiprinājusi jau esošos atzinumus un veidojusi jaunus, kas, savukārt, pilnveidojuši manu izpratni un skatījumu gan no teorētiskā, gan praktiskā viedokļa par šīs profesijas neapveramajām iespējām un lielo atbildību pret cilvēkiem un, galvenokārt, atbildību pašam pret sevi.

Ar ko sākt diskusijas par to, kas ir sociālais darbs un kas ir sociālais darbinieks? Ar vērtībām. Atceros produktīvās Sociālo darbinieku biedrības vasaras nometnes, kad par šiem jautājumiem diskutējām 1–2 dienas, lai veidotu vadlīnijas sociālā darba likumam, sociālā darba pamatnostādņem vai rakstītu ierosinājumus grozījumiem Sociālās palīdzības un sociālo pakalpojumu likumā. Fantastisks laiks! Man bieži vajadzēja rakstīt atzinumus par dažādiem dokumentiem projektu ietvaros, publicēt rakstus, vadīt sociālo darbinieku seminārus. Vadīju Sociālā darba programmu Latvijas Universitātē. Tāpēc pilnīgi iespējams, ka es atkārtošu to, ko jau daudzkārt esmu teikusi gan auditorijās, gan rakstos, bet tā ir mana cieša pārliecība, kas, balstoties uz Mērijas Ričmondas (*Marry Ellen Richmond, 1861 – 1928*) fundamentālo darbu "*Social Diagnosis*", nav nekas jauns, proti, sociālais darbs ir ne tikai zinātnes un prakses

joma, bet tā ir **māksla**. Savukārt sociālais darbinieks ir mākslinieks, kam ir liela soma, pilna ar dažādām krāsām, otām, paletēm, ūdens trauciņiem, lupatiņām, līnieniem un visādiem citādiem neciņiem, ko mēdz saukt par darba instrumentiem. Sociālais darbinieks nav burvis, bet viņš ir spējīgs saskatīt to, ko citi neredz, un var palīdzēt rast apzīmējumu tām lietām, notikumiem un sajūtām, kas cilvēkiem sagādā problēmas. Tas ir sarežģīts darbs, un panākt konkrētu rezultātu nav tik viegli, kā izklausās – ir jāstrādā gan sociālajam darbiniekam, gan klientam. No sociālajiem darbiniekiem tas prasa dziļu izpratni par to, kāda ir vadošā vērtību sistēma un orientācija sabiedrībā kopumā, kādas ir mainīgās vērtības katra cilvēka dzīvē, un kādas ir tās pamatvērtības, kas ir saistošas sociālā darbinieka profesijā.

Nu lūk, esmu nonākusi līdz pirmajai sociālā darba vērtību sistēmai – tā ir kalpošana. Šī vērtību sistēma ietver vienu pamatprincipu – kalpot cilvēcei (angl. – *Service to Humanity*). Tā ir ļoti plaša un īpaša tajā nozīmē, ka ne jau visi var un ir spējīgi **kalpot**. Bet paraudzīsimies uz jēdziena “kalpot” saturisko nozīmi, jo nav viennozīmīga skaidrojuma un izpratnes, ko tas nozīmē. Kalpot var dažādi, piemēram, kalpot valstij, kalpot likumam, kalpot dotajam zvērestam, kalpot Dievam, kalpot armijā, kalpot uzņēmumā un kalpot cilvēkiem. Tikai daži piemēri, bet cik daudz informācijas tie sevī ietver! Tātad, ja desmit cilvēkiem vaicāsim, ko tas nozīmē, tad, iespējams, iegūsim desmit dažādas atbildes. Mācītājs teiks, ka jākalpo Dievam, biznesmenis teiks, ka viņš kalpo sava biznesa interesēm, omīte teiks, ka labprāt pakalpo savai ģimenei ar mazbērnu pieskatīšanu un tā tālāk. Bet, lūk, labs definējums: “Īstā nozīmē tā ir darbība, akts vai ieguldījums, darot kādu noteiktu darbu vai palīdzot citiem.”¹ “Tas ir uzdevums, ko veic viens cilvēks vai cilvēku grupa, lai sasniegtu kādu kopīgu mērķi vai dotu kādu īpašu ieguldījumu.”² Viss skaidrs. Darbība, akts, ieguldījums – tātad tas arī ir darbs, par ko tiek maksāta alga. Un lai nemēģina kāds ar mums manipulēt, sakot, ka mums ir jākalpo saviem klientiem, ir jābūt altruistiskiem savu uzdevumu pildīšanā un jāziedojas šim cēlajam mērķim. Stop, stop... Mīļie kolēģi, neļausimies šādām runām un, lūdzu, nezaudēsim veselo saprātu! Šis darbs jau tāpat ir psiholoģiski un emocionāli smags, tāpēc nevajag uzņemties pasaules glābēja lomu – tā noteikti nebūs tā sociālā darba vērtība, par ko es mēģinu rakstīt. Vienmēr domāsim par to trauslo profesionālo robežu, ko nevajadzētu pārkāpt, lai paši neizdegstu un būtu spējīgi veidot veselīgas un demokrātiskas partnerattiecības sociālā darba procesā ilgtermiņā.

Secinājums – sociālā darba kontekstā uz kalpošanu ir jāraugās plašāk. Un retorisks jautājums – kam kalpo sociālais darbinieks? Domāju, ka atbildi jau esmu devusi: mēs kalpojam cilvēkiem, pildot savus darba uzdevumus un pienākumus ar atbildību, iedvesmu, godprātīgu

attieksmi, lojalitāti; respektējot savus klientus. Šajā principā izpaužas humānisma ideja, tā jāsaprot kā sociālā kalpošana cilvēkiem, viņu psiholoģiskā atbalstīšana un izglītošana, ņemot vērā katra individuālās vajadzības. Personīgās intereses tiek ierindotas otrajā vietā, pāri visam liekot klienta labklājību un vajadzības, un dažkārt ziedojot arī savu brīvo laiku. Galvenais ir vēlme un gatavība to darīt, un – esiet droši, ja kāds vēl šaubās – par to neviens nemaksās. Kā mums sokas ar šo vērtību? Vai negribas saīsināt konsultāciju laiku, ja esam ļoti noguruši? Vai nav vieglāk aizpildīt veidlapu ar ķeksīšiem, nevis pasēdēt un padomāt, kā pilnīgāk atspoguļot šīs dienas konsultāciju, lai sagatavotos nākamajai? Tas nav vienkārši – parunāties par šo un to, bet vienlaikus izvērtēt, novērot un necelt barjeras starp “es” un “viņš”, kā arī veidot to robežu, kuru nevar pārkāpt no profesionālās ētikas viedokļa. Neatkarīgi no sociālā darbinieka līmeņa un valsts, kurā viņš dzīvo, šo vērtību sistēmu raksturo tādi jēdzieni kā nesavtība, atbildība, pārstāvniecība, attieksme, gatavība realizēt sevi, kalpojot cilvēkiem – bēgļiem, atkarīgajiem, bezpajumtniekiem, ieslodzītajiem...

Sociālā taisnīguma princips ir nākamā sociālā darba pamatvērtību atslēga. Sociālie darbinieki veicina sociālās izmaiņas ikvienā valstī, īpaši mazaizsargāto iedzīvotāju grupām. Sociālo darbinieku ieguldījums sociālo izmaiņu jomā tiek fokusēts uz nabadzību, nodarbinātību, diskrimināciju un citām sociālā netaisnīguma izpausmes formām. Ko tas prasa no profesionāla sociālā darbinieka? Vispirms jau dziļu etnisko kultūru atšķirību izpratni un sensitivitāti, kā arī zināšanas par citu tautu izkoptām etniskām tradīcijām, ticību un reliģiju. Vienādi pieejama informācija, pakalpojumi un resursi ir veids, kā šī vērtība tiek nodrošināta sociālā darba praksē. Pieņemtu, ka daļa no mums izvēlējas sociālā darbinieka profesiju, jo izjuta nepieciešamību strādāt ar bezpajumtniekiem, vardarbībā cietušajiem vai atkarībās nonākušajiem cilvēkiem, izjuta nepieciešamību un spēku palīdzēt šo cilvēku problēmu risināšanā un pārstāvēt viņu intereses. Šāda vēlme ir apsvēicama un vitāli nepieciešama, lai attaisnotu profesijas uzlikto pienākumu un atbildību. Un atkal atkarīto teikto, ka arī šī vērtība raksturo sociālo darbu kā radošu profesiju, kā mākslu ne tikai uzklaut dažādus cilvēkus, bet sadzirdēt teikto, izprast viņus. Un arī tā ir māksla – pieņemt cilvēkus un notikumus ar uzticēšanos. Manā uztverē bez šīs vērtības realizācijas nav iedomājama veiksmīga sadarbības veidošana ar klientu, jo stagnātisks zināšanu kopums nedos pozitīvu rezultātu, ja mums nepiemītis sava iekšēja pārliecība par sociālā taisnīguma principa jēgu un esamību katra cilvēka dzīvē.

Kā nākamo gribu minēt cilvēka cieņas un vērtības principu, kas nu jau tik daudz aprakstīts arī citu palīdzošo profesiju koncepcijās, vadlīnijās un noteikumos, ka droši varu teikt – bez šī principa atrunāšanas nav iedomājams nevienas aģentūras, kompānijas vai organizācijas darbības protokols un politika. Negribu liekuļot un teikt, ka mums ir jāmīl un jāciena savi klienti, un, lūk, es to daru no visas sirds. Kas gan var cienīt un mīlēt visus? Melošu arī tad, ja mēģināšu

¹ www.whiteeaglevision.com; 28/09/2014, ats.30/06/16

² www.whiteeaglevision.com; 28/09/2014, ats.01/07/16

jums pierādīt, ka divus mēnešus nemazgājies večuks, kas vienuļš dzīvo savā netīrajā mājā, nodzērusies māte, kas piesauc savas aizskartās cilvēktiesības, bet neatceras, kur un kad viņas bērns pārsitis galvu, vai pēc urīna smakojoša kundzīte, kas sarunājas ar papagaiļiem, vieš manī lielu cilvēkmīlestību. Protams, nē. BET... Es noteikti domāšu par to, kas ir noticis ar šo večuku: vientulība? Demence? Apātija? Kas izpostījis šīs sievietes pasauli, kurā alkohols ieņēmis glābēja lomu? Ko teikt kundzītei, kuras iedomu pasaulē vissvarīgākais ir dialogs ar papagaiļi? Kā man sākt runāt ar viņiem visiem un **izrādīt cieņu**, patiesu vēlmi palīdzēt? Atbilde jāmeklē sevī. Ar to es domāju, ka šajā principā ir atrunāts mūsu profesionālisms tā augstākajā izpausmē – neraugoties uz aizspriedumiem vai nepatīkamām izjūtām, mēs tās varam un protam nolikt malā mūsu klientu labā. Mēs esam spējīgi atzīt, ka ikvienam cilvēkam ir tiesības uz pašnoteikšanos, pat, ja situācija liecina, ka viņš to nav spējīgs darīt. Ir jāmeklē risinājums kopīgiem spēkiem.

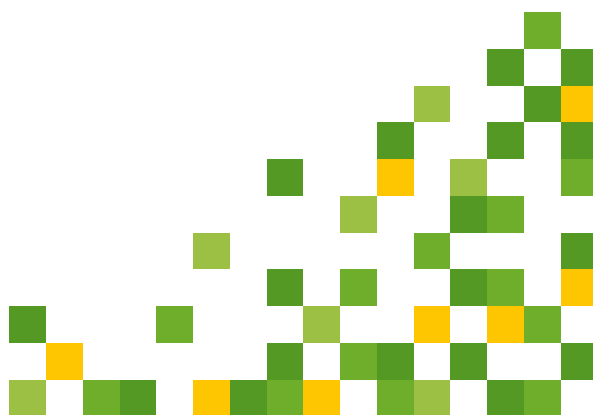
Varu piebilst vien to, ka mūsu profesijā ir daudz ciešanu, bēdu, dusmu un aizvainojumu, ko nākas redzēt ik dienas. Taču atcerēsimies tos gaišos brīžus, kad kādam cilvēkam esam nesuši cerību, prieku, ticību un palīdzējuši saskatīt izmaiņas dzīvē, kas likusies nolemta neveiksmei; kad kāds par to visu ir pateicis: “Paldies!” **Un tieši šis vērtību princips ir palīdzējis mums, cienot un novērtējot citus cilvēkus, pašiem tikt cienītiem un būt vērtībai sociālajā darbā.**

ir nemitīgs darbs pašam ar sevi. Vienmēr esmu uzskatījis: ja vēlies kaut ko mainīt un sasniegt, sāc pats ar sevi, un pasaule tev apkārt mainīsies. Nevar izprast kāda cilvēka likstas un grūtības, ja neizprotam un nepazīstam paši sevi. Sociālā darba kompetence ir integrēts zināšanu, prasmju un attieksmju kopums par cilvēka un vides sociālo mijiedarbību un holistiska izpratne par cilvēka uzvedību; kompetenci nevar atraut no mūsu pašu motivācijas un mērķtiecības. Dažādu dokumentu un veidlapu aizpildīšana (kā ļoti bieži esmu novērojusi arī savā tagadējā darbā) neliecina par sociālā darbinieka kompetenci, kaut gan arī dokumentu aizpildīšanu ir svarīgi veikt ar pienācīgu profesionālo atbildību. Varat uzskatīt to kā aicinājumu neveidot birokrātisku pieeju sociālā darba procesam, kurā pazaudējam savus klientus, jo... tiem vienkārši neatliek laika! Tā kompetence netiks uztverta kā vērtība.

Daudzi varbūt nepiekritīs visam, ko esmu paudusi savā rakstā, bet tā ir tikai manu pārdomu saīsinātā versija. Dažreiz prātā ienāk diezgan ķecerīga ideja, ka varbūt arī sociālajiem darbiniekiem būtu vajadzīgs savs Hipokrāta zvērests kā ārstiem? Vai tas ko mainītu sociālā darba vērtību izpratnē un realizācijā ikdienas darbā, patiešām nezinu. Bet atcerēsimies pirmo vērtību – kalpot. **Un mēs esam šeit un tagad, lai kalpotu cilvēkiem ar savu darbu.**

Varbūt dažkārt ir vērts pajautāt, vai tiešām visu darām klienta interešu labā, ievērojot morāles normas, rīkojoties godīgi un nesavtīgi? Vai dažreiz tas nenotiek mūsu pašu interesēs, lai justos labāk un drošāk?

Kompetenta klienta interešu pārstāvēniecība ir pamats kompetences principa realizācijai. Galvenā vērtība šajā principā – drosme pazīt pašam sevi, savas zināšanas, spējas un prasmes, tās nepārvērtējot un nepārspīlējot. Tajā pašā laikā izjust nepieciešamību turpināt pilnveidoties profesionāli, apgūstot pieredzi, veidojot identitāti ar profesiju kopumā. Vai kompetenci iespējams apgūt augstskolu studiju programmā? Atļaušot teikt – nē. Pasniedzēji mums iedod tikai ceļa maizi, ko varam ielikt jau minētajā “instrumentu somā”. Tālākais ir atkarīgs no mums pašiem – ko, kā un kad izmantot, uzkrājot **savu profesionālo pieredzi**. Nav vienkārši – bez iekšējas pārliecības un vēlmes to izdarīt gandrīz nav iespējams. Tas



Es vēlos būt sabiedrībai noderīgs...

Evija Anča

Sociālā darba maģistre (Mg. soc. d.)

Valsts sabiedrības ar ierobežotu atbildību "Ģintermuiža"

Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas nodaļas vadītāja

Mūsu VSAC "Zemgale" filiāles "Lielbērze" piecpadsmit iemītnieki sadarbībā ar radošo darbnīcu audzinātāju Lienu Irmeju izgatavoja 140 suvenīrus "Pūces", kuri tika pasniegti delegāciju vadītājiem Eiropas Savienības Darba un sociālo lietu ministru neformālā sanāksmē.

Tajā laikā es vēl strādāju VSAC "Zemgale" filiālē "Lielbērze" par sociālās rehabilitācijas sektora vadītāju – sociālo darbinieci. Man bija lieliska iespēja vadīt sociālās rehabilitācijas sektora darbiniekus, būt menedžerei, piedalīties radošā procesā – 140 suvenīru "Pūces" tapšanā – un iegūt titulu "Pūču krustmāte".

2014. gada maijā bija parasts darba dienas rīts. Es atvēru savu darba e-pastu un izlasīju piedāvājumu, ka Labklājības ministrija valsts sociālās aprūpes centros dzīvojošiem iemītniekiem izsludina iekšējo konkursu "Suvenīrs prezidentūrai". Pārrunās ar filiāles "Lielbērze" vadītāju Dinu Melderi un Sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas nodaļas vadītāju Ivetu Biti vienojāmies, ka mums ir jāpiedalās. Pēc rīta sapulces ar konkursa nolikumu iepazīstināju sociālās rehabilitācijas sektora darbiniekus. Nolikumā bija minēts, ka suvenīram jābūt pūces veidolā, pasteltonī, ar Latvijas karoga elementu; tā izmērs augstumā nedrīkstēja pārsniegt trīspadsmit centimetrus; tam bija jābūt izgatavotam rokdarbu tehnikā – no filca, adītam vai tamborētam. Izgatavoto pūču skaits netika ierobežots.

Sākotnēji nolēmām apzināt, kuri filiāles iemītnieki varētu piedalīties pūču izgatavošanas procesā. Diemžēl ir jāatzīst, ka, apkopojot sociālās rehabilitācijas plānus un apzinot iemītnieku spējas, secinājām, ka mūsu institūcijā nav iemītnieku, kuri varētu patstāvīgi veikt šo darbu. Tātad, lai mērķi varētu īstenot, bija nepieciešams mentors. Izpildes laiks bija ierobežots, līdz ar to no mūsu filiāles uz konkursu tika izvirzītas trīs pūces. Vienas pūces dizainu izstrādāja un patstāvīgi to izgatavoja (tamborēja) mūsu iemītniece. Divas pūces tika veidotas no filca sadarbībā ar diviem iestādes iemītniekiem, un to dizaina autore bija radošo darbnīcu audzinātāja Liene Irmeja. Darbi bija jāiesniedz līdz 8. augustam, un konkursam tika iesniegtas visas trīs izgatavotās pūces.

Notika necerētais – apkopojot 104 Labklājības ministrijas un apmeklētāju balsis, ar 31 balsi viena no mūsu filiāles iemītnieku pūcēm izvirzījās pirmajā vietā!

Kolēģu sajūtas bija dažādas – prieks, satraukums, bažas. Ņemot vērā mūsu klientu veselības stāvokli un funkcionālās spējas, kā arī mainīgo garastāvokli, vienā brīdī iezagās neticība, vai varēsim to paveikt. Bijām ielēkuši vilcienā, kurš jau mērķtiecīgi virzījās uz priekšu.

Mūsu darba pienākumos ietilpa atbilstoši iesniegtajam paraugam piemeklēt materiālus un sagatavot tāmi – sākotnēji 45 suvenīriem. Kad tāme bija sagatavota, nepieciešamais suvenīru skaits krasi palielinājās līdz 140, un katrai pūcītei vēl bija nepieciešams izveidot kastīti. Tajā brīdī man un kolēģēm iestājās panika: kā saplānot darbu? Kā to paziņot saviem sektora darbiniekiem, jo īpaši radošo darbnīcu audzinātājai? Laiks bija ierobežots, un mēs bijām rēķinājušas, ka jāizgatavo 45 pūcītes. Pirms tam abas bijām pārrunājušas un izstrādājušas plānu, kā tiks organizēti darbi. Pirmajā brīdī mani pārņēma neziņa, galvā virmoja dažādas domas, tad sapratu, ka jāorganizē radošā darbnīca, suvenīru "Pūces" ražošanas cehs – gluži kā pirms Ziemassvētkiem, kad parasti notiek "Rūķu darbnīcas", kurās piedalās visi gribētāji. Un tā stratēģija bija skaidra: radošo darbnīcu audzinātāja Liene Irmeja būs mentors, ir nepieciešami tikai materiāli.



Pirmrindnieces, sagatavotas konkursam

Saskaņā ar Latvijas Republikas Labklājības ministrijas 2014. gada 8. oktobra rīkojumu Nr. 96 tika iedalīts papildu finansējums 140 suvenīru "Pūces" izgatavošanai. Materiālu iegāde nebija vienkārša, bija jāatrod, kur tos var iegādāties atbilstoši valsts iestāžu prasībām, bija jāveic cenu izpēte, jāraksta ziņojums, kurā jāiekļauj izmaksas, bet pirms materiālu iegādes bija nepieciešams apstiprinājums no vadītāja. Laiks ritēja. Beidzot visi materiāli bija sagādāti, varējām uzsākt darbu. Vilciens, kurā bijām ielēkuši, nu jau paātrinātā tempā virzījās uz priekšu. Galvenais ieguvums – iemītniekiem bija dota iespēja sevi realizēt, jo ikreiz, kad es dzirdēju frāzi "Es vēlos būt sabiedrībai noderīgs", mani pārņēma bezspēcība. Tā skanēja kā patafonā iestrēdzis skaņdarbs, kas ik dienu izskan no ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijas personām ar smagiem garīga rakstura traucējumiem, un uz kuru mums nebija atbildes. Katrai no šīm personām ir savs dzīves stāsts. Tas pārsvarā nav priecīgs, un pagātnes atmiņas kā pažobeles rēgs izlien pie katras kārtējās neveiksmes. Bieži vien sabiedrībā neizprastas personas tā arī neuzdrīkstas pašrealizēties. Protams, frāze "Es vēlos būt sabiedrībai noderīgs" vēl neliecina par to, vai persona spēj un prot realizēt savas ieceres. Visu nosaka personas psihiskais, funkcionālais stāvoklis un gatavība uzņemties atbildību par savu rīcību. Ņemot vērā iepriekšējo pieredzi, sapratu, ka atkal ir lieliska iespēja iesaistīt personas ar garīga rakstura traucējumiem jēgpilnā nodarbinātības aktivitātē, kurai, iespējams, būs reāli taustāms un saredzams rezultāts.

Sākotnēji suvenīru izgatavošanas nodarbībās piedalījās visi, kas to vēlējas. Gribētāju nebija daudz, no iestādē dzīvojošiem 150 iemītniekiem pieteicās 27 – gan ar mentāliem, gan intelektuālās attīstības traucējumiem. No viņiem divi atnāca tikai uz vienu nodarbību. Radošo darbnīcu audzinātāja bija kā mentors, kas vadīja darba procesu – sākotnēji visas pūces tika piegrieztas, pēc tam sašūtas. Lai darba procesu varētu uzraudzīt, pūces tika gatavotas pa detaļām. Vienlaicīgi ar visiem strādāt nevarēja, tāpēc iemītnieki dalījās grupās, lielākā grupa bija seši cilvēki. Aptuveni pēc mēneša nostabilizējās jau noteikta grupa piecpadsmit cilvēku sastāvā, kuri veica šūšanas darbus; no tiem vienpadsmit bija ar garīga rakstura traucējumiem un četri ar intelektuālās attīstības traucējumiem. Radošo darbnīcu nodarbībā vienlaicīgi strādāja aptuveni divi līdz seši iemītnieki. Protams, bija arī tādi klienti, kuri gribēja šūt, bet diemžēl viņi to nespēja. Radošo darbnīcu audzinātāja bija atsaucīga un katram gribētājam piemeklēja darbiņu. Interesanti bija tas, ka darba procesā iesaistījās divas iemītnieces ar Dauna sindromu, ar attīstības līmeni, kas atbilst apmēram trīs līdz piecu gadu vecumam. Sākotnēji viņas darba procesu vēroja, tad izrādīja iniciatīvu, neverbālā valodā izsakot vēlmi piedalīties pūcīšu pildīšanā. Lai varētu pildīt jau sašūtās pūcītes, tam nepieciešamo materiālu vajadzēja smalki saplūkāt un viņām tas izdevās lieliski. Tātad katram klientam noteiktā attīstības līmenī ir iespējams piemeklēt darbiņus, ja vien dod laiku personai novērot procesu un ir vērtīgs darbinieks, kas novērtē klienta individuālās spējas.

Centra iemītnieces uz nodarbībām nāca regulāri. Viņas strādāja lēni, bet precīzi; dažu dienu apmēram pusstundu,

citu dienu ilgāk – līdz pat pusotrai stundai. Darbi neveicās tik raiti kā bijām iecerējuši, jo visu noteica personu veselības stāvoklis. Vienu dienu šūšana veicās raiti, citu dienu ne tik labi, un darbiņu vajadzēja pārtaisīt. Protams, dažam impulsīvākam iemītniekam emocijas gāja pa gaisu: "Man to nevajag, es to nedarīšu, man par to nemaksā, kāpēc man ir jāpāršuj, būs labi tāpat." Ejot uz sociālās rehabilitācijas korpusu apgaitā, vienu brīdi bija sajūta, ka esmu nonākusi šūšanas cehā, kur mana radošo darbnīcu audzinātāja ir kā brigadiere, un pārējie ir darbinieki. Līdz šīm radošajās darbnīcās iemītnieki veica dažādus rokdarbus, kuru kvalitāte nebija tik svarīga. Tā kā darbus vajadzēja pārtaisīt, iemītniekiem tika sniegts psihologa vai sociālā darbinieka atbalsts, un, kad viss bija pārrunāts un iemītnieki bija no savām dusmām atbrīvojušies, darbs atkal turpinājās.



Uzvarētāja

Ņemot vērā personu ar garīga rakstura traucējumiem emocionālo stāvokli un garastāvokļa maiņas, ir jāsaprot, ka nodarbinātības pasākumu īstenošanā būs nepieciešams sniegt atbalstu, veikt atbilstošas pārrunas, un tas ir centra darbinieku profesionālais pienākums. Jāatzīst, ka centra iemītniekiem kritika ir jāizsaka saudzējoši, jo nekad nevar paredzēt, kāda būs reakcija.

Aptuveni pēc pusotra mēneša izveidojās iestrādes. Iemītnieki zināja, kas jā dara, bija skaidra darbu organizēšana, tika izveidojies īsts suvenīru izgatavošanas cehs. Radošā darba process notika sociālās rehabilitācijas korpusa trijās telpās. Pateicoties dārzniecības audzinātājai Smidai Matjasei un kultūras pasākumu organizatorei Lijai Bojārei, kuras arī veica mentora funkcijas, tapa pūču kastītes. Tās gatavot bija daudz vienkāršāk, un darba procesā iesaistījās visi gribētāji. Nu jau bija aizrāvušies gan darbinieki, gan klienti. Ik reizi, kad devos uz sociālās rehabilitācijas korpusu, mani pārņēma fantastiska sajūta, jo viss notika: pūces tapa, kastītes tika gatavotas, un bija prieks raudzīties iemītnieku acīs, jo tās

staroja. Protams, bez kurnētājiem neiztikt, bet apmierināto iemītnieku starojums pārņēma telpu un arī kurnētājus – visos bija jaušama piederība un pārliecības sajūta, un prieks, ka darbs izdodas.

Man bija lieliska iespēja piedalīties piecpadsmit iemītnieku funkcionālo spēju pētniecības procesā aptuveni pusgada griezumā. Kā jau iepriekš minēju – kur ir noteiktas prasības un disciplīna, sāk virzīt emocijas, un savu reizi tās bija visiem darba procesā iesaistītajiem. No piecpadsmit



*Radošo darbnīcu darba process kopā ar audzinātāju
Lieni Irmeju*

iemītniekiem grūti motivējamas bija trīs personas ar garīga rakstura traucējumiem, un viņi dienā ieplānoto darbu bieži izdarīt līdz galam nevarēja. Kopā ar radošo darbnīcu audzinātāju novērojot darba procesu, sapratām, ka personas ar smagiem garīga rakstura traucējumiem labu rezultātu var sasniegt tikai tad, kad veic darbu savā tempā, un brīžos, kad ir iedvesma to darīt. Savukārt personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem grūtības sagādāja jaunu prasmju apguve. Profesionālam sociālajam darbiniekam ir jābūt vienlaicīgi radošam un racionālam, un sadarbībā ar klientu jāspēj atrast viņa iekšējie resursi. Lai sociālais darbinieks saprastu, ko viņa klients var apgūt un kādas prasmes attīstīt, viņam ir jānodrošina klientam iespēja vingrināties, izmēģināt, atrast pašam savu ritmu un pārliecināties par savām spējām.

Kā jau rakstīju iepriekš, darba izpildes kvalitāti nosaka daudzi faktori, un viens no tiem ir veselības stāvoklis. Piemēram, personai ar mentāliem traucējumiem (tādiem kā šizofrēniju, smagu depresiju) recidīvajā periodā, regulāri lietojot medikamentus un piedaloties sociālajā rehabilitācijā, var iestāties remisijas periods, līdz ar to pastāv iespēja, ka spējas un prasmes uzlabosies. Jāatzīst, ka tas tomēr vēl neliecina, ka iemītnieki spēs dzīvot patstāvīgi, joprojām ir nepieciešams asistents vai ģimenes loceklis, kurš uzrauga regulāru medikamentu lietošanu, palīdz kārtot mantojuma lietas vai citus sadzīves jautājumus. Savukārt personām ar smagiem garīga rakstura traucējumiem, kuras ir sasniegušas pilngadību, iemācīt intelektuālas prasmes

(lasīt, rakstīt, rēķināt, tai skaitā – sarežģītākus rokdarbus) ir gandrīz neiespējami. Diemžēl praktiskā pieredze liecina, ka pozitīvākus rezultātus viņu prasmju un spēju attīstīšanā un koriģēšanā var sasniegt bērnbā, izstrādājot individuālu sociālās rehabilitācijas plānu ar dažādu speciālistu piesaisti. Personām, kurām ir smagi garīga rakstura traucējumi, jo īpaši vidēja vai smaga garīga atpalcība, intelektuālās spējas ir ierobežotas, un šīm personām vienmēr būs nepieciešama asistenta palīdzība. Secināju, ka strādājot ar šo mērķa grupu, sociālajam darbiniekam nepieciešama ļoti cieša sadarbība ar personas ģimenes ārstu un psihiatru. Vērojot iemītnieku saskarsmes prasmes un funkcionālās spējas radošajās darbnīcās, sapratu – lai sasniegtu iespējami pozitīvu rezultātu, mācību procesam ir jānorit dabiski, atbilstoši personu temperamentam, veselības stāvoklim un specifikai.

Veicot novērojumus, secināju, ka viens no svarīgākajiem negatīvajiem faktoriem, kas ietekmē cilvēka garīgo veselību, ir bezdarbība. Ja personas ar smagiem garīga rakstura traucējumiem lielāko dienas daļu pavada mazkustīgi vai bezjēdzīgās nodarbībās, kur nav ātri sasniedzama un saskatāma rezultāta, viņas kļūst apātiskas, depresīvas; mazinās pašvērtējums un funkcionālās spējas, saslimšana var strauji progresēt. Jēgpilnai nodarbinātībai ir būtiska nozīme personu ar garīga rakstura traucējumiem dzīvē. Tā ir viena no atveseļošanās sastāvdaļām, kurai ir jāpievērš īpaša uzmanība no sociālā darbinieka puses. Personu ar smagiem garīga rakstura traucējumiem dzīves kvalitātes uzlabošana ir ļoti atkarīga no sociālo darbinieku profesionalitātes, jo tā ir saistīta ar personas funkcionālo spēju izvērtējumu, nepieciešamo prasmju apguvi un atbalstu nodarbinātības procesā atbilstoši personas funkcionālajām spējām.

Protams, ka neatņemama sastāvdaļa jēgpilnai nodarbinātībai ir atalgojums par padarīto darbu – tēma, kas vienmēr ir bijusi ļoti sāpīga ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūciju darbiniekiem un iemītniekiem. Diemžēl VSAC “Zemgale” filiālē “Lielbērze” ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas iestādes iemītniekiem nebija iespējams par paveikto darbu samaksāt naudas izteiksmē. Lai viņus motivētu piedalīties nodarbībās un dārza darbos, tika piedāvāta iespēja apmeklēt kafijas



Padarītais darbiņš

galdu, piedalīties ekskursijās vai / un apmeklēt uzņēmēju sponsorētus kultūras pasākumus ārpus filiāles. Piedaloties suvenīru “Pūces” procesa izstrādē, sapratu, ka iemītnieki atbilstoši funkcionālajām spējām un ar mentora palīdzību var iesaistīties šādos darba procesos.

Vēl joprojām atvērts paliek jautājums – kā ilgstošas sociālās aprūpes institūcijā personām ar smagiem garīga rakstura traucējumiem darbi veiktos, ja par to varētu saņemt atalgojumu, naudas izteiksmē?

Piedaloties šajā konkursā, man bija lieliska iespēja pilnveidot sevi profesionālajā jomā gan kā vadītājam, gan kā sociālajam darbiniekam. Lai sasniegtu pozitīvus darba rezultātus, ir nepieciešams iestādes vadītāja un starpprofesionāļu komandas vienots redzējums par veicamo darbu – kādas pieejas un metodes tiks izmantotas darbā ar klientu, kādā laika posmā tās tiks realizētas, kāds būs telpu nodrošinājums un estētiskais noformējums, kādus resursus varēs piesaistīt no malas un kāds būs papildu finansiālais nodrošinājums. Kā pozitīvs vadītāja piemērs man bija nu jau bijusī VSAC “Zemgale” filiāles “Lielbērze” vadītāja Dina Meldere, kurai izsaku pateicību par sadarbību un atbalstu. Viņa ir vadītāja ar augstu atbildības sajūtu, saimnieciska, prasīga un vienlaicīgi saprotoša; mums bija vienots mērķis, viņa uzticējās man un manā pakļautībā esošajiem darbiniekiem – ne tikai pūču izstrādē, bet arī profesionālajā darbībā.

Apkopojot visu iepriekš rakstīto, nobeigumā vēlos izteikt savus secinājumus un atzinumus:

- 1. Sapratu to, cik svarīgi ir ar izpratni pieiet katram darba posmam, ievērot katras personas cieņu, intereses un nodrošināt šo personu pašrealizāciju. Tāpat svarīga ir vienota izpratne speciālistu vidū par to, kā atbalstīt klienta individuālo vajadzību nodrošināšanu un radīt apstākļus justies piederīgiem.

- 2. Sociālajā darbā jābūt vienlaicīgi radošam un racionālam; galvenais uzdevums ir uzlabot dzīves kvalitāti personām ar smagiem garīga rakstura traucējumiem. Tas nozīmē, ka ir iespējams palīdzēt atrast savus resursus un talantus, uzturēt un veicināt sociālās prasmes, kas, savukārt, paaugstina viņu pašvērtējumu, piederības sajūtu un spēju iekļauties sabiedrībā.
- 3. Viens no būtiskākajiem individuālās nodarbinātības priekšnosacījumiem personām ar garīga rakstura traucējumiem ir nodrošināt pieejamu vidi un resursus. Būtiska loma ir finansiāliem resursiem.
- 4. Lai personas apzinātos savas spējas, ikvienam ir jānodrošina iespēja vingrināt prasmes un pašam pārliciecināties par savu varēšanu. Nodarbinātības procesā ir būtiski, lai cilvēks savu ierobežoto spēju dēļ nesaņem zemāku vērtējumu un lai jūtas gandarīts par sasniegto. Lai to nodrošinātu, ir nepieciešams mentoringa gan starp darbiniekiem, gan sadarbojoties ar iemītniekiem.
- 5. Personām ar garīga rakstura traucējumiem primārais ir nodarbošanās. Kad prasmes ir apgūtas, varam runāt par nodarbinātību kā darba piedāvājumu, pieprasījumu un atalgojumu. Ir nepieciešamas speciālas darbnīcas ar iespēju atalgot padarīto.
- 6. Strādājot ar šo mērķa grupu, sociālajam darbiniekam nepieciešama ļoti cieša sadarbība ar personas ģimenes ārstu un psihiatru. Lai sasniegtu iespējami pozitīvu rezultātu, mācību procesam ir jānorit dabiski, atbilstoši personu garīgās un intelektuālās attīstības līmenim, kā arī veselības stāvokļa specifikai un temperamentam.

■ Svarīgs ir ne vien gala rezultāts, bet arī radošais process, darba organizēšana, pašvērtējums.

■ Ņemot vērā jaunrades procesa specifiku, ir pieņemams, ka jaunradītais produkts ir oriģināls tikai atsevišķa indivīda pieredzes kontekstā, nebūdamas jaunums, kam nav analoģu līdzšinējā cilvēces dzīvē, bet viņa dzīvē gan. (K. Cīrulis)



Klientu pašvērtējuma celšana – ceļš uz iekļaušanos sabiedrībā

Dagnija Kamerovska
Rīgas patversmes direktore
Santa Ubarste

Rīgas patversmes sieviešu nodaļas vecākā sociālā darbiniece, Baltijas Starptautiskās akadēmijas maģistra studiju programmas “Sociālais darbs” studente

Par bezpajumtniecības kā problēmas formālo atzīšanas laiku Rīgā var uzskatīt 1997. gadu, kad pilsētas pašvaldība sadarbībā ar Romas Katoļu Baznīcas Rīgas Metropolijas kūrīju izveidoja naktspatversmi “Atstari” ar 20 vietām sievietēm ar bērniem. Pēc 2015. gada datiem pieejamais naktspatversmju vietu skaits Rīgā sasniedzis 445 vietas, no kurām 260 nodrošina Rīgas patversme, kas darbojas kopš 2002. gada.

Pēc Rīgas domes Labklājības departamenta apkopotajiem datiem par patversmes / naktspatversmes klientu sociālajām problēmām 2015. gadā, var secināt, ka lielākajai daļai Rīgas pilsētas patversmju klientu tiek identificētas vairākas problēmas vienlaicīgi: nodarbinātības problēmas (71%), atkarības problēmas (53%), saskarsmes problēmas (89%), mājokļa trūkums (95%).¹ Šīs ir raksturīgākās patversmju klientu sociālās problēmas, kuras klientu skar visas uzreiz, tādā veidā radot sociālo situāciju, kurā personām ar saskarsmes problēmām un kontaktu trūkumu nākas risināt, viņuprāt, neiespējamo.

Patversmju sociālie darbinieki veic sociālo darbu ar visdažādākajām sociālajām grupām (personas ar VDEĀK noteiktu invaliditātes grupu, personas ar garīga rakstura traucējumiem un smagiem funkcionāliem traucējumiem, vecuma pensionāri, personas pēc ieslodzījuma vietām u.c.), palīdzot risināt bezpajumtnieku sociālās problēmas. Prakses novērojumi liecina, ka mājokļa trūkums nav galvenā sociālā problēma, ar kuru saskaras bezpajumtnieki. Bezpajumtniecība ir sekas veselam sociālo problēmu kompleksam, un, pirms risināt mājokļa problēmu, nepieciešams kopā ar klientu identificēt tās problēmas, kas ir cēlonis viņa “nonākšanai uz ielas”. Darbs ar klientu jāveido tā, lai, atrodot darbu un dzīvesvietu, klients spētu ilgstoši saglabāt sasniegto, funkcionēt sabiedrībā maksimāli patstāvīgi vai ar nelielu atbalstu.

¹ Rīgas domes Labklājības departamenta Gadagrāmata “Sociālā sistēma un veselības aprūpe 2015. gadā”. Rīga: RD Labklājības departaments, 2016. 83. lpp. Pieejams: <http://www.ld.riga.lv/lv/par-departamentu/par-mums/labklajibas-departamenta-gadagramatas.html>

Bezpajumtnieku pašvērtējums – pamats mērķu realizācijai

Spēja ilgstoši noturēt sasniegtos rezultātus ir patversmes klientu vājais punkts visās dzīves sfērās, kas savienojumā ar zemu pašvērtējumu bieži kļūst par iemeslu klientu atkārtotai nonākšanai patversmē pēc it kā veiksmīgas iekļaušanās sabiedrībā. Diemžēl atkārtota uzturēšanās patversmē veicina institucionālās atkarības veidošanos klientiem, jo pēc kārtējās neveiksmes patversme ir droša un zināma vide ar pazīstamiem noteikumiem. Ilgstoši uzturoties patversmē, klienti piemērojas tādām dzīves līmenim, kas apmierina tikai pamatvajadzības. Samazinot prasības pret savu vidi, klienti samazina arī prasības sev, pieņemot sabiedrībā pastāvošu stereotipu, ka ir “zemāki” sabiedrības locekļi, un sāk attiecīgi uzvesties, zaudējot pašcieņu gan savās, gan sabiedrības acīs.

Pašcieņa ir definēta kā emocionāla orientācija uz sevi², un to var izprast kā personas vērtējumu pašam par sevi³. Pašvērtējums ir galvenā mainīgā vērtība, kas ietekmē indivīda psiholoģisko labklājību un sociālo funkcionēšanu⁴. Pašvērtējums var mainīties: reizēm, neizturot kādus dzīves triecienus, persona sāk šaubīties par sevi, nespēj pieņemt problēmu izraisītas sekas, un personas pozitīvais pašvērtējums mazinās, rodas nespēja risināt sociālās problēmas, nosliece uz depresiju. Par to ir veikti pētījumi, piemēram, pētnieki ir atklājuši tiešu saistību starp

² Robins, R. W., Tracy, J. L., Trzesniewski, K., Potter, J., & Gosling, S. D. (2001). Personality correlates of self-esteem. *Journal of Research in Personality*, 35, 463–482. doi:10.1006/jrpe.2001.2324.

³ Robins, R. W., Hendin, H. M., & Trzesniewski, K. (2001). Measuring global self-esteem: Construct validation of a single-item measure and the Rosenberg Self-Esteem Scale. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 151–161.

⁴ Salmivalli, C., Kaukiainen, A., Kaistaniemi, L., & Lagerspetz, K. M. J. (1999). Self-evaluated self-esteem, peer-evaluated self-esteem, and defensive egotism as predictors of adolescents' participation in bullying situations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(10), 1268–1278

pašvērtējumu un depresijas simptomiem⁵, pierādot, ka pašvērtējuma samazināšanās veicina psihiskās veselības pasliktināšanos, parādās depresijas iezīmes. Ierobežotais uzturēšanās laiks patversmē var strādāt kā klienta darbības motivators, bet var arī veicināt klienta padošanos problēmu priekšā: “Tāpat nespēšu, nav vērts sākt.”



Pusdienu gatavošana projektā “Dzīvo citādāk”

Sociālie darbinieki, strādājot ar bezpajumtniekiem, bieži novēro likumsakarību, ka klientam, atrodoties krīzes situācijā un pirmo reizi ierodoties patversmē, ir doma: “Es šeit palikšu tikai 2-3 naktis, tikšu galā ar problēmām un viss būs kārtībā.” Realitātē lielākoties problēmu risināšana ieilgst vairākus mēnešus, pat gadus. Klients saprot, ka iespējas ātri atrisināt savas sociālās problēmas strauji sarūk – dzīvokļa noiņēšanai ir nepieciešams vairāk laika, vajag iekrāt naudu, atrisināt kaut kādas problēmas no savas “iepriekšējās dzīves”. Lai atgrieztos dzīvē ārpus patversmes, ir jāiegulda darbs – pats no sevis nekas neatrisinās. Klientam pazeminās pašvērtējums un viņš jūtas kā neveiksminieks – nespēj tikt galā ar problēmām, kuru risināšana viņam nesagādāja grūtības, kad bija tuvinieku, draugu atbalsts, kad bija jārisina viena problēma nevis vesels problēmu kopums. Daudziem klientiem, nonākot pie atziņas, ka labot savu situāciju neizdodas uzreiz, sāk parādīties depresijas iezīmes, kas izpaužas kā apātija, bezcerības, nolemtības sajūta, prieka trūkums. Ar laiku klienti, kuriem nav pietiekamas motivācijas atgriezties sabiedrībā, pierod pie apstākļiem patversmē, un gadu no gada atgriežas saņemt patversmes pakalpojumu. Par šo fenomenu Belhers (*J.R.Belchers*) ir rakstījis savā pētījumā par bezpajumtnieku psihisko veselību – bezpajumtnieki, saskaroties ar milzīgu pārpūli un garīgu nogurumu, lielākoties savas dzīves pārbaudījumus uzver

kā neveiksmes, nevis panākumus, līdz ar to padarot sevi mazāk spējīgus veiksmīgi iekļauties sabiedrībā.⁶

Iespaidu uz indivīda spēju risināt problēmas rada arī patversmes vide, kurā uzturas visdažādāko sociālo grupu pārstāvji un personas ar dažādām sociālām problēmām – pensijas vecuma cilvēki, cilvēki ar funkcionāliem un garīga rakstura traucējumiem, personas pēc ieslodzījuma vietām, personas ar dažādām atkarībām (arvien biežāk patversmēs sāk parādīties personas, kuras lieto narkotikas), personas ar saskarsmes problēmām, bezdarbnieki, cilvēki ar invaliditāti. Nepieciešamība vairāk vai mazāk sadzīvot ar šo dažādību rada klientam papildu stresu un apgrūtinājumu personīgo problēmu risināšanā. Paralēli jācenšas ierobežot savas atkarības – kā to pieprasa patversmju iekšējie kārtības noteikumi. Lielai daļai patversmes klientu viņu veicamie uzdevumi savas sociālās situācijas risināšanai šķiet neiespējami.

Sociālais darbs ar bezpajumtniekiem

Rīgas patversmes sociālās rehabilitācijas darbs virzīts uz klientu informēšanu, klientu problēmu noteikšanu, rehabilitācijas plānu sagatavošanu, motivēšanu uzdevumu izpildei un atbalstu. Sociālo darbinieku mērķis ir palīdzēt klientiem pārtraukt virzību “uz leju” un atbalstīt ceļā uz klienta izvēlēto mērķu realizāciju.



Pusdienas gatavas

Patversmju sociālie darbinieki savā profesionālajā darbā izmanto dažādas metodes, bet īpaši vēlamies atzīmēt tādu sociālā darba metodi kā aktīva klausīšanās, kas ir neatņemama sociālā darba metode un sniedz pilnīgāku informāciju ne tikai par klienta sociālo situāciju, bet arī par psihoemocionālo stāvokli, motivāciju un iespējām mainīt savu sociālo situāciju. Nereti sociālais darbinieks ir vienīgais cilvēks, kurš uzklausa un ir gatavs komunicēt ar bezpajumtnieku, neraugoties uz viņa izskatu, aromātu, dīvainībām, agresiju, slimībām un citām likstām.

Ne mazāk svarīgs akcents sociālajā darbā ar bezpajumtniekiem ir šo personu regulāra motivēšana. Ja

⁵ Meadows-Oliver, M., Sadler, L. S., Swartz, M. K., & Ryan-Krause, P. (2007). Sources of stress and support and maternal resources of homeless teenage mothers. *Journal of Child and Adolescent Psychiatric Nursing*, 20 (2), 116–125. doi:10.1111/j.17446171.2007.00093.x

⁶ Belcher, J. R. (1988). Are jails replacing the mental health system for the homeless mentally ill? *Community Mental Health Journal*, 24, 185–19D.

patversmju sociālie darbinieki atrod laiku pilnvērtīgi veikt aktīvu klausīšanos, tad veikt sistemātisku motivēšanas darbu nākas grūtāk. Sociālajiem darbiniekiem ir maz laika resursu, tāpēc iespējams paveikt tikai nepieciešamāko, lai klients uzņemtos atbildību par sevi un turpinātu personīgo atveseļošanās procesu.



Pārvērtības projektā “Motivācijas programmu izstrāde un ieviešana bezpajumtniekiem – bezdarbniekiem”

Motivācija ir viens no komponentiem, lai klienti atzītu savu sociālo problēmu, pieņemtu to un sāktu strādāt ar sevi labākai dzīves kvalitātei. Motivācijas nozīme redzama arī klientu rīcībā – sociālais darbinieks klientu ir motivējis risināt nodarbinātības jautājumu, klients vēlas strādāt, ir atradis darbu, bet paiet mēnesis vai divi un klients to zaudē. Kā cēloni klienti visbiežāk nosauc atkarības problēmas, nespēju iekļauties kolektīvā, nespēju pildīt uzdoto visā darba dienas garumā. No tā varam secināt, ka daudzi klienti nav pietiekami motivēti un bieži arī nav fiziski spējīgi ilgstoši veikt algotu darbu. Pamatā šim motivācijas trūkumam ir novērojama pārmērīga alkohola lietošana, no tā izriet, ka primāri sociālajiem darbiniekiem vajadzētu motivēt klientus atzīt savas atkarības problēmas un ārstēt tās, tikai pēc tam būtu produktīvi risināt tādas sociālās problēmas, kas skar nodarbinātību un dzīvesvietas trūkumu.

Tiesa, šobrīd Eiropā aizvien lielāku popularitāti iemanto *Housing First* (HF) pieeja, kas bezpajumtniekiem sniedz tūlītēju piekļuvi pastāvīgam mājoklim un sociālo darbinieku atbalstam, un nodrošina elastīgu, uz patērētāju orientētu pakalpojumu.⁷ HF pieeja tika izstrādāta ASV, lai sniegtu pakalpojumus ilgstošiem bezpajumtniekiem, kuriem ir diagnosticēta garīga saslimšana un dažādu atkarību izraisīto vielu ietekme.⁸ HF pieeja piedāvā mājokļus bez nosacījumiem, atturība no atkarību izraisīto vielām

vai iesaistīšanās pakalpojumos nav obligāta. Uzmanība galvenokārt tiek vērsta uz mājokļa nodrošināšanu, tā uzturēšanu, un tikai tad, kad ir nodrošināta šī drošā vide – mājoklis, laika gaitā tiek veicināta indivīda iesaistīšanās dažādos pakalpojumos, kas risinātu citas sociālās problēmas, piemēram, bezdarbu un atkarības problēmas.⁹

Amerikas Savienotās Valstis, Francija, Zviedrija, Vācija u.c., kuras ir ieviesušas HF modeli, piedāvā arī patversmes pakalpojumu, ir pieejami arī citi alternatīvi pakalpojumi dzīvojamās platības nodrošināšanai, piemēram, pusceļa mājas, dzīvojamās platības ar iespējamiem dažādiem īres termiņiem un nosacījumiem. Attīstītākajās valstīs pakalpojumi, kuri nodrošina dzīvesvietu, nereti tiek vērsti tieši uz bezpajumtniekiem, kamēr Latvijā uz bezpajumtniekiem pagaidām tiek vērsti tikai patversmes vai naktspatversmes pakalpojums. Saskaņā ar Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumu patversmes un naktspatversmes nodrošina īslaicīgas uzturēšanās iespējas, līdz ar to nav iespējama ilgstoša sociālā rehabilitācija. No tā autori secina, ka šobrīd Latvijā sociālie darbinieki savu profesionālo darbību primāri vairākumā gadījumu var vērst uz klienta alkohola atkarības atzīšanas un ārstēšanas motivēšanu, iedrošināšanu, un tikai pēc tam var risināt sociālās problēmas, kas skar nodarbinātību un dzīvesvietas trūkumu.

Praksē novērojams, ka ilgstoši bezpajumtnieki zaudē vēlēšanos aktīvi dzīvot, vienkāršo savu dzīvi līdz pamatvajadzību apmierināšanai, bet savas zināšanas, prasmes, hobijus izslēdz no dzīves kā nevajadzīgus. Tomēr, atrodot katram klientam atbilstošu pieeju, rosinot izmantot savas “snaudošās” spējas, dodot iespēju sevi prezentēt kā devēju, nevis ņēmēju, iespējams motivēt klientus pozitīvām pārmaiņām. Radoši un padziļināti strādāt ar nemotivētu klientu ir laikietilpīgs process, bet patversmes sociālo darbinieku laiku, ko nepieciešams veltīt klientiem, arvien nepielūdzamāk atņem sociālā darba atspoguļošanai noteiktās dokumentācijas aizpildīšana un lielais aktīvo lietu skaits vienam darbiniekam (20-25 vasarā un līdz 35 ziemā).

Rīgas patversmē realizētie sociālie projekti

Meklējot iespēju piesaistīt papildspēkus darbā ar klientiem, Rīgas patversmē kopš 2011. gada ir īstenoti vairāki sociālie projekti, kuros strādāja dažādi profesionāļi, lai uzlabotu bezpajumtnieku pašcieņu, atjaunotu viņu sociālās prasmes; lai iemācītu klientiem risināt psihosociālās problēmas, kas viņiem traucē iekļauties sabiedrībā.

Pirmais īstenotais projekts Rīgas patversmē bija “Motivācijas programmu izstrāde un ieviešana bezpajumtniekiem – bezdarbniekiem”, projekts realizēts sadarbībā ar Nodarbinātības valsts aģentūru laikā no 2012. gada 2. janvāra līdz 2013. gada 31. decembrim.

⁷ Tsemberis, S. (2010). *Housing First: The Pathways Model to end homelessness for people with mental illness and addiction*. Center City, MN: Hazelden.

⁸ National Alliance to End Homelessness (2000): *A plan, not a dream: How to end homelessness in ten years*.

⁹ Tsemberis, S. (2010). *Housing First: The Pathways Model to end homelessness for people with mental illness and addiction*. Center City, MN: Hazelden.

Kopumā projektā iesaistījās 240 klienti. Projekta mērķis bija izveidot un ieviest pasākumu kopumu, kas vērsts uz bezpajumtnieku pašvērtējuma celšanu un sapratnes veidošanu par sevi kā pilntiesīgu sabiedrības locekli.



Rīgas patversmes Dienas centra rokdarbnieku darbi

Projekta laikā tā dalībnieki emocionāli atvērās savās mazajās darba grupās, kurām viņi jutās piederīgi. Viņi darīja lietas un runāja par tēmām, kas gadiem netika ne darītas, ne izrunātas, piemēram: apmeklēja frizieri, vizāžistu, spēlēja spēles, runāja par savu ģimeni, par mājām, par savu dzīvi ārpus patversmes, izvērtēja savu pašvērtējumu un pamatoja to, iesaistījās diskusijās par emocijām un jūtām, apmeklēja smilšu terapiju, psihologa, sociālā rehabilitētāja konsultācijas, mācījās strādāt ar datoru, sagatavot un rakstīt CV u.c.

Daudzi no šiem klientiem gadiem nebija runājuši par emocijām. Tā, piemēram, kāds kungs pēc pavadītiem 20 gadiem ieslodzījuma vietā vispār nesaprata, par ko ir jārūnā, līdz citu darba grupas biedru atbalstīts un iedrošināts, tomēr sāka runāt par savām emocijām. Vīrietis, kurš 10 gadus dzīvoja uz ielas, piecēlās un izgāja no zāles, bet nākamajā nodarbībā atgriezās, atvainojās un dalījās savās sajūtās, lai cik arī grūti tas bija. Tomēr lielākais piedzīvojums bija iespēja katram dalībniekam piedalīties pārvērtību šovā – dalībniekiem tika piedāvāta vizāžista konsultācija: *make-up*, piemērota stila apģērbs, friziera pakalpojumi.

Projektā piedalījās kāds neliela auguma vīrietis, noaudzis ar bārdu, nekopts, vienmēr staigāja sakumpis, runāja ļoti maz un negribīgi, visi viņu sauca par Robertiņu. Robertiņš piekrita pārvērtībām, bārda tika nodzīta, vīrietis pārgērbās tīrās, jaunās drēbēs, un neviens viņu nepazīna! Robertiņa stāja iztaisnojās, viņš vairāk sāka arī runāt, dalīties pieredzē,

sāka kopt sevi, vismaz centās uzturēt savu jauno imidžu. Projektam beidzoties, Robertiņam vairs nebija atbalsta (savējās) grupas, kuras palīdzība viņam bija ļoti svarīga, lai varētu atjaunot savas sociālās prasmes un iemaņas, un viss atgriezās vecajās sliedēs – atkal bieži ir redzams neliela auguma, noaudzis, sakumpis vīrs, kurš savai ārienei nepievērš nekādu uzmanību. Kas notiek vīrieša emocionālajā dzīvē, to neviens nezina, jo Robertiņam nav neviena, ar ko padalīties savos pārdzīvojumos.

No šī piemēra var secināt, ka bezpajumtniekiem ir nepieciešama ilgstoša rehabilitācija, ir nepieciešams ilgstošs psihosociālais darbs, milzīgs motivējošs un atbalstošs darbs, arī tad, kad klienti vismaz daļēji atrisina savas sociālās problēmas un patversmi atstāj. Bijušajiem klientiem joprojām ir nepieciešama komunikācija ar speciālistiem, kuri izprot bezpajumtniecību kā problēmu un tās atstātās sekas, spēj sniegt emocionālu atbalstu; nepieciešama uzticības persona, kas periodiski pārbauda, vai laikā ir nomaksāti maksājumi un vai dzīvesvieta ir kārtībā.



Projekta "Tāds esmu" dalībnieku darbi

Atgriežoties pie projekta "Motivācijas programmu izstrāde un ieviešana bezpajumtniekiem – bezdarbniekiem": grupas dalībniekiem tā bija jauna pieredze, papildu iespēja atveseļoties caur spēlēm, ārējām pārvērtībām; iespēja uzdrīkstēties pamēģināt, atcerēties to dzīvi, kad viņus vēl nebija piemeklējusi šī krīze. Ja runājam par projekta rezultātiem, tad 60 klienti projekta laikā atrisināja savu nodarbinātības jautājumu ilgstošā laika posmā. Daudzi klienti vēl joprojām pozitīvi atsaucas par "lielo" projektu un izmanto iespēju piedalīties grupu nodarbībās, kuras

notiek Rīgas patversmes Dienas centrā un ir izveidotas kā pēctecība projektam. Nodarbības vada sociālais darbinieks darbam ar grupām, kas izmanto projekta laikā izstrādātos materiālus, tos regulāri papildinot un uzlabojot, t.sk. arī par klientu izvirzītajām tēmām.

Rīgas patversmes Dienas centrā 2013. gadā tika izstrādāts un īstenots vēl viens projekts: “Tāds es esmu”. Projekta mērķis bija dot iespēju piedalīties nodarbībās, lai apgūtu jaunas prasmes un iemaņas, ko var izmantot darbā ar papīru un filca audumu, kā arī jaunu iemaņu apguve vīriešiem – gleznu rāmīšu, dokumentu vāciņu u.c. izgatavošana. Projekta laikā daudzas radošas idejas un ierosinājumi tika saņemti no pašiem dalībniekiem. Projekta īstenotāji ieklausījās un pieņēma visdažādākās klientu idejas, tāda veidā ceļot klientu pašvērtējumu, parādot, ka jebkurš no šiem cilvēkiem ir vērtība un spēj savu radošumu attīstīt un īstenot. Visinteresantāk bija novērot, kā starp klientiem veidojās jaunas interešu grupas un jauni sociālie kontakti. Kā šī projekta turpinājums jau piekto gadu darbojas dažādu rokdarbu grupa, kuru vada Rīgas patversmes Dienas centra brīvprātīgā, kura pirms septiņiem gadiem pati bija centra kliente. 2015. gadā kā atzinību par paveikto viņa saņēma balvu “Gada brīvprātīgais 2015”. Kontakts ar centra darbiniekiem, kuri ikdienā viņu atbalsta, sniedz konsultācijas un turpina veikt psihosociālo darbu, ir nozīmīgs atbalsts, lai mūsu brīvprātīgā darbiniece neatgrieztos klientes statusā.

Rīgas patversmes Vīriešu nodaļā 2015. gadā tika īstenots projekts “Dzīvo citādāk”, kura mērķis bija pilnveidot patstāvīgai dzīvei iztrūkstošās sadzīves organizēšanas prasmes patversmes klientiem, tā veicinot projekta dalībnieku sociālo un funkcionālo prasmju attīstīšanu un iekļaušanos sabiedrībā.

Projekts tika sadalīts šādās tēmās: dienas ritms, mājoklis, darbs, mājsaimniecības budžets, veselīgi un ekonomiski ēšanas paradumi. Starp nodarbībām dalībnieki pildīja arī mājas darbus, lai apzinātu savas barjeras problēmu risināšanai, un līdz ar to varētu rast dažādus risinājumus. Dalībnieki tika sadalīti mazākās darba grupās, tādējādi veidojot mikro atbalsta vidi. Projekta laikā atklājās, ka cilvēki, kuri runāja vairāk, sevi prezentēja kā zinošākos, praksē nespēja sevi parādīt no labākās puses, bet personas, kuras vairāk klusēja, piemēram, ēdiena gatavošanas nodarbībās sevi pierādīja īpaši labi, pat pārsteidzot nodarbību vadītāju. Projekta gaitā veidojās spēcīga savstarpējā atbalsta sistēma starp grupas dalībniekiem. Piemēram, kādam grupas dalībniekam tuvojās uzturēšanās termiņa beigas Rīgas patversmē, bet jauniegūtā darba dēļ klients nebija iesniedzis uzturēšanās pagarinājuma lūgumu Sociālo lietu komisijā. Vēloties palīdzēt, grupas biedri ieradās vizītē pie Rīgas patversmes direktores ar iesniegumu, lai mēģinātu risināt šo situāciju. Spēja apvienoties kopējai darbībai biedra atbalstam vērtējama kā visbūtiskākais projekta piensums. Savstarpējais atbalsts, kas veidojās grupā, ir nozīmīgs arī pēc projekta beigām atstājot patversmi. Grupu dalībnieki turpina

uzturēt attiecības un veido sev atbalsta sistēmu, ja viņiem ir vide, kurā viņi jūtas piederīgi un droši.

Beidzoties projekta aktivitātēm, daži klienti brīvprātīgi un ar lielu entuziasmu iesaistījās Rīgas patversmes Sieviešu nodaļas labiekārtošanas darbos, ieguldot ne tikai savu darbu, kārtojot, krāsojot, pārnesot mēbeles, bet arī savu izdomu un fantāziju, izgatavojot jaunas virtuves mēbeles, flīzējot sienas, palīdzot visdažādākajos darbos.

Šobrīd Rīgas patversmes Sieviešu nodaļā noris projekts “Zaļie īkšķīši”, kura mērķis ir sociālā rehabilitācija, vērsta uz pašdisciplīnas uzlabošanu, jaunu prasmju un iemaņu apgūšanu, personu bez pajumtes pašapziņas celšanu un saskarsmes spēju veidošanu. Rīgas patversmes Sieviešu nodaļa 2015. gada 15. decembrī pārcēlās no Bārdziņu ielas 2 uz jaunām plašām telpām Eiženijas ielā 1, iegūstot arī lielu teritoriju ar augļu kokiem un krūmiem, kā arī apstrādājamu zemi. Projekts sākās pavasarī, kad dabai plaukstot, cilvēkā rodas vēlme arī pašam kaut ko izaudzēt un iestādīt, sakopt un izdaiļot. Projekta laikā tiek apkopti teritorijā jau esošie apstādījumi un augļu koki, kā arī veidoti jauni apstādījumi un dārziņš. Klientes sistemātiski mācās rūpēties par apstādījumiem, tos ravējot un laistot, tā nostiprinot atbildības sajūtu par uzticēto. Klientes daudz mācās no projektā iesaistītās pasniedzējas, darba grupu vadītājas un arī viena no otras. Viņas ne tikai iegūst jaunas zināšanas, bet atceras un atjauno “aizmirstās” prasmes un iemaņas. Klientēm tiek veidoti apstākļi, kur viņas jūtas kā savas vides realizētājas, dodot vaļu fantāzijām un rīcībai.

Projektā piedalās arī kāda neredzīga kliente. Viņai tika dota iespēja iesēt kastītēs puķuzirņus. Sievieteī tas bija milzīgs pārbaudījums, viņa ļoti centās, bet jau pēc stundas un puses izdarītā darba lūdza atļauju iet atpūsties. Mēs sapratām, cik ļoti viņa ir atradinājusies veikt jebkādas roku darbus un kāda piepūle viņai ir jāpieliek, lai veiktu šo citiem vienkāršo darbu. Ir pagājuši vairāki mēneši, kopš klienti piesaistām maziem, vienkāršiem darbiņiem, bet viņas pašapziņa ir ļoti augusi, viņa regulāri lūdz jaunus



Rīgas patversmes Dienas centra adītāju veikums

darbus un vairs nenogurst tik ātri. Kliente jūtas noderīga un tic saviem spēkiem.

Šobrīd Rīgas patversmes Sieviešu nodaļa ir skaistākā patversme Rīgā, ar koptiem apstādījumiem un akmensdārzu, kas ir pašu klientu ideja un realizācija. Klientes ir ieguldījušas milzīgu darbu, lai izsauktās policijas un Ātrās neatliekamās palīdzības ekipāžas brauktu šai mājai garām, neticot, ka tā ir patversmes ēka. Uzskatāmi redzams, ka klientes, kuras aktīvi piedalās projektā, ir ļoti lepnas par sevi, viņām ir cēlusies pašapziņa, viņas jūtas vajadzīgas un novērtētas.

Galvenās atziņas

Analizējot profesionālo praksi ar bezpajumtniekiem, autore apkopo galvenās atziņas:

- dzīvesvietas trūkums nav vienīgā sociālā problēma, ar kuru saskaras bezpajumtnieki – pārsvarā pastāv vairāku sociālo problēmu kopums, ko nepieciešams identificēt kopā ar klientu;
- pēc klientu domām, viņu nespēja ilgstoši noturēties darba attiecībās rodas pārmērīgas alkohola lietošanas un sociālo iemaņu trūkuma vai nepietiekamības dēļ;
- ja pirmreizējs patversmes klients nespēj īsā laikā (2 - 3 mēnešos) atrisināt savas sociālās problēmas, viņam pastāv risks kļūt par ilgstošu bezpajumtnieku;
- neveiksmes savas sociālās situācijas risināšanā var veicināt klientos depresivitāti un pašvērtējuma pazemināšanos;
- ilgstoši (vairāk kā pusgadu) uzturoties patversmē, klienti piemērojas tādām dzīves līmenim, kas apmierina tikai pamatvajadzības un, samazinot prasības pret savu vidi, klienti samazina arī prasības sev;
- ilgstoši bezpajumtnieki (saņem patversmes pakalpojumu vairāk kā pusgadu) zaudē vēlēšanos aktīvi dzīvot, vienkāršo savu dzīvi līdz pamatvajadzību apmierināšanai, bet savas zināšanas, prasmes, hobijus izslēdz no dzīves kā nevajadzīgus;
- sociālo projektu ietekmē starp projektu dalībniekiem veidojās spēcīga savstarpējā atbalsta sistēma, kas var kalpot kā resurss darbā ar bezpajumtniekiem viņu sociālo problēmu risināšanai;
- svarīgi ir veidot apstākļus bezpajumtniekiem, kur viņi jūtas kā savas vides realizētāji, dodot viņu fantāzijām un rīcībai, tādā veidā paaugstinot viņu pašvērtējumu un ticību saviem spēkiem;
- bijušajiem klientiem joprojām ir nepieciešama komunikācija ar speciālistiem, kuri izprot bezpajumtniecību kā problēmu un tās atstātās sekas, spēj sniegt emocionālu atbalstu, lai veiksmīgi turpinātu iekļaušanās procesu sabiedrībā un nostabilizētu savu atgūto vai jauniegūto statusu.

Pašcieņa ir viens no svarīgākajiem komponentiem veselās personības attīstībai. Visi Rīgas patversmē īstenotie projekti ir vērsti uz bezpajumtnieku sociālo prasmju attīstību, pašvērtējuma un līdz ar to pašcieņas celšanu. Rīgas patversmē realizētie projekti veiksmīgi pilda ar motivāciju saistīto uzdevumu realizāciju, mācot

klientiem uzņemties atbildību, mēģinot dzīvot un domāt citādi, ļaujot justies piederīgiem un vajadzīgiem. Mazinot negatīvo dzīves pieredzi, uzlabojot pašcieņu, uzlabojas arī bezpajumtnieku uzvedība, kā arī samazinās trauksme, kas ir liels šķērslis sociālo problēmu risināšanai. Darbojoties kopā, bezpajumtnieki savā starpā veido jaunas atbalsta grupas un jaunus sociālos kontaktus. Rīgas patversmju sociālajiem darbiniekiem ir vieglāk strādāt ar jau motivētu klientu, vieglāk palīdzēt risināt sociālās problēmas, kuras klients apzinās.

Izmantotie avoti:

1. Belcher, J. R. (1988). Are jails replacing the mental health system for the homeless mentally ill? *Community Mental Health Journal*, 24, 185-19D.
2. Meadows-Oliver, M., Sadler, L. S., Swartz, M. K., & Ryan-Krause, P. (2007). Sources of stress and support and maternal resources of homeless teenage mothers. *Journal of Child and Adolescent Psychiatric Nursing*, 20 (2), 116-125.
3. National Alliance to End Homelessness (2000): A plan, not a dream: How to end homelessness in ten years.
4. Rīgas domes Labklājības departamenta Gadagrāmata "Sociālā sistēma un veselības aprūpe 2015. gadā". Rīga: RD Labklājības departaments 2016., 83.lpp. Pieejams: <http://www.ld.riga.lv/lv/par-departamentu/par-mums/labklajibas-departamenta-gadagramatas.html>
5. Robins, R. W., Hendin, H. M., & Trzesniewski, K. (2001). Measuring global self-esteem: Construct validation of a single-item measure and the Rosenberg Self-Esteem Scale. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 151-161.
6. Robins, R. W., Tracy, J. L., Trzesniewski, K., Potter, J., & Gosling, S. D. (2001). Personality correlates of self-esteem. *Journal of Research in Personality*, 35, 463-482.
7. Salmivalli, C., Kaukiainen, A., Kaistaniemi, L., & Lagerspetz, K. M. J. (1999). Self-evaluated self-esteem, peer-evaluated self-esteem, and defensive egotism as predictors of adolescents' participation in bullying situations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(10), 1268-1278.
8. Tsemberis, S. (2010). *Housing First: The Pathways Model to end homelessness for people with mental illness and addiction*. Center City, MN: Hazelden.



Sociālā darbinieka pašaizsardzības paņēmieni jeb kas var palīdzēt palīdzētājam mazināt profesionālās izdeģšanas risku

Līga Āboltiņa

Dr. paed., Mg. sc. soc. Sertificēta supervizore. Baltijas Starptautiskās akadēmijas docente

Viena no galvenajām sociālā darba profesionālās jomas pamatvērtībām ir pats speciālists – sociālais darbinieks, kurš izpilda šīs profesijas smaguma centrā noliktos uzdevumus. Sociālajam darbiniekam – psihosociālā darba veicējam – lielākais izaicinājums ir izturēt ikdienas prakses intensitāti, kuru var raksturot kā duāla rakstura trauslo robežu starp likuma ievērošanu un pārkāpšanas fenomenu. Ar likumiskām iespējām un šķēršļiem sociālais darbinieks sastopas ik dienu, līdzpārdzīvojot klienta hroniska rakstura sociālās problēmas un dažādus apgrūtinājumus viņa personīgajā dzīvē. Tāpēc vienmēr aktuāls ir vēl viens sociālā darba prakses izaicinājums – pastāvīgi paaugstinātais profesionālās “izdeģšanas” risks. Svarīgi ir ne tikai pieņemt to kā palīdzētāja funkcijas dabisku sastāvdaļu, bet arī apzināties un izprast nepieciešamību profesionālim uzņemties individuālu atbildību par *pašaizsardzības* jautājumiem kā profesionālās ētikas aspektu.¹ Šajā rakstā ir aktualizēts jautājums par profesionālās “izdeģšanas” risku un paša profesionāļa atbildību apzināt praktiskus *pašaizsardzības* paņēmienus, kas varētu iedrošināt katru psihosociālā darba veicēju uzsākt pozitīvas izmaiņas sevī un ikdienas darbībā, kā arī aktualizēt tam atbilstīgas fiziskās vides nodrošinājuma nepieciešamību darbavietā.

Analizējot sociālā darbinieka profesionālās “izdeģšanas” risku, jāatskatās uz sociālā darba idejas pirmsākumiem, palīdzošas profesijas būtību, kas nozīmē – palīdzēt cilvēkam. Laika gaitā, mainoties sabiedrības pasūtījumam, mainījusies arī pati profesija, bet ne tās būtība. Sociālais darbs vienmēr ir bijis saistīts ar sabiedrības gaidām un sociālpolitiski ekonomiskiem procesiem, tāpēc arī šajā gadījumā svarīgi meklēt atbildes uz fundamentālu jautājumu: vai izvirzītais mērķis ir sasniedzams un attaisnojams ar tā sasniegšanā izlietotajiem resursiem? Vai ir iespējams izmērīt speciālista stresa līmeni darba vietā, lai

sniegtu viņam atbilstīgu palīdzību “izdeģšanas” gadījumā? Nav jau noslēpums, ka bieži vien speciālista atdeve darbā ir lielāka nekā klienta ieguvums. Palīdzēt kādam, kad nav zināms, kā un kurš var palīdzēt palīdzētājam, ir psihosociālā darba pretruna. Šajā profesijā strādājot, kur “izdeģšanas” riska draudi ir pašsaprotami, viens no risinājumiem ir pašu palīdzētāju rokās – apzināties un izprast tos riska faktorus, kas ved speciālistu līdz profesionālai “izdeģšanai”, un kā ar to tikt galā pašam.

Viens no *pašaizsardzības* veidiem, kas palīdz novērst “izdeģšanas” risku, ir supervīzija, kas īpaši pēdējos gados Latvijā attīstās pozitīvā virzienā. Tā kļūst arvien sistematizētāka un profesionālāka, regulārāka un kompetentāka. Bet vai pietiek tikai ar supervīzijas esamību un vēl kāda cita veida atbalsta pasākumiem, ja pašam sociālajam darbiniekam ir niecīgas iespējas ietekmēt vadības nostāju un izvēlēties sev piemērotu veidu parūpēties par sevi?

Strādājot savā supervizora praksē, ir izveidojies viedoklis, ka profesionālās atbildības uzņemšanās par sevi ir (nosacīti) augstākās raudzes profesionalitātes pazīme. Profesijai attīstoties, tuvākajā nākotnē būtu vērts domāt, kā veicināt sociālo darbinieku *paš-atbildību* par supervīzijas (vai konkrēta supevizora) kā atbalsta formas izvēli, kā arī būtu pienācis laiks diskutēt par *paš-supervīzijas* aktualizēšanu un praktizēšanu. Lai gan *paš-supervīzijas* jautājums nav šī raksta pamatjautājums, tomēr zināmā mērā ir vērts tam nedaudz pieskarties, jo šis jēdziens ietver *pašaizsardzības* svarīgākos komponentus, kas būtu jānosauc: **paš-refleksijas prasmes, paš-monitoringa praktizēšana un atgriezeniskās saites nodrošināšana**. Minētie komponenti ir teorētiski izdalīti, taču ietver praktisku un sistemātisku darbību virkni, ko aplūkosim raksta noslēgumā.

Paš-refleksija tiek uzskatīta par dabisku parādību, kas piemīt katram cilvēkam. Bet, ja pašrefleksija ir profesionālā

¹ Lasmane, S. (2011). Komunikācijas ētika. Rīga: LU SPPI (Sociālo un politisko pētījumu institūts).

prasmē, tad tās kapacitāti var attīstīt un pilnveidot arī profesionāli, esot kontaktā ar domām, darbību un emocijām, ko piedzīvojam darbā.²

Paš-monitorings attiecināms uz jautājuma, situācijas vai notiekošā procesa padziļinātu izpēti, kā arī nepieciešamo sociālo faktu apkopošanu un pierakstu veikšanu, kas ietver analīzi par pretpārnesi, ko sociālais darbinieks piedzīvo, konsultējot klientu.

Atgriezeniskā saite bieži vien ir neverbāla, bet vienmēr noderīga procesa noslēgumam un kādu specifiski svarīgu neskaidrību precizēšanai. Tā ir nepieciešama paša speciālista tālākai attīstībai un izpratnei par to, kas ir noderīgs un tālāk pilnveidojams ikdienas praksē.

Paš-supervīzija ir supervīzijas universālais mērķis, kas ir sasniedzams, ja to praktizē apzināti un ar sistēmisku izpratni par struktūru kopumā³, nevis pārprasti nosaucot to par “vientuļnieka” procesu. Tā ir īstenojama dažādos kontekstos: supervīzijas grupā, individuāli vai arī ikdienas darbā ar klientu. *Paš-supervīzijas prakse* varētu palīdzēt ikvienam psihosociālā darba veicējam pašam pazīt un vadīt “izdegšanas” riska faktoros⁴, kā arī atrast labākos paņēmienus, kurus integrēt praksē, lai izveidotu tādu kā personīgās paš aizsardzības sistēmu – jau pirms konstatēta “izdegšanas” problēmas esamība.

Atgriežoties pie paš aizsardzības praktiskās nozīmes, vēlreiz ir jāakcentē, ka šis jēdziens nekādi neattiecas uz savu personīgo iegribu apmierināšanu, bet gan uz ikdienas darba kvalitāti, un īstenot to var tad, kad labāk iepazīstam sevi un respektējam savas vajadzības: fiziskās, emocionālās, mentālās un garīgās. Turpmāk paraudzīsimies, kā tas varētu būt darbavietā.

Konsultācijas laikā viena no svarīgākajām sociālā darbinieka funkcijām ir klausīšanās. Klausīšanās ir aktīva profesionāla darbība, kas prasa visu sociālā darbinieka enerģiju, un tas var novest līdz garīgam un fiziskam spēku izsīkumam. Radīt klientam emocionāli drošu vidi, izveidot labu kontaktu, pastāvīgi kausīties stāstus par citu cilvēku ciešanām, izjust klienta uzticību – tas ir ikdienas uzdevums, taču zināms, ka speciālista personīgie dzīves sarūgtinājumi vai trauksme nedrīkst viņa uzmanību novērst no klienta problēmām. Tāpat nav noslēpums, ka vēl viens no sociālo darbinieku specifiskajiem uzdevumiem ir klienta apsekošana mājās, kur, sastopoties ar vardarbības un bērnu aprūpes problēmām, var nepietiekami izvērtēt risku kļūt

nomāktam – tas ved pie apātijas un pat depresivitātes.

Sociālajam darbiniekam pastāvīgi jāattīsta prasmes rūpēties par sevi. Iespējams, ka katrs jau ir izstrādājis savus paš aizsardzības veidus, lai izvairītos no paaugstināta stresa, tomēr ir vērts savas zināšanas papildināt un ieklausīties citu speciālistu atziņās. Piemēram, psiholoģe Sāra Faina un pasaulē slavenais sociālais darbinieks Pols Glassers (*Fine, Glasser, 2016*) nosauc četrus ļoti praktiskus un sadzīviski pašsaprotamus paš aizsardzības un stresa vadīšanas veidus: *norobežošanās vienatnē un individuālā laika veltīšana sev; noguruma apzināšanās un priecāšanās par dzīvi; apzināta draudzības kultivēšana; “skaidras galvas” un “veselīga saprāta” saglabāšana.*⁵

To izlasot, šķiet, ka tas ir pavisam vienkārši. Tomēr, ja runa ir par šo paš aizsardzības veidu praktizēšanu darbavietā, tad te, lūk, var rasties šķēršļi. Reti kurā sociālajā dienestā tam ir speciāli piemērotas telpas, rūpējoties par psihosociālā darba veicējiem un nodrošinot atbilstīgu vidi. Turpmāk aplūkosim šos “padomus” sīkāk, un mēģināsim tos uztvert kā pamudinājumu radošiem eksperimentiem, ko, iespējams, vēlēsimies izmēģināt.

Norobežošanās vienatnē un individuālā laika veltīšana sev. To vislabāk ir veikt rīta pusē vai arī (ja iespējams) vairākas reizes dienā. Norobežošanās un vienatnības izjūta ir periodiski nepieciešama katram cilvēkam, taču profesionālā jomā tā ir regulāri veicams paņēmieni “izdegšanas” riska vadīšanai un paš aizsardzībai.

Praktizējot šo paņēmieni, ieteicams atslābināt muskulatūru. Ja ir tāda iespēja, tad var vienkārši nogulties uz grīdas vai doties īsā pastaigā. Ja kāds nodarbojas ar meditācijas vai jogas praksi, tad to var darīt, ja darbā ir iespējams atrast piemērotu telpu. Ļoti svarīgi ir pietiekami novērtēt ēdienreizes darbā, tāpēc, ja brīvais laiks ir tikai maltītei, tad nevajadzētu to darīt steigā.

Izmantojiet pilnībā visu sev veltīto brīvo laiku un neļaujiet nevienam to sev atņemt!

Ja atrodat laiku fiziski aktīvākām darbībām – vingrojumiem vai peldēšanai – tad, kaut arī īsu brīdi, bet centieties ievērot regularitāti. To darot, ir viens ļoti svarīgs nosacījums: nejusties vainīgam par to, ka laiku apzināti veltāt tikai sev. Atcerieties, ka tas dos enerģiju darbā ar klientiem.

² Fine, M., Turner, J. (2002). Collaborative Supervision. *Minding Power. The Complete Systemic Supervisor: Context, Philosophy, and Pragmatics.* New York: Authors Choice Press, p. 229.

³ Todd, T. C. (2002). Self-Supervision as a Universal Supervisory Goal. *The Complete Systemic Supervisor: Context, Philosophy, and Pragmatics.* New York: Authors Choice Press, p. 17.

⁴ Barsky, A. (2015). Risks od Risk Management, *The New Social Worker*, Volume 22, Number 2, Spring.

⁵ Fine, F. S., Grasser, H. P. (2016). *The First Helping Interview: Engaging the Client and Building Trust.* International Educational and Professional Publisher Thousand Oaks: SAGE Publications.

Nenovediet sevi līdz tādam pārgurumam, kad, aizejot mājās, nespējat priecāties par dzīvi!

Noguruma apzināšanās un priecāšanās par dzīvi. To ir viegli teikt, bet grūtāk izpildīt. Nav noslēpums, ka sociālie darbinieki mēdz darbu ņemt arī uz mājām un turpināt darbu laikā nepagūto. Ja esat spiesti strādāt šādā režīmā, tad ir laiks to nekavējoties izbeigt, izvērtēt savus spēkus un noteikt prioritātes. Svarīgi uzdot jautājumu par vērtībām: cik vērts ir jūsu dzīve? Vai (un kad) jūs gūstat dzīvē prieku?

Apzināta draudzības kultivēšana. Viens no “izdegšanas” riska mazināšanas faktoriem ir draudzība. Stresa situācijā ir dabiska nepieciešamība ar kādu parunāt un, ja draugs ir uzticams, tad viņš neuzdos liekus jautājumus un neizteiks vērtējumu. Svarīgi, ka ar draugu mēs varam dalīties savās jūtās un justies droši. Šis veids ir it kā zināms visiem, taču dažkārt pašiem var piemirsties.

Iespēja runāt par emocionāli smagām situācijām ir nepieciešama mūsu garīgajai veselībai!

Darbā ir labi, ja mums ir uzticami un draudzīgi kolēģi, kuriem var uzticēties, bet mājās atbalstoši tuvinieki, ar kuriem iespējams dalīties. Taču tas nevar būt tā vienmēr. Profesionāla palīdzība jāmeklē tur, kur mūs var profesionāli uz klausīt.

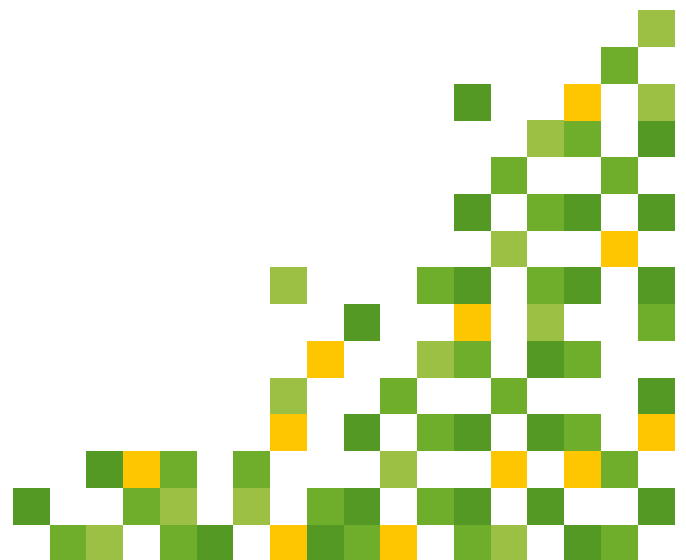
Saglabāt “skaidru galvu” un “veselīgu saprātu” ir labākais stresa pārvarēšanas veids – saglabāt mieru, cik vien tas ir iespējams. Parasti stresa cēlonis nav tas, kas ar mums notiek vai kas mums būtu jā dara, bet gan mūsu attieksme, ko mēs sev izvirzām kā vēlamu. Tāpēc, kad izjūtam trauksmi vai bailes, ir labi, ja varam izvērtēt situāciju un analizēt, kādas gaidas mēs sev izvirzām. Tas ir cieši saistīts ar iracionāliem mērķiem, kurus izvirzām sev. Piemēram:

- man vajag panākt mīlestību un atzinību no klātesošajiem;
- man jā dara viss nekļūdīgi un perfekti;
- man jā gūst panākumi, lai es varētu būt laimīgs;
- es nedrīkstu parādīt vājumu, citādi visi domās, ka esmu nekompetents;
- nevienam nedrīkst uzticēties.

Pārskatiet iracionālos mērķus, attīstiet pozitīvu iekšējo runu un iemācieties skaitīt līdz 10! 😊

Iracionālu apgalvojumu izvirzīšana izraisa vainas sajūtu, rada mazvērtību un veicina izolēšanos. Tie traucē pilnveidoties, tāpēc tos ir vērts pārskatīt, analizēt, un no tiem ir vērts atteikties.

Apkopojot iepriekš teikto, katrs var izvēlēties sev visatbilstošāko paš aizsardzības veidu, jo kas gan vislabāk var palīdzēt palīdzētājam, ja ne sociālais darbinieks pats sev. Un, atvainojiet, vēl pēdējais “ieteikums”: pat visveiksmīgākie cilvēki nonāk sarežģītās situācijās, tāpēc gudri un profesionāli paņemsim visu šo enerģiju, vizualizēsim to un pārvērtīsim jaunās iespējās!



Katra sistēma ir viens vesels, un šis veselums ir kas vairāk kā atsevišķu daļu summa

Ieva Lāss

Sociālā darba maģistre, lektore, supervizore, smilšu spēles terapijas un Marte Meo metodes praktizētāja Junga analītiskās psihoterapijas un bērnu psihoanalīzes apmācībā. Ikdienas prakse man ir darbā ar bērniem un pieaugušajiem Sociālo pakalpojumu aģentūras Konsultatīvajā un atbalsta programmā audžuģimenēm, aizbildņiem un adoptētājiem Rīgā. Sociālo darbinieku biedrības biedre

Mēs visi vēlamies, lai mūsu senās, daudzpusīgās un nozīmīgās profesijas – sociālā darba – ieaustie ornamentu arī Latvijā būtu stipri, skaidri, pēctecīgi un paliekoši. Mēs vēlamies, lai mūsu kopīgā profesionālā valoda būtu saprotama, izpratne un rīcība būtu vienota, kompetenta, profesionālā kopiena stipra un spējīga ietekmēt sociālos procesus valstī, kā arī būtu spēcīgs atbalsts sociālo problēmu risināšanā makro, mezo, mikro līmeņos. Lai segas ornaments aužot veidotos harmonisks, iepriekš ir jāparedz daudzu rakstu vienlaicīga attīstība. Tikai tad, kad katrs raksts ir savā vietā, pareizi, pakāpeniski augs kārtu kārtām, tas var notikt.



Es domāju, ka Latvijas sociālā darba pamatā tika ielikti visi nepieciešami elementi un līdz kādam attīstības brīdim likās, ka mūsu austā sega top aizvien skaistāka un rakstu struktūra top skaidrāka, kur katram atsevišķam valnītim, mezgliņam ir sava noteikta vieta kopējā musturā.

Kā tas ir šobrīd Latvijā, ja skatāmies uz profesiju no putna lidojuma, no kopsakarību skatu punkta? Raksta mērķis ir vērst sociālo darbinieku uzmanību un rosināt diskusiju par, manuprāt, nopietnām sociālā darba kā profesijas regresijas un deprofesionalizācijas pazīmēm. Manā skatījumā pēdējos gados notiekošais vairākos profesijas segmentos norāda uz satraucošām tendencēm – sociālā darba profesionālo robežu būtisku sašaurināšanos, profesionāļu ietekmes samazināšanos un vairākiem citiem procesiem, kurus detalizētāk centīšos atspoguļot šajā rakstā. Vēl satraucošāk man liekas, ka, analizējot pieejamās, nu jau nedaudzās publikācijas par sociālo darbu un sociālā darba konferenču saturu, rodas iespaids, ka kopumā situācijas

nopietnība netiek pietiekami apzināta un aktualizēta.

Raksts balstīts uz manu ilggadējo sociālā darbinieka un supervizora sociālā darbā praksi, izpratni par sociālā darba teorētiskajiem un praktiskajiem aspektiem pasaulē un Latvijā, konferenču un pieejamo pētījumu par sociālo darbu materiāliem, diskusijām ar kolēģiem un studentiem, kā arī piedaloties, kritiski vērojot un analizējot procesus sociālajā darbā no tā attīstības pirmsākumiem Latvijā.

Es ļoti novērtēju iespēju piedalīties žurnāla tapšanā. Uzskatu, ka žurnālu izdošana par sociālo darbu ir tiešām nozīmīgs notikums Latvijas pēdējo gadu situācijā, kad publikācijas par sociālo darbu ir sarukušas līdz kritiskam minimumam pat masu medijos.

Es atminos, ka pirmo reizi jautājumu par sociālā darba kā profesijas pastāvēšanas apdraudējumu izvirzīja bijusī Saeimas deputāte, sociālā darbiniece, Sociālo darbinieku biedrības (SDB) biedre Liene Liepiņa vienā no SDB vasaras diskusiju nometnēm. Tas bija krīzes laiks valstī, un kā papildu smagums tajā laikā sociālajiem dienestiem bija jāiznes reģionālās reformas būtiskās pārmaiņas. Toreiz šāda jautājuma nostādne mani šokēja, likās negaidīta un pat nepieņemama. Kā? Kā mēs varam runāt par sociālā darba pastāvēšanas robežām, ja profesija vēl tikko dzima un tikai tagad mācās staigāt? Vai tiešām tā var būt, ka kāda sabiedrībā noderīga profesija var zaudēt savu sākotnējo identitāti, tikt ietekmēta līdz deprofesionalizācijas dziļākajam līmenim, kad profesionāļi zaudē varu un vairs neietekmē savas profesijas attīstību? Tajā vasarā visas mūsu SDB nometnes dienas bija ap un par krīzēm un sarkanām līnijām sociālajā darbā.¹ Tagad atskatoties varu teikt, ka toreiz, kā jau vētras laikā un pēc vētras, vēl ilgu laiku bijām aizņemti, “sakārtojot katrs savu māju”, un esam aizmirsuši par mūsu kopīgo māju – sociālā darba profesiju.

¹ Lāss I. Kas notiek sociālā darbā Latvijā? Sociālo darbinieku biedrības vasaras diskusijas nometnes atspoguļojums žurnālā Sociālais darbinieks, 2009. <http://www.socialwork.lv/raksti/2009-2/kas-notiek-socialaja-darba-latvija/>

Lai mūsu “kopīgā māja” – sociālā darba profesija – pastāvētu un attīstītos, ir nepieciešami vairāki nosacījumi. Profesiju “saistvielu” iedalījumi ir daudzpusīgi, tādēļ šajā rakstā, fokusējoties tikai uz sociālā darba profesijas pamata elementiem, izcelšu un turpmāk analizēšu sešus, manuprāt, vissvarīgākos, profesionāla sociālā darba kā profesijas elementus:

- 1. Izglītība un tālākizglītība.
- 2. Prakse.
- 3. Supervīzija.
- 4. Profesionālās organizācijas.
- 5. Ētikas kodekss.
- 6. Paša sociālā darbinieka personība.

Manis izdalītie sociālā darba profesijas elementi ikdienā mijiedarbojas un savijas, veidojot Latvijas sociālā darba “deķi”. Ja kāds no šiem elementiem iztrūkst, nedarbojas, neattīstās vai ir pretrunā ar pārējiem, tad, turpinot salīdzinājumu, “deķis” ir bez vienota, sakarīga ornamenta, neveidojas skaists kopskats, tas ātri nolietojas, tam veidojas caurumi un, visbeidzot, tas neatbilst sākotnējam nolūkam. Citādi sakot, **katra atsevišķa elementa nepilnības ietekmē kopumu, līdz arī kopums sāk ietekmēt katru elementu**. Atcerēsimies Ludviga fon Bertalanfija (*Ludwig von Bertalanffy*) teikto “sistēmu valodā”: “Katra sistēma ir viens vesels, un šis veselums ir kas vairāk kā atsevišķu daļu summa.”² Sociālais darbs kā profesija ir lielāks kā tikai atsevišķo elementu – izglītība, prakse, supervīzijas, profesionālās organizācijas u.c. – summa, bet katrs atsevišķs elements un tā problēmas neizbēgami ietekmē sociālā darba profesijas veselumu. Sistēmteorijas, kuru mēs visi zinām un lietojam ikdienas praksē, tēvs uzskatīja, ka notiek līdzīgi kā organismiem – ja veselums sāk “slimot”, tad tas savukārt vēl vairāk ietekmē un izmaina visus citus sistēmas elementus.³ Tas ir abpusējas mijiedarbības nebeidzams process, kas vērojams gan attīstoties un atveseļojoties, gan slimojot un regresējot.

Mēs noteikti nevaram teikt, ka kāda no šiem sešiem elementiem Latvijas sociālajā darbā iztrūkst. Visi ir. Ja mums būtu jāiziet formālo kritēriju pārbaude, tad to mēs izturētu teicami. Mums ir Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss, kas atbilst Eiropas standartiem, mums ir izglītības un tālākizglītības programmas Rīgā, Liepājā, Daugavpilī u.c. Kā atzīmē Rīgas Stradiņa universitātes Labklājības un sociālā darba katedras vadītāja L.Vilka: “Par sociālā darba izglītības un prakses jautājumiem, mūsu pieredzi un sasniegumiem nav jākaunas runāt starptautiskā auditorijā, un daudzējādā ziņā mums ir arī ar ko lepoties. Mūsu valsts ir atpazīstama arī sociālā darba skolu sabiedrībā.”⁴ Sociālajiem darbiniekiem

ir iezīmēts profesionālās prakses lauks profesiju klasifikatorā, likumdošanā; ir darba vietas dažādās institūcijās un organizācijās, kur praktizēt, un vēl piedevām pastāv nemitīgs pieprasījums pēc sociālajiem darbiniekiem. Nereti organizācijās, institūcijās ir brīva viena vai vairākas sociālā darbinieka slodzes. Latvijā ir vismaz trīs profesionālās organizācijas, kuru nosaukumos ir “sociālais darbs”. Sociālajiem darbiniekiem Latvijā būtībā ir ekskluzīvas supervīzijas tiesības, kas nostiprinātas likumdošanā. Supervīzija ir pieejama, to nodrošina sertificēti supervizori, noteikts skaits supervīziju ir darba vietu apmaksātas un tās var notikt darba laikā. Tik pozitīvi un atbalstoši nosacījumi sociālajiem darbiniekiem nav daudzās valstīs. Labklājības ministrijas realizētais apjomīgais projekts,⁵ kas balstās “Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādņēs 2014.–2020.gadam”, kuras savukārt tika radītas, balstoties uz pētījumu, daudzām diskusijām, konferenču darba grupām un aktīvu profesionāļu iesaistīšanos, ir visnozīmīgākais valsts atbalsts, kāds jebkad sociālajam darbam ir bijis. Daudz ir izdarīts pa šiem nedaudzajiem gadiem kopš Latvijā pastāv sociālais darbs.

Lai es raksturotu savas intuitīvās bažas par sociālā darba profesijas un profesionalitātes nākotni, man jāpaskaidro katrs no sešiem izceltajiem sociālā darba profesijas pamatelementiem atsevišķi. Es diemžēl nevaru šī raksta ietvarā iekļaut visus sev zināmos faktus, pētījumus, literatūru un novērojumus, kas uzkrājušies vairāku gadu garumā. Tādēļ lūgšu lasītāju uzticēties manam kritiskajam prātam vismaz tik lielā mērā, lai aizdomātos par manis aprakstītajām mūsdienu tendencēm sociālajā darbā Latvijā. Es lūdzu atvainot par lielo fokusu uz problemātiku un mazāku uz konstruktīviem risinājumiem, bet tāds ir raksta mērķis, un uzskatu, ka šobrīd tas ir vitāli svarīgi. Lai kaut kas sakustētos, ir jāsāk skaidri un godīgi runāt par sociālā darba profesijas problēmām. Mēs esam izauguši, lai spētu runāt par problēmām.

1. Izglītība un tālākizglītība sociālajā darbā

2012. gadā veiktais pētījums “Sākotnējās ietekmes (Ex-ante) novērtējums par iecerētajām strukturālajām reformām profesionāla sociālā darba politikas jomā”⁶ pēc Labklājības ministrijas pasūtījuma ir viens no apjomīgākajiem pētījumiem par sociālo darbu, kas Latvijā jebkad ir ticis veikts. Izglītības un tālākizglītības analīzei šajā pētījumā tika veltīta atsevišķa sadaļa, un ar to var iepazīties Labklājības ministrijas mājas lapā. Atgādināšu, ka 2012. gada pētījuma dati nekādu lielu viļņošanos, šoku vai protesta akcijas sociālo darbinieku vidū neradīja, jo likās, tikai apstiprināja visiem zināmas un

² Bertalanffy L. General System Theory: Foundation, Development, Application. – NY, George Braziller, 1968., 289p.

³ Turpat

⁴ Vilka L. Jaunas trajektorijas sociālā darba profesijas attīstībā.//Zināšanu pārnese sociālā darbā. Nr. 2, Projekts Nr. 9.2.1.1/15/I/001 “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās”, 2015, 16. lpp. – Pieejams http://www.lm.gov.lv/upload/lm_istenotie_projekti/2/nr1_zinasasanu_parnese_sept_2015.pdf

⁵ Labklājības ministrija. Projekts “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās”. <http://www.lm.gov.lv/text/3137>

⁶ Pētījums “Sākotnējās ietekmes (Ex-ante) novērtējums par iecerētajām strukturālajām reformām profesionāla sociālā darba politikas jomā”. LR Labklājības ministrijas mājas lapa. <http://www.lm.gov.lv/text/2399> Skatīts 2016. gada 26. jūnijā.

ilgstoši nerisinātas problēmas. Formāli Latvijā ir diezgan daudz un plašas sociālā darba izglītības iespējas, bet pēc būtības tas nemaz tā nav. Tas ir tāds interesants Latvijas paradokss, ka profesionāļiem, kuru skaits neatbilst (*nekad nav atbildis*) likuma noteiktām normām (*noteikts skaits uz iedzīvotāju daudzumu*) un kuri ir nepieciešami gandrīz katrā pašvaldības sociālajā dienestā, dienas centros, nevalstiskajās organizācijās, sociālās aprūpes centros u.c., jo tiešām trūkst sociālo darbinieku ar izglītību, **joprojām nav pietiekama budžeta vietu skaita sociālo darbinieku izglītībai**, kaut vai bakalaura līmenī. Es pat nerakstīšu par maģistrantūras un tālākizglītības pieejamību. Sociālo darbinieku algas, katastrofāls sociālo darbinieku trūkums (līdz ar to arī attīstībai svarīgais konkurences trūkums), kā arī sociālā darba prestižs, kas nevilina jaunus speciālistus ziedot milzu līdzekļus izglītībā, – tas viss liecina, ka valsts atbalsts ir bijis akūti nepieciešams jau vairākus gadus. Ja valsts ir ieinteresēta sociālo problēmu profesionālā risināšanā un atzīst sociālā darba kā profesijas nepieciešamību, tad dabiski būtu atbalstīt sociālā darba izglītību. Salīdzinot dažādu augstskolu studiju programmas, jāatzīst, ka valsts atbalsts sociālā darba izglītībai kopumā ir nožēlojams. Tabulas Nr. 1 dati ir aizgūti no 2012. gada, jau pieminētā Ex-ante pētījuma, bet līdzīgu situāciju var aplūkot 2013. gada Labklājības ministrijas publicētajos datos par budžeta vietu sadalījumu 2013. gadā (*LM mājas lapā norādītie 2014. gada dati ir pieprasītie, nevis reālie*)⁷. Tiešām apsveicami, ka Labklājības ministrijas Sociālās iekļaušanas un sociālā darba politikas departamenta speciālisti, izprotot katastrofālo situāciju publicētajos datos, 2013. gadā pieprasīja papildu budžeta vietas arī vēl palikušajām privātajām augstskolām, kas nodrošina sociālā darba izglītības programmas – Baltijas Starptautiskajai akadēmijai un Kristīgajai akadēmijai. Papildu budžeta vietas netika piešķirtas. Tā kā budžeta vietu dalījuma tabulas ir diezgan komplicētas, es centos salikt man pieejamos datus vienkāršotā tabulā – tur ir atspoguļotas visas sociālo darbinieku budžeta vietas gan bakalauru, gan maģistru programmās norādītajos gados. Ar “+” zīmi norādīts dalījums bakalaura un maģistru programmām, par kurām ir bijuši pieejami dati.

⁷ Budžeta vietu sadalījums augstākās izglītības institūcijās. 2013. gads. LR Labklājības ministrija. http://www.lm.gov.lv/upload/sociaala_aizsardziba/sociaala_palidziba_pakalpojumi/sdssp/12_lmvest_aip_stud.pdf Skatīts 26.06.2016.

⁸ Pētījums “Sākotnējās ietekmes (Ex-ante) novērtējums par iecerētajām strukturālajām reformām profesionāla sociālā darba politikas jomā”. Pētījuma gala ziņojums. Labklājības ministrija. http://www.lm.gov.lv/upload/petijumi/prezentacija_lm_3dec.pdf Skatīts 26.06.2016.

⁹ LR Labklājības ministrijas Sociālās iekļaušanas un sociālā darba politikas departamenta izdala materiālu dati no ikgadējās Labklājības ministrijas un Latvijas pašvaldību savienības sanāksmes 05.05.2016.

¹⁰ Budžeta un maksas vietu dalījums. Latvijas Universitātes mājas lapa. <http://www.lu.lv/gribustudet/pamatstudijas/finansējums/vietu-skaits/> Skatīts 17.07.2016.

Tabula Nr. 1. Sociālā darba izglītības budžeta vietu sadalījums valsts augstskolās 2010./2011., 2012./2013. un 2015./2016. mācību gados.

Augstskola	Budžeta vietu sadalījums 2010./2011. m.g. ⁸	Budžeta vietu sadalījums 2012./2013. m.g. ⁷	Budžeta vietu sadalījums 2015./2016. m.g. ⁹
Latvijas Universitāte	10	10	12
Liepājas Universitāte	60	50+15 = 65	65
Latvijas Kristīgā akadēmija	6	0	0
Rīgas Stradiņa universitāte	43 (finansējums no Veselības ministrijas budžeta)	45 + 26 = 71	49
Baltijas Starptautiskā akadēmija	0	0	0
KOPĀ	119	141	126

Budžeta vietu iedalījums atspoguļo kopējo budžeta vietu skaitu sociālajam darbam Latvijā. Tās ir ne vairāk un ne mazāk. Nejausā augstskolas un mācību programmu atlasē varam paskatīties, piemēram, Latvijas Universitātes Ģeogrāfijas un zemes zinātņu fakultātes budžeta vietu skaitu¹⁰: Ģeoloģija – 40, Ģeogrāfija – 70, Vides zinātne – 70.

Tabulā Nr. 1 uzkrītošs budžeta vietu sadalījums ir Liepājas universitātē. Hipotēzes par šo interesanto dalījumu varētu būt atsevišķas uzmanības vērtas. Piemēram, minēšu tikai dažus no iespējamo hipotēžu variantiem, uz kuriem mēģiniet domās atbildēt ar *ticams* vai *maz ticams*: Kurzemē ir vairāk sociālo problēmu un tādēļ sociālos darbiniekus ir nepieciešams izglītēt vairāk kā cituviet Latvijā? Kurzemē ir vairāk sociālo institūciju kā kopumā Latvijā, un tur pietrūkst sociālo darbinieku? Kurzeme ir visizdevīgākais un kvalitatīvākais sociālā darba izglītības mērķis Latvijā? Varbūt jums ir vēl kādas hipotēzes?

Dati no šīs tabulas uzrāda gan **niecīgo valsts atbalstīto budžeta vietu** iedalījumu, kuru diemžēl nav plānots palielināt, gan arī gadiem ilgi pastāvošo **netaisnīgo iedalījumu** starp augstskolām un reģioniem. Šobrīd privātās augstskolas vispār vairs nesaņem budžeta vietu finansējumu. Manā skatījumā šīs divas problēmas ir būtiski ietekmējušas un vājinājušas sociālā darba izglītību kopumā. Sekas jau ir jūtamas visos sociālā darba profesionālajos laukos, un tās mēs jutīsim vēl vairākus gadus – arī ar nosacījumu, ja nākamajā gadā budžeta vietu skaits dubultotos. Līdzīgi kā jebkurā attīstības procesā, attīstība nenotiek lineāri – kāds no jauna radies attīstības elements sāk veidot savus atzarus, kuri atkal jaunus, un tā

līdz bezgalībai. Arī regress nenotiek lineāri. Kāds viens regresīvs process negatīvi ietekmē daudzus citus kā ķēdes reakcija.

Otrs būtisks izglītības un tālākizglītības aspekts ir **mācībspēku un līderu trūkums**. Laiks, kāds bija sociālā darba attīstības sākumos, kad par sociālo darbu stāstīja cilvēki bez praktiskas saistības ar sociālo darbu, ir pagājis. Toreiz tas bija pamatoti, bet šobrīd tā tam vairs nevajadzētu būt. Bet tā ir, ka bieži profesionālos priekšmetus par sociālo darbu lasa lektori ne vien bez prakses, bet arī bez izglītības sociālajā darbā. Piemēram, ir ļoti nozīmīga atšķirība, vai par krīžu intervenci stāsta psihologs vai sociālais darbinieks. Jā, zināšanas par krīzi būs līdzīgas, bet izpratne un profesionāla rīcība abām profesijām būs atšķirīga. Citkārt es jutos kā dinosaurs, ko parādīt studentiem, jo esmu viena no nedaudziem pasniedzējiem, kas ir daudzu gadu praktiķe, un apmēram četru studiju gadu laikā viena no retajiem, kura studentiem stāsta par reālu sociālā darba praksi. Stāstu, kā tajā plaukst un dzīvo teorijas, par cilvēku, par klientu, par vērtībām; par sociālo darbinieku, veidojot attiecības, par komplicēto sociālā darba praksi ar klientu; stāstu, kā tas viss sarežģītais var sadzīvot, attīstīties par labu klienta izmaiņām, kļūst saprotams, gandarījumu nesošs gan klientam, gan sociālajam darbiniekam. Dinosaurs jutos vēl nevis vecuma, bet tās sajūtas dēļ, ka aizvien mazāk ir nobriedušu un **pieredzējušu, praksi zinošu lektoru, kas nes profesionālās socializācijas un identitātes vērtības jaunajiem sociālajiem darbiniekiem**. Aizvien mazāk ir sociālo darbinieku, kuri orientējas sociālā darba teorētiskajās un praktiskajās, bezgalīgi interesantajās niansēs un sociālā darba laukā kopumā. Tas, protams, ir stāsts par **līderu maiņu**, kas manā skatījumā šobrīd sāk notikt un ir akūti nepieciešama. Iepriekšējie līderi, sociālā darba celmlauži, vairs neveicina profesijas attīstību, jo acīmredzot ir nepieciešamas kādas citas kapacitātes, citas vērtības. Jā, ir akūta nepieciešamība pēc **spēcīgiem līderiem, kas nāk tieši no sociālā darba prakses**, un kuru skatījumam par sociālā darba attīstību sociālie darbinieki uzticētos. Tas veicinātu tik ļoti nepieciešamo sociālā darba profesionālo viengabalainību un identitāti. Tādu kā profesionālo *Patību*, runājot analītiskās psiholoģijas pamatlicēja K.G.Junga terminos. Būtu nepieciešama kopīga piederības sajūta un nojausma par to, kāds izskatās ornaments, ko mēs ieaužam segā – ko mēs sagaidām no sociālā darba attīstības un kādu mēs vēlamies redzēt sociālo darbu Latvijā? Šobrīd izteikti šaura “līderēšana” un, ja tā var teikt, pat līderu “cīkstēšanās” institūcijas, organizācijas vai pilsētas un novada, t.i., institucionālā, nevis profesionālā līmenī, aizstāvot šauras institūcijas robežas, vēl vairāk novājina un sašķeļ sociālā darba profesiju. Daudzi izmanto kādu sociālā darba “deķa” gabaliņu, nedomājot, kas notiek ar kopskatu un sociālā darba profesijas attīstību kopumā.

Jā, bet no kurienes lai rodas sociālie darbinieki – praktiķi lektori, mācībspēki gudrinieki un iedvesmojoši līderi? Profesijas līderi nerodas ne no kurienes un to neapgūst augstskolās. Bieži par līderiem kļūst profesionālo

organizāciju vadītāji. Līderis profesijā ir nedaudz kas cits kā līderis institūcijā, organizācijā. Savukārt, lai kļūtu par lektoru, pirmkārt, tas ir jāvēlas. Ir jābūt labai teorētiskai izpratnei par stāstāmo priekšmetu, vairāku gadu reflektētai (caur supervīzijām un mācībām) praksei, jāzina vismaz viena svešvaloda (neskaitot krievu), lai varētu iepazīties ar ārzemju literatūru un aktualitātēm pasaulē, iepazīt ārzemju kolēģus. Ir jāspēj nodot zināšanas, ieinteresēt priekšmetā un palīdzēt veidot profesionāļa identitāti. Un vēl – ir jābūt laikam, ko veltīt lekciju lasīšanai, un ir jābūt ar mieru to darīt par salīdzinoši nelielu samaksu. Mani ļoti uztrauc, kas mācīs (arī kur) sociālos darbiniekus nākotnē, ja jau šobrīd ir sociālo darbinieku un studējošo trūkums. Daudzi esošie sociālie darbinieki sevi pozicionē kā “praktiķus”, un viņi negrib vai neuzdrošinās iet auditorijās vai rakstīt. Vēl, protams, ir arī jautājums par lekciju satura kvalitāti, daudzpusīgu piedāvājumu un atbilstību sociālā darba profesionālās attīstības vajadzībām. Jo vairāk sašaurinās studentu loks, samazinās vispār profesijā ienākošo skaits, jo sašaurinās ne tikai nākotnes praktiķu un profesionālās diskusijas lauks, bet arī lektoru un jaunu līderu rašanās iespējas. Nekas nenotiek vienā dienā. Regresa procesi turpinās un sistēma sāk pārtīkt pati no sevis. Izmantojot sistēmteorijas terminoloģiju, notiek *entropija* – sistēmas tendence izmantot savu enerģiju, lai turpinātos un eksistētu. Tas nozīmē, ja sistēma nesāņem enerģiju no ārpuses, tā sāk ņemt enerģiju pati no sevis **un ilgstošā laika posmā var izsīkt un sabrukt**. Kad beidzās darba grupas darbs pie Sociālā darba pamatnostādņu sagatavošanas, toreiz likās, ka ir sagatavots kārtīgs glābšanas riņķis, kurš saturēs mūsu profesiju, bet šobrīd es vairs neesmu vai vēl neesmu tik optimistiska.

Trešā, manuprāt, visnozīmīgākā sociālo darbu ietekmējošā tendence izglītības jomā ir Latvijas **augstskolu nespēja savstarpēji sadarboties** un radīt kaut ko patiesi vienotu un vērtīgu sociālā darba profesijai (man vēl ir cerības, ka tā varētu būt jaunā Sociālā darba vārdnīca, ko bez kopīgām pūlēm nevarēs izveidot). Es domāju sadarbību gan radot profesionālo literatūru, gan veicot pētījumus un gatavojot publikācijas sociālajā darbā. Man gribas teikt diezgan dusmīgi – *Johaidī!* Ko tad jūs mācāt sociālajiem darbiniekiem par vērtībām, par sadarbību, par toleranci, par komandas darbu, par kalpošanu un kopīgas darbības nozīmīgumu, lai sasniegtu mērķus, ja nevarat neko vērtīgu kopā radīt! Sociālā darba kopiena Latvijā ir tik neliela! Laikā, kad es vēl biju Sociālā dienesta teritoriālā centra vadītāja un kolēģi bija dažādu laiku, dažādu augstskolu absolventi, man bija lieliska iespēja salīdzināt viņu prasmju un zināšanu buķeti. Mani vienmēr ir mulsinājusi situācija, ka katras augstskolas absolventam var būt tik atšķirīgi viedokļi par bāzes lietām, dažkārt pat diametrāli pretējs viedoklis par vienu sociālā darba teorētisko jautājumu. Kas ir sociālais darbs ar gadījumu, kādas ir atšķirības starp gadījuma vadīšanu un darbu ar gadījumu, psihosociālo darbu, kādi ir tā etapi, kas ir sociāla problēma, kā to nosaka, kādas metodes kādā etapā izmanto un kādēļ, utt. Kad sešas nedēļas biju pieredzes apmaiņā Zviedrijā, kur CIF (*The Council of International Fellowship*) Starptautiskās sociālo

darbinieku apmaiņas programmas ietvaros kopā dzīvojam, diskutējam un dalījāties pieredzē sociālās darbinieces no septiņām valstīm (Turcija, Indija, Austrālija, Francija, Austrija, Zviedrija, Latvija), es nejutu tik lielas atšķirības, kādas es jūtu Latvijā. Zviedrijā mēs, dažādu valstu, dažādu institūciju un organizāciju sociālās darbinieces, diskutējam par dažādām sociālā darba formām, darbu ar klientu un dažādiem sociālā darba risinājumiem dažādās valstīs, bet mēs runājam **vienā profesionālā valodā, vienotā terminoloģijā un vienotā izpratnē par sociālā darba praksi**. Latvijā, nerunājot par trūkstošu akadēmisko un teorētisko diskusiju, terminoloģiju, pat, piemēram, priekšstats par to, kas ir sociālais darbinieks ar ģimenēm ar bērniem, kas ir viņa funkcijas, metodika, un kā viņam ir jāveic savs darbs, var būt ļoti atšķirīgs. Tas dažkārt rada haosa iespaidu. Aplūkojiet, kā tiek lietota terminoloģija Latvijas normatīvajos dokumentos, kas saistīti ar sociālo darbu – darbs ar gadījumu, gadījuma risināšana, sociālā gadījuma vadīšana, psihosociālais darbs, gadījuma vadīšana, izvērtēšana un novērtēšana utt. Lai arī daudzi termini it kā tiek paskaidroti, to nozīme praksē nav skaidra, un tie lietoti bez noteiktām nozīmēm un konsekvencēm. Augstskolās līdz šim nav vienotas sociālā darba bāzes pozīcijas, un vairākās diskusijās, darba grupās augstskolas pārstāvji pat uzsver, ka tas ir ļoti labi, ka mēs esam tik atšķirīgi. Tajā pat laikā lielākā daļa **studentu izmanto un mācās pēc vecajām SDSPA "Attīstība" grāmatiņām**, un **tā ir teorētiskā bāze**, kas tagad ir studentu un sociālo darbinieku galvās. Jā, pieejamā literatūra latviešu valodā ir Latvijas sociālo darbinieku teorētiskais pamats, jo izdotās grāmatas un "Sociālā darbinieka" žurnālus, "Dzīves jautājumus" ir lasījuši vai vismaz iepazinušies ar tiem visi. Noteikti, ka pat visiem zināmo, pilnīgi neizmantojamo Malkolma Peina tulkojumu mazajā rozā "Attīstības" grāmatiņā ir mēģinājis kaut vienreiz "atkost" katrs Latvijas sociālais darbinieks. Tas bija pieejamais teorētiskais pamats, uzsākot profesiju, bet jau daudzus gadus ir akūta nepieciešamība pēc jauniem izdevumiem latviešu valodā. Kad Sociālo darbinieku biedrība aktīvi iesaistījās Sociālā darba pamatnostādņu izstrādē, jau toreiz bija nepieciešamība pēc šiem izdevumiem. Jaunu izdevumu, kas veidotu sociālā darba teorētisko pamatu un attīstītu profesionālo diskusiju, nav. Sociālie darbinieki ir tik izsalkuši pēc jebkādas literatūras, ka dažkārt kļūst nekritiski, iegādājoties ļoti zemas kvalitātes grāmatiņas, jo tām ir daudzsolīši nosaukumi – par sociālo darbu ar dažādām mērķa grupām, par psihosociālo palīdzību u.c. Profesionālās un izglītības organizācijas nekādā veidā nereaģē uz zemās kvalitātes izdevumiem. Nelielu kompensāciju iespējams iegūt no dažādos projektos izstrādātiem materiāliem, rokasgrāmatām, kas ir pieejamas internetā, ja vien mērķtiecīgi meklē. Mūsu profesijas vienīgais un ilggadīgais žurnāls ir "Sociālais darbinieks", kur tika publicēti arī mani raksti, kur mācījos veidot rakstus un motivēju citus to darīt. Žurnāla, kurā varēja ar gandarījumu lasīt par sociālā darba aktualitātēm un problēmām, nav jau vairākus gadus. Tas bija sava veida sociālā darba pulsa mērītājs, kur ikviens varēja

paskatīties, kas ir aktuāls un kādā virzienā ir tendences. Bija iespējas rakstīt un attīstīt sociālā darba rakstu valodu, ne tikai vēstulēs un veidlapās. Tagad nav vārdu, uz kuriem mēs visi skatāmies un kurus mēs visi lasām, par ko domājam un vēlāk pārrunājam vai atsaucamies. Nav kopīgas profesionālās telpas, kur izteikties un rosināt diskusiju. Tas ir vēl viens, šķietami neliels sīkums, viens neliels izzūdošais elements, kas sašaurina mūsu jau tā nelielo profesionālo telpu. Tas ir sīkums, kura nozīmi pamanām tad, kad tā vairs nav. Kur attīstīsies mūsu "rakstošie" sociālie darbinieki praktiķi nākotnē? Kur lai viņi izpaužas un attīstās šodien?

Redziet, jau tikai pavisam nedaudz ieskicējot sociālā darba izglītības problemātiku, jau redzama dažādu sociālā darba sistēmas daļu savstarpējā saistība, mijiedarbība un sinerģija. Izglītība un viss, kas attīstās ap izglītības jomu, ietekmē profesionāļus, kuri grozās ap praksi, un otrādi – profesionāļi ietekmē izglītību.

Ja sociālā darba bāzes izglītība ietver *vispārīgo sociālo darbu*, tad tālākizglītība tradicionāli orientējas uz specializācijām. Specializāciju attīstību lielā mērā nosaka prakses iespējas. Kādas ir Latvijas sociālā darba prakses attīstības tendences? Neņemot viennozīmīgi atbildēt uz šo jautājumu, bet kā pozitīvu piemēru varu minēt profesionālo tālākizglītības programmu sociālajiem darbiniekiem psihosociālā sistēmiskā darbā (*Nodibinājuma "C-Modulis" izstrādāta programma*). Es nerakstu par maģistrantūras "specializācijām", kurās laiku pa laikam ir mēģinājumi izstrādāt jaunas programmas – Kopienas sociālais darbs, Supervīzija, Sociālais darbs kriminālās justīcijas jomā, Sociālais darbs ar bērniem un jauniešiem u.c. Tomēr, ja runājam par "horizontālo" attīstību, tad sociālā darba praksei nozīmīgas ir tieši sociālā darba specializāciju tālākizglītības programmas. Protams, katrai no specializācijām **būtu jāveido savs profesionālais "tusiņš"**, organizācijas, kas uztur un attīsta konkrētās specializācijas identitāti un robežas. Sociālā darba ar grupu, sociālā darba ar ģimenēm un bērniem, sociālā darba ar bērniem, sociālā darba ar atkarīgām personām u.c. tradicionālu un praksē balstītu tālākizglītības programmu nav. Visbiežāk ar tālākizglītību sociālie darbinieki izprot dienas vai vairāku semināru apmācības. Kopumā nopietnu tālākizglītības programmu attīstība saistīta gan ar turpmākām iespējām praktizēt izvēlētajā specializācijā, gan ar praktiķu iespējām apmaksāt jaunās mācības u.tml. Nozīmīgi, ka Sociālā darba pamatnostādņu dokumentā ir akceptēta tālākizglītības problēma un sociālajiem darbiniekiem tiek piedāvātas daudzveidīgas kursu iespējas, kā arī tiks gatavotas apmācības programmas, kuras būtu gudri izmantot.

Vēl izglītības problemātiku vēlos papildināt ar Andras Mītes (Baltijas Starptautiskās akadēmijas Sociālā darba programmas vadītāja) uzstāšanās tēzēm no 2014. gada konferences – referāts "Sociālā darba izglītības aktualitātes – izglītības sistēmas 10 gadi – kur sociālie

darbinieki mācīsies nākotnē?”. Referātā tika sniegts plašs un pamatots ieskats par izglītības problemātiku 2004.-2014. gadu šķērsgrīzumā. Minēšu atsevišķus punktus no A.Mites prezentācijas:¹¹

- prakses un teorijas sasaiste;
- pētījumi prakses vietās;
- sadarbība starp LR augstskolām;
- sadarbība ar prakses vietām un dalība programmu attīstībā;
- praktiķu iesaiste akadēmiskajā darbā;
- nepietiekams atbalsts zinātnei un jomas attīstībai.

2. Sociālā darba prakse

Sociālā darba prakses lauks ir plašs, un es nepretendēju uz visaptverošu problēmu uzskaitījumu. Tomēr iezīmēju nozīmīgākās problēmas mana raksta kontekstā.

Sociālā darba prakses izteikta koncentrācija sociālajos dienestos ir jāņem vērā, ja domājam kopumā par sociālā darba attīstību, jo tas lielā mērā ietekmē sociālā darba attīstības tendences gan citās institūcijās un organizācijās, gan arī profesijā kopumā. Tā, piemēram, darbinieki, pārejot no darba sociālajā dienestā uz nevalstisko organizāciju, kas sniedz pakalpojumus, ienes sociālā dienesta darba pieredzi un metodes, jo citas gluži vienkārši nav apgūtas un praktizētas. Līdzīgi kā ilggadējs sociālās palīdzības organizators nevar īsā laikā, bez papildu tālākizglītības un supervīzijām kvalitatīvi “pārslēgties” uz sociālo darbu ar gadījumu veikšanu. Savukārt sociālo dienestu tendences norāda uz pārlieku lielu institucionālo un normatīvo ietekmi, kuru “noturēt” var tikai tie sociālie darbinieki, kuri sociālā darba izglītībā ir ieguvuši stingru profesionālo socializāciju jeb mugurkaulu. Bieži sociālie darbinieki ir spiesti pakļauties ne tikai institucionāliem ierobežojumiem realizēt savu darbu profesionāli, piemēram, attiecībā uz telpu piemērotību konsultācijām, skaņas izolāciju, tiesībām konsultēt klientu atsevišķā telpā (bez citu kolēģu klātbūtnes), bet arī neprofesionālas vadības ietekmei – vadības neierobežota pieeja klientu lietām, vadības iejaukšanās sociālajā darbā ar gadījumu, nepamatoti informācijas pieprasījumi no pagasta vadības un neizpildes gadījumā – draudi par atlaišanu vai sekojošs *mobings*. Tajā pat laikā daudzu sociālo darbinieku institucionālā piederība un identitāte bieži ir daudz spēcīgāka par profesionālā sociālā darba identitāti. Šo tendenci esmu daudz novērojis praksē. Ja *kritiskā masa* sociālo darbinieku savu profesionālo identitāti sāk saistīt ar institucionālo piederību (nevis profesionālo), tad atkal tiek apdraudētas sociālā darba profesionālās robežas, jo attīstās “sociālā ierēdniecība”, ko var raksturot kā sociālā darbinieka darbību atbilstoši institūcijas, nevis klienta vajadzībām. Būtībā deprofesionalizācijas jēdziens

paskaidro sīkāk šo procesu. Vienā no SDB nometnēm mēs līdzīgā aspektā diskusijā radījām “Sociālā darba svārsta modeli”, kuru vienā no “Sociālā darbinieka” žurnāliem apraksta Kristīgās akadēmijas docents, karitatīvais sociālais darbinieks, SDB valdes loceklis V.Dolacis.¹² Sociālā darbinieka pārlieku liela nosvēršanās uz “institucionālo”, varas pusi īstermiņā var radīt drošības un skaidru robežu sajūtu, bet ilgtermiņā tiek zaudēta profesionālā identitāte, jo tā pakāpeniski nomainās ar institucionālo. Jau tagad ļoti daudzās institūcijās sociālā darbinieka darbības nosaka institūcijas vajadzības, t.i., process, veidlapas, birokrātija, normatīvi, iekšējā “tradīcija”, nevis sociālā darba profesijas standarti un ētika (ne tikai šaurā normatīvā nozīmē).

Sociālā darba praksē joprojām nav skaidras t.s. **horizontālās attīstības iespējas**. Par “vertikālu” tiek uzskatīta karjeras attīstība pa “kāpnēm uz augšu” – sociālais darbinieks, vecākais sociālais darbinieks, nodaļas vadītājs, vadītājs. Par “horizontālu” attīstību varētu uzskatīt dalījumu: sociālais darbinieks (vispārīgā izglītība), sociālais darbinieks ģimenēm ar bērniem (specializācija), psihosociālais darbinieks darbā ar bērniem, pieaugušajiem vai ģimenēm (specializācija gan metodē, gan mērķa grupā). Šobrīd lielāku darba samaksu ietekmē tikai vertikālā attīstība, kaut arī ieguldījums attīstībā ir lielāks un kvalifikācijas prasības ir zemākas kā attīstoties “horizontāli”. Papildus apgūtās metodes psihosociālajā darbā, darbā ar jauniešiem, smilšu spēles terapija vai mākslas terapija u.c. netiek sistēmiski novērtētas, netiek diferencēta darba samaksa, pastāv tikai uz atsevišķu sociālo darbinieku entuziasma un personiski ieguldītiem resursiem, kā arī nav atrunāti šo metožu pielietošanas standarti sociālajā darbā ar noteiktām mērķa grupām. Tādējādi no sociālā darba uz blakus jomām – psihoterapiju, ģimenes terapiju, jurisprudenci, vadību utt. – aiziet zinoši, gudri, pieredzējuši sociālie darbinieki, kuru papildu kompetences un zināšanas varētu izmantot sociālā darba laukā un attīstībā. Bez tam, līderi un skolotāji varētu rasties arī no šīs daļas – pieredzējuši, reflektējoši un zinoši sociālie darbinieki spēj iedvesmot un nodot zināšanas tālāk.

Jāatzīst, ka nav arī skaidri novilkta robeža, kādas metodes un kādas “skolas” pieejas sociālais darbinieks ir tiesīgs izmantot un “eksperimentēt” ar klientu, un kādas nē. Sociālā darba mikroprakses galveno metožu (darbs ar gadījumu jeb psihosociālais darbs, gadījuma vadīšana, krīžu intervence) saplūšana un skaidra nenodalīšana, kā arī stipra institucionālā ietekmē un paralēli vāja sociālā darba identitāte ir radījusi situāciju, ka būtībā ir pietiekami, ja sociālais darbinieks izpilda institūcijas (dažkārt institūcijas vadītāja, ne noteikti sociālā darbinieka) noteikto “sociālā

¹¹ Sociālo darbinieku biedrība. 5. konference “Sociālā darba aktualitātes 10 gadu šķērsgrīzumā.” <http://www.socialwork.lv/sdb-rikota-5-konference-%e2%80%9esociala-darba-aktualitates-10-gadu-skersgriezuma/>

¹² Dolacis V. Sociālie darbinieki – cilvēku spēju vadītāji.//Sociālais darbinieks. Nr. 37., 2013., 10. - 13.lpp. Pieejams arī Sociālo darbinieku biedrības mājas lapā: <http://www.socialwork.lv/wp-content/uploads/2013/01/Nr37-Dolacis-10-13lp.pdf>

darba procesu” (visbiežāk pakalpojumu administrēšanas vai labākā gadījumā gadījuma vadīšanas metode plus obligāto veidlapu aizpildīšana), un viss pārējais, ko dara sociālais darbinieks, ir uz viņa sirdsapziņas un profesionālās darbības un ētikas izpratnes. Tas vedina uzdot jautājumu – **kas klientu pasargā no ne-sociālā darba?** Kas klientu pasargā no dažkārt pat ļoti apšaubāmām sociālā darbinieka pieejām sociālajā darbā ar gadījumu (piemēram, Ajūrvēda, Sokrāta skolas “Domātāja” programma, Pozitīvisma psiholoģija u.c.) un personiskajām pārlicībām (sakāpināti kontrolējoša vai tendenciozi reliģioza uzvedība u.c.)? Kas pasargā klientu no tā, ka darbinieks ilgtermiņa pieejas izmanto īstermiņā un otrādi – īstermiņa pieejas ilgtermiņā? Kas pasargā klientu, ja sociālais darbinieks tikai aizpilda veidlapas, bet neizmanto nekādas teorijas un metodes, t.i., kas pasargā no amatierisma sociālajā darbā? Ja sociālais darbinieks ir izpildījis institūcijas vajadzības un prasības, tad būtībā nekas. **Kā Latvijā attīstās un veidojas sociālā darba metodika?** Kur ir šādas profesionālās diskusijas telpa? Vai tiešām šī telpa nākotnē būs tikai Labklājības ministrijas darba grupu steidzīgā vai ES projektu drastiski ievirzītā forma? Un atkal – šie jautājumi ir sociālā darba prakses jautājumi, kurus nevar risināt tikai prakses līmenī, jo tie mijiedarbojas ar visiem pārējiem elementiem.

Specializāciju attīstību sociālie darbinieki kā savu nepieciešamību ir izteikuši kopš sociālā darba pastāvēšanas sākuma neskaitāmās darba grupās, konferencēs un diskusijās. Praksē specializāciju attīstībai būtu nepieciešama plānota pieeja, jo tas ir saistīts arī ar atbilstošas izglītības piedāvājumu. Mūsu nelielajā valstī būtu tiešām efektīvi un salīdzinoši vienkārši saslēgt prakses vajadzības ar izglītības programmu izveidi. No otras puses, gadiem ir bijusi cīņa, lai atdalītu kaut vai sociālo darbu ar ģimenēm un bērniem no sociālās palīdzības, bet to nav izdevies pilnībā un skaidri izdarīt. Pretestība jau nav tikai no institūcijām, naudas devējiem, bet arī no pašiem sociālajiem darbiniekiem, kuri līdz galam nevēlas naudas varas grožus laist vaļā un varbūt vienkārši – tā ir iegājies un kādēļ ko mainīt?

Manuprāt, šobrīd sociālā darba praksi pārāk daudz ietekmē institūcijas un institūciju vadītāji, kuru motīvi loģiski ir orientēti uz institucionālām vajadzībām. Tas ir saprotams, jo nav pietiekami spēcīgi citi sociālā darba elementi, kas līdzsvarotu šīs ietekmes. Diemžēl mums nav sociālo darbinieku sertifikācijas, standartu specializācijām, plaša klāsta ar metodiku un vēl daudzu citu profesionālo mugurkaulu veicinošo faktoru, un sanāk, ka institūcijas zināmā mērā šo mugurkaulu veido. Ir spiestas to darīt, veidot sociālā darba veidlapas, procesus, metodiskos norādījumus, jo tas ir nepieciešams gan valsts un pašvaldību institūcijās, gan arī sociālā darba robežu un kvalitātes vai efektivitātes rādītāju noteikšanai utt. Savukārt tas primāri būs institūcijas vajadzībās balstīts un mazāk profesionālā sociālajā darbā. Tāds apburtais aplis. Institūciju vadītāji un sabiedrība pārmet sociālo darbinieku pasivitāti, tajā pat laikā atņemot iespēju

sociālajiem darbiniekiem pašiem attīstīt nepieciešamās specializācijas un metodiku. Institūcijas vēlas izdarīt kaut ko, lai aktivizētu sociālos darbiniekus, bet atkal sanāk, ka rezultātā iedod, piemēram, prakses vajadzībām neatbilstošas veidlapas vai apmācību kursus, kas neatbilst sociālo darbinieku prakses vajadzībām. Jautājums – kā no tā izkļūt?

Profesionālo standartu izstrāde un sertifikācijas aktualizēšana būtu nepieciešama, jo būtu jānosauca pastāvošās sociālā darba prakses “rāmis”, robežas, atbildības un specifiskās prasības. Man vistuvākā specializācija ir sociālais darbs ar ģimenēm un bērniem. Lai arī “ģimenistus” varētu saukt par vienu no skaidrāk izteiktām specializācijām, tomēr tas nenozīmē, ka robežas ir skaidri noteiktas. Šobrīd izteikts konflikts ir gaidās, ka sociālais darbinieks ģimenēm ar bērniem veiks vairākas funkcijas – psihosociālo darbu ar ģimeni sociālo problēmu un attiecību konfliktu risināšanā, gadījuma vadīšanu ar pakalpojuma piesaisti, sociālo kontroli vardarbības gadījumos pret kādu no ģimenes locekļiem, būs bērnu tiesību aizsardzības pārstāvis utt. Ja uz viena speciālista pleciem ir pārāk daudz un neskaidri formulētas gaidas, kā arī reālas funkcijas, tad visbiežāk speciālisti, pirmkārt, strādā ar krīzes lietām, otrkārt, ar tām, kurām ir dažādu iemeslu dēļ paaugstināta kontrole vai arī klients ir brīvprātīgs. Šobrīd ļoti nopietni būtu jārunā par sociālā darbinieka ar ģimenēm un bērniem specializāciju ģimeņu lietās, kas saistītas ar bērnu tiesību jautājumiem un funkciju skaidru nodefinēšanu.

Pieminot vārdu “sertifikācija”, pat kaut kas nodreb iekšēji, šķiet, pat diskusijai neesam gatavi, kur nu vēl daudzo gadu darīšanai, kas būtu nepieciešama.

3. Supervīzija

Sociālā darba profesionāla prakse nevar attīstīties bez supervīzijas. Es to rakstu kā mantru un nenogurusi turpinu un turpināšu atkārtot sociālajiem darbiniekiem, kuri vēl joprojām uzskata, ka supervīzija nav nepieciešama vai nepieciešama tad, kad jau ir pavisam slikti. Latvijas sociālie darbinieki, salīdzinot ar citām valstīm, lielākoties ir ekskluzīvā situācijā – viņi paši nemaksā par supervīzijām. Varbūt tur arī ir tā problēma? Līdzīgi kā mūsu klientiem, kad tiek piedāvātas bezgalīgi daudzas bezmaksas iespējas, viņi no visa atsakās – viņi atsakās attīstīties.

Jā, supervīzija ir darba sastāvdaļa. Jā, supervīzija prasa laiku un personiskos resursus. Jā, supervīzija līdzīgi kā jebkurš attīstības process var būt mulsinošs, sāpīgs, nogurdinošs un kādreiz pat apnicīgs. Tā ir! Supervīzija ir jāmacās izmantot. Tas ir grūtāk, ja daudzus gadus ir strādāts bez supervīzijas. Tas ir grūtāk, kad supervīzijas ir neregulāras. Tas ir grūtāk, ja supervīziju vietā notiek viss kaut kas, tikai ne supervīzijas. Iespējams, ka grūtāk ir arī tad, ja supervīzors ir bez izglītības supervīzijā. Daudzi faktori ietekmē to, cik viegli vai grūti ies supervīzijās, bet galvenais ir pašu darbinieku motivācija. Tas ir noteicošais!

Ja sociālais darbinieks kritiski izturas pret supervīziju un uzskata to par nevajadzīgu, tad neviens “zelta gabaliņš” supervizors to nespēs mainīt.

Lai arī es dziļi cienu viņu darbu, bet tomēr kritiski izturos pret daudzu sociālo darbinieku darba kvalitāti, ja viņiem ir noraidoša attieksme pret supervīzijām, pat bez īpašas iedziļināšanās. Latvijā pastāv sociālās institūcijas, kurās joprojām notiek supervīzija un – kas ir vistrakākais – daudzi sociālie darbinieki joprojām neuzskata supervīziju par sociālā darba prakses sastāvdaļu un pastāvīgu vajadzību. Ir vairāki faktori, bet es to saistu arī ar sociālā darba institucionalizēšanos, par ko rakstīju iepriekš. Ja sociālais darbinieks pilda institūcijas vajadzības, tad labākais supervizors ir institūcija: vadītājs vai kolēģis. Laiku pa laikam nākas dzirdēt: “Nē, mums nevajag supervīzijas. Nav tik traki. Kaut kā paši tiekam galā. Pārrunājam ar kolēģiem.” Tas diemžēl demonstrē sociālo darbinieku nepietiekamās zināšanas gan par supervīziju, gan par sociālo darbu.

Supervīzija ir profesijas sastāvdaļa, un profesionālajā deķī tās rakstiem būtu stabili jāieaužas jau izglītības procesa laikā. Es ļoti priecājos, ka beidzot aktivizējas supervizoru apmācības programmas, bet ir ļoti satraucoši, ka **sociālo darbinieku supervizori vairākumā nav sociālie darbinieki pēc bāzes izglītības**. Supervīzija ir būtisks profesijas elements, kas sociālajam darbiniekam palīdz nostiprināt profesionālo identitāti. Ja, uzsākot praksi un turpmāk profesionālajā dzīvē viņam lielākoties ir supervizori ar psihologa, psihoterapeita u.c. bāzes izglītībām, tad ir skaidrs, ka sociālā darba identitāte noteikti nenostiprinās. Šim aspektam paši sociālie darbinieki ļoti reti pievērš uzmanību, un daļēji supervizora izvēle arī ir saistīta ar izpratni par supervīziju. Piemēram, visās palīdzošajās profesijās profesionālo identitāti, meistarību nodod tās pašas profesijas pārstāvis. Grūti iedomāties, ka acu ārsta “supervizors” būs ķirurgs vai psihoanalītiķa supervizors būs gešalta terapeits, vai vēl dīvaināk – galdnieka “supervizors” būs elektriķis. Tas taču ir absurds. Jā, bet sociālajā darbā tas tā notiek. Sociālie darbinieki ir gatavi mācīties, apgūt ko jaunu un izmantot iespējas paņemt ko interesantu no citu profesiju pārstāvjiem. Es domāju, ka sociālajiem darbiniekiem, kuriem ir skaidra profesionālā identitāte, supervizors var būt arī ar citu bāzes izglītību, bet ne uzsākot praksi. Bieži ir novērots, ka sociālie darbinieki izmanto apmaksātās supervīzijas iespējas kā relaksēšanās, terapeitiskas vai tīri izglītojošas grupas. Visbiežāk tie ir psihoterapeiti, kas vada šīs “supervīzijas”. Īstermiņā, protams, ir ieguvums, bet kopumā un ilgtermiņā cieš sociālā darbinieka identitāte, profesionālā izpratne, sasaiste ar profesiju. Bez tam, domāju, ka terapeitiskām un relaksējošām grupām sociālajiem darbiniekiem ir jātērē savi, nevis pašvaldības vai valsts līdzekļi.

Es uzskatu, ka, ja supervīzijas netiek apmeklētas gadiem ilgi vai vispār nav pieredzētas, tad sociālais darbinieks

pārkāpj Ētikas kodeksa ļoti daudzus punktus – gan attiecībā uz atbildību pret klientu, gan atbildību pret sevi un savu profesiju. Ir skaidrs, ka profesionālās “higiēnas” jautājumi skar gan izglītības kvalitāti, gan sociālā darbinieka personības aspektus, gan organizācijas kultūru u.c.

4. Profesionālās organizācijas

Latvijā ir trīs profesionālās organizācijas, kuru nosaukumos ir “sociālais darbs”. Hronoloģiskā kārtībā pati pirmā tika dibināta Latvijas Profesionālo sociālā darba speciālistu asociācija. Diemžēl internetā nevarēju atrast šīs organizācijas aktivitātes sociālā darba profesijas attīstībā. Latvijas profesionālā sociālā darba Ētikas kodeksā šī organizācija ir minēta kā atbildīgā par Ētikas kodeksa atjaunošanu. Nav gan minēts, kāda ir šīs organizācijas atbildība, ja 15 gadu laikā nekas netiek darīts šajā laukā. 2006. gadā ir dibināta Latvijas Sociālo darbinieku biedrība ar mērķi veicināt profesionālā sociālā darba attīstību. Es esmu šīs organizācijas dibinātājos un sešus gadus biju valdes priekšsēdētāja. Detalizētāk par tās darbību var uzzināt www.socialwork.lv Un vēl arī ir trešā organizācija – Klīnisko sociālo darbinieku asociācija. Es neatradu arī šīs organizācijas mājas lapu un sīkākus mērķus, bet ir pieejama informācija par dalību dažos projektos un darba grupās. Tiešām nezinu, kā Latvijā tiek definēts klīniskais sociālais darbs un kas ir tā veicēji un pārstāvētāji, un kādi kritēriji sociālajiem darbiniekiem ir izvirzīti, lai varētu iestāties šajā organizācijā. Iespējams, esam unikālā situācijā pasaulē, kur sociālā darba profesionālai jomai (metodei, specializācijai), kas valstī nav definēta un nav šo profesionāļu, ir sava, ne tikai organizācija, bet asociācija, kas paredz šīs jomas dažādu organizāciju apvienošanu. Labi, iespējams, es esmu pārāk kritiska, jo tiešām demokrātiskā valstī jebkurš var veidot savu biedrību un ir apsveicama jebkura profesionāla iesaistīšanās profesionālās organizācijās.

Varu apgalvot, ka Sociālo darbinieku biedrība ir darījusi daudz un spērusi reālus soļus sociālā darba attīstībā, bet jebkuras organizācijas kapacitāte ir tāda, kāda ir kopumā profesijā. Tā nevar būt daudz augstāka, lai arī pa 10 gadiem ir izdarīts ļoti daudz. Es esmu pārliecināta, ka **iesaistīšanās profesionālās organizācijās ir katra profesionāla atbildība pret profesijas attīstību**. Tā ir telpa profesionāļu diskusijai, kopīgai augšanai un sarežģīto jautājumu risināšanai, kā arī profesionāļu aizstāvībai.

Vēl viens nozīmīgs aspekts. Organizācijas pašas par sevi nevar pastāvēt. Nav jēgas ilgtermiņā viena cilvēka organizācijām, ir nepieciešama demokrātiska un veselīga aprīte, kā tas lielākoties notiek profesionālās organizācijās Latvijā un pasaulē. Lai tas notiktu, ir svarīga pašu sociālo darbinieku iesaistīšanās profesionālajās organizācijās, ir jāvelta laiks un resursi profesijas stiprināšanai. Latvijā kopumā ir salīdzinoši **zema sociālā un pilsoniskā aktivitāte** un nav izteiktu tradīciju dalībai organizācijās. Joprojām sociālajiem darbiniekiem nav savas, spēcīgas

arodbiedrības, un es priecājos, ka ir sociālie darbinieki, kuri, iespējams, būtu gatavi uzsākt šo sarežģīto organizācijas veidošanas un attīstīšanas ceļu.

5. Ētikas kodekss

Daudz laika par Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksu šoreiz nerakstīšu, jo pirmā diskusija par Sociālā darba Ētikas kodeksa aktuālajiem jautājumiem neformālā gaisotnē notika 15 gadus pēc kodeksa izveidošanas – šogad.¹³ Vai šis fakts pats par sevi nenorāda, ka Ētikas jautājumi sociālajā darbā nav dzīvi? Diskusijā pat parādījās jautājumi, kam vispār ir adresēts Ētikas kodekss, un ka varbūt to vajag apvienot ar Sociālo dienestu Ētikas kodeksu. Kļūva viennozīmīgi skaidrs, ka ir ļoti daudz neskaidrību gan par Ētikas kodeksa izmantošanu praksē, gan par ētikas konfliktu risināšanas procedūrām, par to, kas ir ētikas dilemma, problēma sociālā darba praksē utt.

6. Paša sociālā darbinieka personība

Visbeidzot. Pati svarīgākā un izšķiroši nozīmīgā sociālā darba vienība – sociālais darbinieks. Pirmkārt, atbildību par savu izglītības nepārtrauktību, nopietnu attieksmi pret sociālā darba praksi un ētisku attieksmi pret klientiem, kolēģiem un sadarbības partneriem, kā arī par regulārām supervīzijām un savas personības pilnveidošanu nes pats sociālais darbinieks! Neviena sociālā darba atbalsta programma, pamatnostādnes, ES projekti nespēs sociālā darba profesionālo deķi padarīt skaistāku un stiprāku, ja to negribēs katrs sociālais darbinieks Latvijā. Būtībā tas deķis ir tāds, kādu to kopumā veido Latvijas sociālie darbinieki. Tā ir katra ikdienas atbildība.

Sociālā darbinieka psihiskās un fiziskās veselības stāvoklis var būtiski ietekmēt darba kvalitāti. Neviena no profesionāļu sagatavošanas un prakses etapiem no sociālajiem darbiniekiem netiek prasītas kaut vai īstermiņa psihologa, psihoterapeita konsultāciju pieredzes. Līdz ar to ir augsti riski, ka palīdzēšanas motīvi un personiskās problēmas sociālajam darbiniekam nebūs apzinātas, līdz ar to palīdzība nebūs atbilstoša klienta vajadzībām vai būs pat kaitējoša. Sociālie darbinieki ir tikai cilvēki, un bieži ir pietiekami personiski (apzināti vai neapzināti) iemesli, kas liek izvēlēties sociālā darba profesiju un strādāt ar noteiktām klientu grupām. Sociālajam darbiniekam ir skaidri jāapzinās savas riska zonas un atbildīgi pret tām jāizturas. Diezgan bieži ir situācijas, kad sociālie darbinieki, zinot, ka, piemēram, darbs ar alkoholiķiem aktualizē atkarības problēmātiku paša ģimenē, turpina strādāt ar šiem klientiem **un turpina neko nedarīt ar savu progresējošo līdzatkarību**, izdegšanas pazīmēm vai pašu atkarībām. **Sociālais darbinieks ir atbildīgs risināt savas personiskās problēmas**, īpaši, kuras ir saistītas ar atkarības un vardarbības problemātiku. Sociālais darbinieks ir atbildīgs to darīt gan klienta, gan pats sevis dēļ.

Sociālais darbs ar klientu darbā ar gadījumu nav iespējams bez attiecību veidošanas. Veidojot attiecības, mēs nevaram kontaktēties ar klientu, izmantojot tikai mūsu *Personas* daļu vai tikai sausu profesionālo lomu, mums ir jābūt gataviem uz dažādām jūtām, emocijām, attieksmēm, reakcijām. Tas, savukārt, skar mūs pašus. Mūsu pašu traumas, mūsu pašu ievainojumus, kuri ir jāapzinās, ar tiem ir jāstrādā un vienmēr jāpatur redzes lokā. Ikdienas darbs ar smagajām klientu grupām – psihiatrija, personības traucējumi, alkoholisms, vardarbība u.c. – ietekmē paša sociālā darbinieka personību.

Latvijā nav diskusiju, pētījumu vai rakstu par **sociālā darba ēnas pusēm**, kas ir reāli eksistējošs fenomens, saistīts arī ar sociālā darbinieka personības ēnas pusēm un ir grūtāk apzināms, – par ļoti ilgstoši izdegušajiem sociālajiem darbiniekiem, kuri tieši kaitē klientam, par sociālajiem darbiniekiem ar atkarību problēmām, par bezspēcīgajiem un nevarīgajiem sociālajiem darbiniekiem, par kontrolējošajiem, grandiozajiem un vardarbīgajiem sociālajiem darbiniekiem, par sociālajiem darbiniekiem, kuri izmanto varu pār klientu vai institūciju saviem mērķiem, par sociālajiem darbiniekiem ar ilgstošām slimībām un kuri ilgstoši strādā spēcīgu medikamentu ietekmē, par sociālajiem darbiniekiem, kuri ir ieguvuši smagas, hroniskas slimības no izdegšanas un nerūpēšanās par sevi, par sociālajiem darbiniekiem, kuri ir spiesti strādāt, jo nav citas darba vietas utt. Ēnas tēma vienmēr ir smaga un nepatīkama, vēl jo vairāk, ja tā nav apzināta. Tieši tādēļ man to liekas būtiski nosaukt vārdos. Jā, bet kas pasargā klientus no šādiem darbiniekiem?

No otras puses, **kas pasargā pašus sociālos darbiniekus?** Šoreiz man gribētos pieskarties ne tik daudz sociālo darbinieku atalgojumam, kas, protams, bieži ir netaisnīgs, cik palīdzībai risināt pašu problēmas. Es zinu vairākas situācijas, kad sociālā darbinieka dzīvē ir kādas problēmas: smaga saslimšana, vardarbība, ģimenes locekļa alkoholisms, finansiālās grūtības utt. Sociālie darbinieki ir ļoti specifiskā situācijā, kas, iespējams, citās profesijās tik izteikti nerodas. Kolēģis nevar būt gadījuma vadītājs, bet kaimiņu pagastā vai pilsētā sociālo darbinieku nevar ņemt kā klientu, ja viņš nav deklarēts tajā vietā. Vai un kādās situācijās ir pieļaujams, ka sociālais darbinieks ir sociālā darbinieka klients? Kādi ētikas jautājumi ar to ir saistīti? Sociālais darbinieks taču arī ir tiesīgs saņemt sev nepieciešamos sociālos pakalpojumus kā jebkurš pilsonis. Vai tomēr nē un viņam pašam jāspēj risināt savas problēmas, bet bez sociālā dienesta iespējām, ja tādas ir atbilstošas viņa situācijā? Šie visi jautājumi ir ļoti sensitīvi, tie prasa iedziļināšanos un risinājumus. Sociālie darbinieki visbiežāk apiet savas likumiskās iespējas sociālo pakalpojumu saņemšanā. Vai arī ir spiesti ar kolēģiem dalīties ļoti personiskā informācijā, lai saņemtu sociālo palīdzību vai sociālos pakalpojumus, piemēram, valsts sociālās rehabilitācijas programmu vardarbībā cietušiem bērniem. Tā kā arī šī tēma ir sociālā darba ēnas pusē, tad tā ir maz apzināta.

¹³ <https://www.youtube.com/watch?v=jZxvnpzoma0&ap-p=desktop>

Šajā kontekstā atminos, ka SDSPA "Attīstība" ziedu laikos, kad nelielu brīdi arī tur strādāju, laiku pa laikam gaisā virmoja idejas, ka, lai uzlabotu sociālā darba kvalitāti, būtu būtiski pievērst uzmanību jau studentu atlasei. Toreiz tika pat izskatīti dažādi Eiropas augstskolu piemēri, kurās pastāv skaidri kritēriji un prasības attiecībā uz topošā darbinieka personību. Esošās tendences norāda, ka prasības pret praktiķi samazinās un līdz ar to tās samazinās arī pret studentu un viņa personību.

Raksta noslēgumā man paliek sajūta, ka vēl tik daudz sakāmā un tik daudzi faktori vēl nav pieminēti. Es ceru, ka vismaz galveno problemātiku, kas norāda uz sociālā darba kā profesijas nopietnām problēmām Latvijā, man izdevās iezīmēt. Visādā gadījumā nav iespējams vairs teikt, ka ar Latvijas sociālā darba profesionālo attīstību viss ir kārtībā! Es labi pārzinu Latvijas sociālā darba veiksmes stāstus un labo praksi, bet mana raksta mērķis ir saglabāt zināmu kritisko vienpusīgumu, nelīdzsvarojot to ar labajiem piemēriem. **Mūsu profesionālais dekļis ir saraustīts gabalos**, tā ornaments nav īsti skaidrs un arī tā nolūks jau vairs nav īsti zināms.

Es noslēgšu ar joprojām man svarīgiem jautājumiem:

Kādā veidā Latvijas sociālie darbinieki realizē savas profesijas mērķus?

Kādi ir sociālā darba attīstības virzieni?

Ar kādu sociālā darba modeli (modeļiem) mēs attīstāmies?

Varbūt jau sen jāgatavo citas apmācību programmas?

Kāda ir mūsu kā profesionāļu kopīgā atbildība par to, kas notiek vai nenotiek sociālajā darbā?

Kāda ir mana individuālā atbildība?

Un vissvarīgākais – **kas ir jādara**, lai mēs atgrieztos attīstības, nevis regresa virzienā, pie noturīga prieka un lepnuma sajūtas ne tikai par šauriem sasniegumiem katrā institūcijā vai organizācijā, bet arī par sociālā darba profesionalitāti Latvijā kopumā, un vairākums sociālo darbinieku justu piederību, gandarījumu, skaidru identitāti un lepnumu, esot savā profesijā?

Izmantotie avoti:

Bertalanffy L. General System Theory: Foundation Development Application – NY, George Braziller, 1968., 289 p.

Budžeta vietu sadalījums augstākās izglītības institūcijās. Labklājības ministrijas, 2013. http://www.lm.gov.lv/upload/sociala_aizsardziba/sociala_palidziba_pakalpojumi/sdssp/12_lmvest_aip_stud.pdf. Skatīts 2016.06.26.

Budžeta un maksas vietu dalījums. Latvijas universitāte, 2016. <http://www.lu.lv/gribustudet/pamatstudijas/finansejums/vietu-skaitis/>. Skatīts 2016.07.17..

Dolacis V. Sociālie darbinieki – cilvēku spēju vadītāji.// Sociālais darbinieks. Nr.37., 2013., 10.-13.lpp. <http://www.socialwork.lv/wp-content/uploads/2013/01/Nr37-Dolacis-10-13lp.pdf>. Skatīts 2016.06.26.

Lāss I. Kas notiek sociālā darbā Latvijā? Sociālo darbinieku biedrības vasaras diskusijas nometnes atspoguļojums.// Sociālais darbinieks. Nr.2, 2009. <http://www.socialwork.lv/raksti/2009-2/kas-notiek-socialaja-darba-latvija/>. Skatīts 2016.06.26.

LR LM projekts "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās" Labklājības ministrija. <http://www.lm.gov.lv/text/3137>. Skatīts 2016.06.26.

LR LM "Pētījums "Sākotnējās ietekmes (Ex-ante) novērtējums par iecerētajām strukturālajām reformām profesionāla sociālā darba politikas jomā". <http://www.lm.gov.lv/text/2399> Skatīts 2016.06.26.

LR LM "Pētījums "Sākotnējās ietekmes (Ex-ante) novērtējums par iecerētajām strukturālajām reformām profesionāla sociālā darba politikas jomā". Pētījuma gala ziņojums. http://www.lm.gov.lv/upload/petijumi/prezentacija_lm_3dec.pdf. Skatīts 2016.06.26.

LR LM Sociālās iekļaušanas un sociālā darba politikas departamenta izdales materiāli. Ikgadējā LM un LPS sanāksme, 2016.05.05.

Sociālo darbinieku biedrība. 5.konference "Sociālā darba aktualitātes 10 gadu šķērsgrīzumā." <http://www.socialwork.lv/sdb-rikota-5-konference-%e2%80%9esociala-darba-aktualitates-10-gadu-skersgriezuma/> Skatīts 2016.06.26.

Vilka L. Jaunas trajektorijas sociālā darba profesijas attīstībā.//Zināšanu pārnese sociālā darbā. Nr.2, Projekts Nr.9.2.1.1./15/I/001 "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās", 2015., 16.lpp. http://www.lm.gov.lv/upload/lm_istenotie_projekti/2/nr1_zinasasanu_parnese_sept_2015.pdf



Labs cilvēks vai labs sociālais darbinieks?

Māris Grāvis

biedrības "Rīgas pilsētas "Rūpju bērns"" valdes priekšsēdētājs

Līdzīgi kā stāstā par Šuriku arī šī stāsta varonis neatklās precīzi tās pašvaldības, pašvaldību vai valsts iestādes, kurās notika konkrētie notikumi, lai būtu tolerants pret citām pašvaldībām, pašvaldību un valsts iestādēm, kurās varētu būt notikuši tādi paši vai līdzīgi atgadījumi.

Stāsta galvenais varonis būšu es pats, Māris Grāvis, kurš pēdējo piecpadsmit gadu laikā ir iesaistīts sociālo pakalpojumu attīstībā, pakalpojumu satura un kvalitātes pilnveidošanā personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem. Biedrība "Rīgas pilsētas "Rūpju bērns"" kopš 1994. gada veido un sniedz sabiedrībā balstītus pakalpojumus personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem un pašlaik nodrošina pakalpojumus piecos dienas aprūpes centros, trīs grupu mājās, specializētajā galdniecības darbnīcā, atbalsta centrā bērniem, kā arī nodrošina ģimenes asistenta pakalpojumu. Ikdienā strādājot biedrībā "Rīgas pilsētas "Rūpju bērns"", darba pienākumu un paša intereses rosināts, es apmeklēju ļoti daudzas valsts iestādes, pašvaldības un to pakļautībā esošus dienestus vai pakalpojumus.

Visi notikumi ir reāli un balstīti patiesos notikumos.

Šī stāsta mērķis ir likt aizdomāties, vai mūsu ikdienā nav novērojami līdzīgi atgadījumi, un vai ir iespējams ko darīt, lai šādas situācijas nenotiktu un neatkārtotos.

Konfidencialitāte

Kādu dienu man bija jānododas uz vienu no iestādēm uzrakstīt iesniegumu. Fakts pats par sevi nav īpašs vai sarežģīts. Devos droši pie adresāta, un mani sagaida šīs iestādes Vadītāja. Pēc formālām pieklājības frāzēm un informācijas apmaiņas par vizītes mērķi, lai atvieglotu savu uzdevumu, jautāju: "Vai šādam iesniegumam būtu veidlapa vai paraugs?" Uz šādu jautājumu saņemu pārsteidzošu atbildi: "Veidlapas vai parauga mums nav gan, bet es jums iedošu cita klienta iesniegumu, kurā norādīta tieši tā pati informācija." Mans apjukums un mulsums, kā arī dzan dabas ieliktais savtīgums liek nogaidīt tālāku situācijas atrisinājumu. Vadītāja tajā brīdī paņēma telefonu un zvana kādai kolēģei: "Luda (vārds mainīts), vai nezini, kurš mums tā labi raksta

Šī stāsta mērķis nav kādu aizvainot, meklēt vainīgos vai kā citādi norādīt uz konkrētu cilvēku kļūmēm. Ir klasiski pieņemts, ka, lai strādātu par sociālo darbinieku, ir jāpiemīt daudzām personiskajām īpašībām, kas raksturo arī labu cilvēku, kā, piemēram, empātija, spēja uz klausīt, vēlme palīdzēt un vienmēr asistēt, kad ir tāda vajadzība. Nenoliedzot, ka šādām īpašībām ir jāpiemīt sociālajam darbiniekam, vēlos akcentēt dažas, manuprāt, ļoti svarīgas lietas, kurām jāpapildina visas iepriekšminētās, lai Labs cilvēks būtu arī Labs sociālais darbinieks.

iesniegumus, manuprāt, Širokova (uzvārds mainīts)? Vai tu vari man atnest Širokova klienta lietu?” Gaidot klienta lietu, pārspriežam vispārējus valsts notikumus, tai skaitā laika apstākļus, un Vadītāja izskatās nobažījies, jo tūlīt kavēs kādu svarīgāku tikšanos. Kad ierodas Ļuda ar Širokova klienta lietu, Vadītāja strikti nosaka: “Iedod to lietu Grāvja kungam, lai viņš atrod vajadzīgo iesniegumu.” Un pēc maza mirklīša man priekšā ir man nepazīstama klienta lieta, kurā bez vispārīgās informācijas par klientu, tā personas kodu un dzīves vietu, atrodas arī visi iesniegumi un citi dokumenti. Ļuda nosaka: “Man liekas, ka vajadzīgais iesniegums ir kāds piektais vai sestais dokuments.” Tā es šķirstu sveša klienta lietu. Atradis vajadzīgo un konstatējis, ka iesniegums sastāv no diviem vienkāršiem paplašinātiem teikumiem, nododu klienta lietu atpakaļ Ļudas rīcībā un ķeros pie rakstīšanas. Pēc dažām minūtēm dodos ārā pa iestādes durvīm un pie sevis prātoju: “Cik ļoti izpalīdzīgas dāmas. Labi cilvēki!” – un nedaudz ķīķinu. Iekāpu mašīnā un saņemu telefona zvanu, kurā sarunas biedrs mani informē un vienlaicīgi aicina piedalīties paneldiskusijā par Latvijas sociālo darbinieku Ētikas kodeksa aktualizēšanu. Kolēģa uzruna, ka ētikas kodekss ir spēkā 15 gadus, bet laika gaitā daudz kas ir mainījies, un būtu nepieciešams aktualizēt daudzus aspektus, šajā konkrētajā dienā un situācijā bija precīzi laikā, un es sāku skaļā balsī smieties. Kolēģis otrā “trubas” galā, nesaprotot kontekstu, bija ļoti pārsteigts, bet es necentos izskaidrot. Tik noteicu: “Mums būtu jāsāk no pašiem pamatiem.”

Uz klientu centrēta pieeja

Mūsu steidzīgās dzīves ritms un tieksme vienlaicīgi atrasties dažādās vietās ir raksturīga arī man, kā rezultātā bieži vien esmu steigā. Šī konkrētā diena nav izņēmums un, līdzās ļoti daudziem citiem uzdevumiem, mans pienākums ir iesniegt konkrētas atskaites konkrētā iestādē. Internetā noskaidroju, ka iestāde sāk savu darba dienu 8:30, un nedaudz pēc norādītā laika esmu ieradies iesniegt savu atskaiti. Vēršos attiecīgajā kabinetā un saņemu atbildi, ka man būs nedaudz jāpagaida. Nav problēmu, apsēžos uz krēsla iepretim durvīm. Nākamo 7 minūšu laikā attiecīgajā kabinetā ieiet precīzi 12 kolēģi ar ziediem un no kabineta atskan troksnis, kas līdzinās dziedāšanai. Pēc vēl 10 minūšu gaidīšanas un iepazīšanās ar visu informāciju uz ziņojumu dēļa es mēģinu klauvēt vēlreiz, uz ko saņemu vēl tiešāku norādījumu, ka būs drusku jāpagaida. Aiz manis ierodas vēl trīs apmeklētāji, kurus es informēju, ka viņiem būs drusku jāpagaida. Mēs gaidām kopā. 9:15 no kabineta iznāk pirmie no 12 kolēģiem / viesiem un priecīgi informē, ka drīz jau mēs varēšot iesniegt savas atskaites. 9:20 saņemu uzaicinājumu iesniegt atskaiti. 9:22 esmu iesniedzis visu, kas jāiesniedz, un dodos prom. Pie durvīm redzu iestādes logo un darba principus, kur lieliem burtiem ir uzrakstīts: “Mums vienmēr rūp mūsu klients. Mūs raksturo uz klienta interesēm vērsta pieeja.” Jūtu, ka strādā labi cilvēki.

Asistēšana

Sociālā darba specifika ir palīdzēt cilvēkam, kam ir nepieciešama palīdzība. Dažbrīd sociālie darbinieki tik precīzi izprot šo uzdevumu, ka klienta pašizaugsme un attīstība nav iespējama.

Kādā trešdienā es devos uz vienu no pakalpojumu sniegšanas vietām. Pēc iepazīšanās ar darbiniekiem, telpu apskates un formālās informācijas mēs nejauši nonācām koridorā, kur sociālā darba speciāliste ievada 15 klientus gatavoties pastaigai. Visi klienti tika skaisti sasēdināti rindā, un sociālā darba speciāliste sāka palīdzēt klientiem uzvilkt un aizšņorēt kurpes. Uz manu jautājumu, vai klienti paši nemāk veikt šo procesu, es saņēmu daudznozīmīgu atbildi: “Prot, bet ir klienti, kam tas aizņem līdz pat 15 minūtēm, taču šodien ir jāpaspēj uz transportu un tam nav laika.” Skaitļi ir mana aizrautība, un šāda atbilde man liek sākt vērot pulksteni un analizēt situāciju. Atbilstoši norādītajai informācijai pieņemam, ka visilgākais laiks, kas būtu jāpavada visa procesa īstenošanai, ir 15 minūtes, kuru laikā katrs klients būtu nodarbināts noteiktu laika sprīdi, līdz lēnākais no klientiem pabeigtu procesu. Kādam tas aizņemtu trīs minūtes, kādam septiņas minūtes, bet lēnākajam 15 minūtes. Vienīgais, kam visas 15 minūtes nebūtu tiešo pienākums, ir sociālā darba speciālists. Tā nu es vēroju procesu un laika rādītājus. Sociālā darba speciāliste ir īsta profesionāle, jo katram klientam apauj kājas un šašņorē kurpes drusku ātrāk kā minūtes laikā. Tikai ar vienu klientu iznāk aizķeršanās, un vienā brīdī darbiniecei ir jāpieceļas stāvus, jo sāk sāpēt mugura. Pēc 14 minūtēm un 46 sekundēm visi klienti ir gatavi doties ceļā. Bravo! Ir nevaldāma vēlme aplaudēt un saukt: “Visu cieņu! Labs cilvēks.” Sociālā darba speciāliste ir manāmi nosvīdusi un piekususi. Klients, kuram pirmajam uzvilka kurpes, arī ir sasvīdis, jo gaida pilnībā apgērbies 14 minūtes. Bet tas ir tā vērts, jo iegūtas ir veselas 14 sekundes.

Informētība

Atbilstoši normatīvajiem aktiem sociālā darba speciālistam ir jāiegūst noteikta augstākā izglītība, kā arī ik gadu jāpadziļina savas zināšanas, iekļaujoties noteiktā stundu apjomā. Tā rezultātā sociālā darba speciālistiem būtu jābūt ziņoņiem vai vismaz informētiem par sociālā darba pamatprincipiem. Un pēc loģikas būtu jābūt – jo augstāks amats, jo vairāk informācijas un zināšanu par procesiem.

Vienā vasaras dienā, veicot savus darba pienākumus, dodos uz reģiona novadu, lai apspriestos ar attiecīgās pašvaldības sociālā darba sistēmā iesaistītajām personām. Pārstāvēts plašs spektrs – gan lēmējvara, gan izpildvara, gan īstenotāji. Svarīgi minēt, ka notikums risinās 2015. gadā. Pašvaldība iepazīstina ar savu ikdienas darbu sociālā darba jomā, un ir acīmredzams vispārējs sociālo pakalpojumu trūkums. Es jautāju: “Kādi sociālie pakalpojumi ir pieejami senioriem?” Uz ko svarīgā amatā esošs kungs, kas

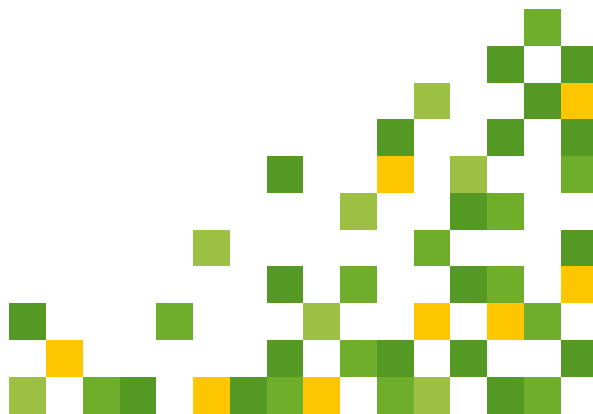
pārstāv sociālo darbinieku saimi, droši un skaļi informē: “GMI pabalsts, mājokļa vai dzīvesvietas pabalsts, (lepni) pabalsti īpašos gadījumos un pabalsti trūcīgām personām, (klusāk) apbedīšanas pabalsts.” Turpinājums neseko. Es ieturu neilgu pauzi un uzdrošinos atkārtot jautājumu. Svarīgā amatā esošā kunga kolēģe piemetina: “Nu, mums bija projekts, kur jaunieši vāca Ziemassvētku dāvanas senioriem un paši tās iznēsāja pirms Ziemassvētkiem. Tas bija ļoti jauks pasākums.” Šajā brīdī es gaidu kādu vēl uzsākam sarunu, bet tā arī nesagaidu. Zālē ir jūtams apmulsums. Bet visu atrisina paziņojums par pusdienas pārtraukumu. Gaidot rindā, pie manis pienāk hierarhiski zemākā rangā esoša ierēdne un klusi iečukst: “Es neuzdrošinājos iebilst saviem kolēģiem, bet mums ir dienas centriņš un tāds kā pansionātiņš, neliels. Nu tā kaut kā. Tik vadībai vairāk rūp cilvēku labklājība un finanses.” Uz ko es atbildu: “Labi cilvēki pie jums strādā.”

Informācijas pieejamība

Normatīvajos aktos ir noteikts minimālais informācijas apjoms, kam jābūt pieejamam konkrētās iestādēs vai sniegtajos pakalpojumos. Iestādēm un pakalpojumiem pēc savas izvēles ir iespējams papildināt pieejamās informācijas saturu un veidus. Bet daudzkārt ir iemesli, kādēļ visu informāciju nav iespējams izvietot (telpu trūkums, resursu trūkums u.c.), un ne jau kāds izvietos informāciju formalitātes pēc, lai tikai atbilstu noteikumiem. Tā nu kādu dienu mani ceļi ved uz iestādi, kur mitinās seniori, lai palīdzētu kādai kundzei, kura vēlas saņemt ilgstošas sociālās aprūpes pakalpojumu. Jāpiemin, ka kundze ir salīdzinoši lielos gados ar visām sekām, kas izriet no tā. Tā nu mēs apskatām visas telpas, un mani uzrunā iestādē uz ziņojumu daļa izvietotā informācija – apbedīšanas dienestu reklāmas, cita veida reklāmas un nelieliem burtiem uzraksts uz atsevišķas lapiņas: “Ar pakalpojuma saturu reglamentējošiem dokumentiem, tai skaitā pakalpojuma līgumu, kā arī citiem normatīvajos aktos noteiktajiem dokumentiem ir iespējams iepazīties pie sociālā darbinieka.” Pie sevis nodomāju: “Cik radoša pieeja.” Tā kā attiecīgajā situācijā mums tiešām ir interese par pakalpojuma saturu, samaksas nosacījumiem, līgumu un citiem dokumentiem, tad uzprasāmies vizītē pie sociālā darbinieka. Prasīts, darīts, un esam kabinetā. Uz jautājumu, vai ir iespējams iepazīties ar pakalpojuma aprakstu un iespējamo līgumu, saņemam apstiprinošu atbildi un dokumenti jau pēc brīža ir mūsu rokās. Šrifts ne lielāks par *Times New Roman* 10 (iespējams, papīra taupības nolūkos) un grūti saskatāmā izdrukā. Uz manu iestarpinājumu, ka kundzei cienījamā vecuma dēļ ir redzes problēmas un vai vismaz piedāvātie nosacījumi nav lielākā rakstu materiālā, saņemam pārsteidzošu atbildi – diemžēl nav, bet varot atrast kādas brilles vai pat lupu nepieciešamības gadījumā. Cik labi cilvēki, nodomāju. Atsakāmies no

piedāvātajiem variantiem, un sāku lasīt tekstu skaļā balsī, lai kundze dzird. Pēc vienas sestās daļas teksta nolasīšanas kundze mani pārtrauc, jo neesot sapratusi lielāko daļu no dzirdētā sarežģīto vārdu dēļ. Es jautāju sociālajai darbiniecei, vai nav kāds pakalpojuma apraksts Viegļajā valodā vai vismaz tāds, kur vienkārši būtu aprakstīts, kas tad tiek piedāvāts un ko drīkst ņemt līdzi. Diemžēl nav, jo neviens neko tādu līdzi šim nav prasījis un normatīvi to neparedz. Saprotami. Tā nu mēs izjautājām sociālo darbinieku gandrīz 50 minūtes, par ko darbinieks nebija īpaši priecīgs, un bija acīmredzams, ka novēršam viņu no tiešo pienākumu veikšanas un daudzi darbi tiek iekavēti. Bet kundzei bija ļoti būtiski visu noskaidrot, jo šis ir ļoti nozīmīgs solis viņas dzīvē un ir svarīgi visu izzināt.

Šie ir tikai daži atgadījumi no ikdienas. Šādus stāstus būtu iespējams turpināt un turpināt. Tie visi kā viens apliecina mūsu aizņemtību ar rezultātu, neapzinoties paša procesa nozīmi. Procesā ir daudz sīkumu, bet sīkumi veido attieksmi un būtību. Apstiprinot, ka sociālajam darbiniekam ir jāpiemīt empātijai, spējai uz klausīt, vēlmei palīdzēt utt., ir jāvērš uzmanība, ka tas jā dara ar prātu un nepieciešamo attieksmi. Savukārt attieksmi pret lietām un cilvēkiem veido personiskās īpašības, prasmes un iemaņas. Vairosim kopējo izpratni par lietām, būsim pacietīgāki un kopā palīdzēsim tiem, kam nepieciešama mūsu palīdzība – tā, lai tie augtu un attīstītos.



Jaunu sociālo pakalpojumu attīstīšana

Mārtiņš Moors

Rīgas domes Labklājības departamenta Sociālās pārvaldes priekšnieks, Rīgas Stradiņa universitātes lektors

Rīgas pašvaldība saviem iedzīvotājiem nodrošina vislielāko sociālo pakalpojumu klāstu Latvijā, proti, Rīgā dažādām mērķa grupām tiek nodrošināti 27 sociālo pakalpojumu veidi.¹ Savukārt 2016. gadā ir izveidots jauns – Krīzes intervences pakalpojums, bet rudenī ir paredzēts sākt nodrošināt vēl vienu pakalpojuma veidu – Pansiju. Attiecīgi ir plānoti grozījumi pašvaldības saistošajos noteikumos.

Sociālo pakalpojumu nodrošināšanu Rīgas pašvaldība veic, veidojot pašvaldības iestādes, kā arī pērkot pakalpojumu no nevalstiskajām organizācijām, uzņēmumiem un citām valsts vai pašvaldības iestādēm. 2015. gadā sociālos pakalpojumus Rīgas pilsētas pašvaldības iedzīvotājiem nodrošināja 8 Rīgas pašvaldības iestādes (Rīgas sociālais dienests, Rīgas bērnu un jauniešu centrs, 3 Rīgas sociālās aprūpes centri, Rīgas patversme, Rīgas 3. speciālā pamatskola un SIA “Rīgas 1. slimnīca”), kā arī 93 sociālo pakalpojumu sniedzēji, ar kuriem pašvaldība noslēgusi līgumus par sociālo pakalpojumu sniegšanu Rīgas pilsētas pašvaldības iedzīvotājiem (35 nevalstiskās organizācijas, 30 privātpersonas, 28 valsts un / vai citu pašvaldību iestādes).²

Sociālo pakalpojumu nozīme un loma aizvien pieaug. Pašvaldības, sociālā darba speciālisti un arī sabiedrība kopumā arvien vairāk pārliecinās un gūst izpratni par to, ka tikai ar sociālās palīdzības sniegšanu iedzīvotāju sociālās problēmas nav iespējams atrisināt ne īstermiņā, ne ilgtermiņā. Sociālo pakalpojumu nodrošināšana kā publiskās funkcijas izpilde ir raksturīga ar to, ka, palielinoties sociālo pakalpojumu daudzveidībai un piedāvājumam, palielinās arī pieprasījums, jo pašvaldības iedzīvotāji pierod pajauties, ka varēs saņemt atbalstu dažādās dzīves situācijās pašvaldības organizēta sociālā pakalpojuma veidā. Tāpēc arī Rīgā, palielinoties sociālo pakalpojumu klāstam, palielinās arī to saņēmēju skaits, proti, ja 2014. gadā tās bija 18106 personas, tad 2015. gadā jau 19053 personas. Attiecīgi pieaug arī izlietotā pašvaldības finansējuma apjoms.

2015. gadā sociālie pakalpojumi Rīgas pašvaldības iedzīvotājiem tika apmaksāti 13 Rīgas domes budžeta programmu ietvaros. Kopumā sociālo pakalpojumu nodrošināšanai izlietoti 40 455 855 EUR (t.sk. no pašvaldības budžeta izlietoti 35 089 927 EUR, no valsts budžeta – 5 365 928 EUR (asistenta pakalpojuma finansēšanai)).³

Sociālo pakalpojumu administrēšanas struktūra Rīgā

Lai nodrošinātu šāda finanšu apjoma un iesaistīto organizāciju koordināciju un sadarbību, Rīgā ir nodalīta sociālo pakalpojumu administrēšana (sociālo programmu līmenis) no sociālo pakalpojumu nodrošināšanas Rīgas iedzīvotājiem (mikro līmenis). Rīgas sociālais dienests⁴ īsteno klientu individuālo vajadzību un materiālā stāvokļa izvērtēšanu un nodrošina sociālo palīdzību un sociālo pakalpojumu sniegšanu mikro līmenī, klientus apkalpojot decentralizēti 10 teritoriālajos centros⁵. Katrs no šiem centriem darbojas kā “mazs sociālais dienests”, nodrošinot visas sociālā dienesta funkcijas operacionālā līmenī (ienākumu un materiālo resursu izvērtējums un sociālās palīdzības sniegšana, vajadzību pēc sociālajiem pakalpojumiem izvērtēšana un lēmuma par atbilstošāko sociālās aprūpes / sociālās rehabilitācijas pakalpojumu pieņemšana, sociālais darbs ar individuālu sociālo gadījumu), bet atbalsta funkcijas un menedžments (finanšu uzskaitē, juridiskais atbalsts, datu bāzes skrīnings, saimnieciskās funkcijas u.c.), kā arī vienveidīgas prakses nodrošināšana un uzdevumu izpildes metodiskā vadība sociālā darba jomā) Rīgas sociālajam dienestam ir centralizētas.

Rīgas domes Labklājības departaments⁶ (turpmāk – Labklājības departaments) sociālo pakalpojumu administrēšanā, savukārt, ir atbildīgs par dažādu mērķa grupu vajadzību noskaidrošanu un izvērtēšanu, jaunu sociālo pakalpojumu attīstīšanu, esošo sociālo pakalpojumu monitoringa sistēmas izveidi un monitoringa veikšanu, sociālo pakalpojumu publiskā iepirkumu veikšanu (kas

¹ Rīgas domes 2012. gada 4. septembra saistošie noteikumi Nr. 184 “Rīgas pilsētas pašvaldības sniegto sociālo pakalpojumu saņemšanas un samaksas kārtība” 6. punkts. – <http://likumi.lv/doc.php?id=252684>

² Rīgas domes Labklājības departamenta GADAGRĀMATA “Sociālā sistēma un veselības aprūpe 2015. gadā”, 42. lpp. – <http://www.ld.riga.lv/lv/par-departamentu/par-mums/labklajibas-departamenta-gadagramatas.html>

³ Turpat, 42. lpp.

⁴ Rīgas sociālais dienests// <http://www.ld.riga.lv/lv/paklautibas-iestades/rigas-domes-socialais-dienests.html>

⁵ 2016. gada rudenī ir plānots atvērt 11. teritoriālo centru Aglonas ielā 35/1

⁶ TPar departamentu/ Par mums// <http://www.ld.riga.lv/lv/par-departamentu/par-mums.html>

ietver sevī sociālā pakalpojuma apraksta jeb tehniskās specifikācijas izstrādi), metodoloģisko atbalstu visiem vienāda sociālā pakalpojuma veida sniedzējiem (neatkarīgi no to juridiskā statusa – NVO, uzņēmums vai valsts / pašvaldības iestāde), sociālo pakalpojumu sistēmas darbības problēmu profilaksi un sistēmas darbības uzlabošanai nepieciešamo priekšlikumu un risinājumu izstrādi.

Savā rakstā es vairāk pievērsīšos Labklājības departamenta praksei un atziņām, attīstot jaunus sociālos pakalpojumus.

Sākums – ideja un pirmie jautājumi

Ideja par iespējamu sociālā pakalpojuma trūkumu Labklājības departamentā var parādīties dažādā veidā, piemēram, Labklājības departamentā rakstiski vai mutiski vēršas kādas nevalstiskas organizācijas, kura nav sociālo pakalpojumu sniedzējs, pārstāvji (piemēram, biedrība, kurā ir apvienojušies bērnu invalīdu vecāki, draudžu pārstāvji, kas izsaka vēlmi veidot dienas centru, citu profesiju pārstāvji u. tml.), kas izsaka savu viedokli par kāda pakalpojuma nepieciešamību vai kādas problēmas pastāvēšanu; nereti informācija par kādu nevēlamu situāciju, kas varētu būt raksturīga lielākai cilvēku grupai, izskan dažādos publiskos pasākumos, piemēram, konsultatīvajās padomēs (Labklājības departaments tehniski nodrošina un organizē Rīgas domes Personu ar invaliditāti nevalstisko organizāciju konsultatīvās padomes⁷ darbu, Labklājības departamenta pārstāvji piedalās Rīgas domes konsultatīvajā padomē sabiedrības integrācijas jautājumos u.c.), Rīgas domes komitejās, konferencēs vai semināros, kā arī masu medijos⁸; ir arī pētījumi, kas savos secinājumos akcentē kādas problēmas pastāvēšanu⁹. Labklājības departaments regulāri veic Rīgā esošo sociālo pakalpojumu monitoringu, piemēram, apkopo ikmēneša vai ceturkšņa datus par sociālo pakalpojumu sniegšanu un klientu skaita dinamiku, kā arī saņem esošo sociālo pakalpojumu sniedzēju priekšlikumus par jaunu pakalpojumu nepieciešamību vai problēmsituācijām, kuras parādījušās sociālā pakalpojuma sniegšanas laikā. Tā rezultātā var konstatēt sociālā atbalsta neesamību vai veidot pieņēmumus par jauna sociālā

pakalpojuma¹⁰ nepieciešamību.

Neatkarīgi no tā, kā rodas ideja vai pieņēmums par jauna sociālā pakalpojuma nepieciešamību, pirms uzsākt darbu pie problēmsituācijas analīzes un iespējamā risinājuma meklēšanas, jau **idejas rašanās stadijā ir jāatbild uz diviem jautājumiem:**

- 1) vai risināmā situācija ir priekšmetiski piekritīga sociālo pakalpojumu jomai?
- 2) vai minēto problēmu jau nerisina kādas pastāvošas struktūras?

Nereti ir situācijas, kad idejas autorus uztrauc problēma vai kaut kā trūkums, kura cēloņi ir meklējami citu nozaru – izglītības, veselības aprūpes, nodarbinātības veicināšanas u.c. – neatbilstošā funkcionēšanā. Piemēram, bērnu invalīdu vecāki vēlas attīstīt rehabilitācijas centru, jo veselības aprūpes speciālisti un pakalpojumi ir fragmentēti, savstarpēji vāji koordinēti, neatsaucīgi (faktiski attieksmes jautājums), neizmanto visjaunākās metodes utt. Otrs piemērs ir, kad pilngadīgu personu ar invaliditāti piederīgie vai viņu intereses aizstāvošās nevalstiskās organizācijas norāda, ka Nodarbinātības valsts aģentūras sniegtie nodarbinātības veicināšanas pakalpojumi nav atbilstoši mērķa grupas vajadzībām, netiek nodrošināti, ņemot vērā personas individuālās vajadzības un spējas, nenodrošina atbalstu komunikācijā ar darba devēju u.tml. Trešais piemērs – kad zem sākotnējiem apsvērumiem par neapmierinātām kādas sociālās grupas vajadzībām faktiski slēpjas noteiktu personu materiālās grūtības samaksāt par savām ikdienas vajadzībām – speciālu pārtiku vai medikamentiem, mājokli, sabiedrisko transportu u.tml., respektīvi, vajadzības, kuru pamatā ir materiāls trūkums, kuru novēršot, cilvēki spētu paši apmierināt šīs vajadzības.

Ja tiek konstatēts, ka jau pastāv struktūras (iestādes, organizācijas, sociālo pakalpojumu sniedzēji, normatīvajos aktos noteikta procedūra u.tml.), kas paredz konkrētās problēmsituācijas risināšanas mehānismu, bet tās neestrādā tā, kā būtu vēlams, tad pareizāk būtu organizēt šo struktūru izmaiņas. **Iespējamās esošo struktūru izmaiņas var būt šādas** – 1) veikt grozījumus pašvaldības normatīvajos aktos esošajā sociālā pakalpojuma aprakstā (vai citas izmaiņas iepirkuma līgumā) vai struktūrvienības nolikumā, ja pakalpojumu sniedz pašvaldības iestāde / tās struktūrvienība; 2) veikt izmaiņas personālā, piemēram, konkrēta darbinieka nomaiņa, papildu speciālisti, pienākumu pārdale utt.; 3) veikt izmaiņas sociālā pakalpojuma sniegšanas praksē, t.i. izmaiņas, kas ir vērstas uz veidu, kā organizācija apkalpo klientus (attieksme, apstākļi, tehnoloģijas (t.sk., IKT), darbinieku izglītošana, klientu apkalpošanas kultūras izmaiņas, monitoringa un novērtēšanas sistēmas izmaiņas utt.).

Ja tiek konstatēts, ka jau pastāv struktūras, bet to ir par maz, tad atbildīgajiem par sociālo pakalpojumu administrēšanu (Rīgā – Labklājības departamentam) ir jāveic darbības, lai nodrošinātu papildu finansējumu apjoma palielināšanai

⁷ Personu ar invaliditāti NVO konsultatīvā padome// <http://www.ld.riga.lv/lv/socialie-pakalpojumi-102/veselibas-veicinanasana-un-slimibu-profilakse/personu-ar-invaliditati-nvo-konsultativa-padome.html>

⁸ Skat., piemēram, Kad prusaki ir bērna rotaļbiedri. Grūtībās nonākušu sociālā dienesta klientu portrets// <http://www.delfi.lv/calis/jaunumi/kad-prusaki-ir-berna-rotal-biedri-grutibas-nonakusu-sociala-dienesta-klientu-portrets.d?id=47077831>

⁹ Piemēram, pēc savas saturiskās kvalitātes tādi ir visi maģistrantu veiktie pētījumi maģistra darba ietvaros īpaši, ja pētījuma bāze ir Rīgas pašvaldības sociālo pakalpojumu sniedzēji.

¹⁰ Par jaunu sociālo pakalpojumu mēs runājam tad, ja ir nepieciešams kaut kas vairāk, nekā tikai papildu līdzekļi iedzīvotāju nodrošināšanai ar jau esošu sociālo pakalpojumu, piemēram, papildu vietu veidā, bet ir pieņēmums, ka jāveido jauna sociālā pakalpojuma sniegšanas vieta, jāveido jauns vēl neesošs sociālais pakalpojums, jāmeklē jauns konstatēto problēmu risinājums.

(sarunas ar politiķiem, priekšlikumu sagatavošana, aprēķinu veikšana, pieprasījuma tendenču analīze, attiecīga pieprasījuma iekļaušana pašvaldības budžeta projektā u.tml.).

Problēmas pazīmju identificēšana un risināmās problēmas definēšana

Tāpat kā darbā ar individuālu gadījumu, arī sociālo pakalpojumu administrēšana ir jāsāk ar izpratni par to, no kā sastāv nevēlamie apstākļi, kuri izraisa nepieciešamību pēc publiskā sektora administrēta risinājuma. Ir pilnīgi skaidrs, ka ne visas problēmas ir jārisina ar publiskiem līdzekļiem, tāpat ir arī skaidrs, ka ne visas problēmas var atrisināt, izveidojot jaunu sociālo pakalpojumu. Tomēr ir arī būtiski, ka sociālais pakalpojums, kas ir viens no galvenajiem sociālā darbinieka resursiem, ir līdzeklis kādas problēmas risināšanai, nevis mērķis pats par sevi.

Lai nonāktu pie visām ieinteresētajām pusēm saprotamas problēmas definīcijas, ir jāatbild uz šādiem jautājumiem:

- 1) kā konkrēti dzīvē izpaužas nevēlamā situācija?
- 2) kādas ir risināmās problēmas pazīmes jeb sastāvdaļas?
- 3) kādas ir mērķa grupas raksturīgās pazīmes?

Lai virzītos uz skaidri saprotamu ar sociālo pakalpojumu risināmās problēmas izpratni, ir jāizskaidro, **kā situācija, kura tiek uzskatīta par nevēlamu, izpaužas praksē jeb kā tā izpaužas ārēji visiem novērojamā veidā**. Ja nevarēsīm to vienkāršos vārdos paskaidrot jebkurai auditorijai, tad visdrīzāk negūsīm nevienas amatpersonas, arī savas vadības atbalstu. Faktiski tas nozīmē **raksturot nevēlamos apstākļus, cik vien iespējams konkrēti**, izvairoties no tādiem formulējumiem kā “riska grupas jaunieši “izkrīt” no tradicionālās izglītības un nodarbinātības sistēmas”, “vecie cilvēki ir sociāli izolēti” vai “vecākiem trūkst prasmes bērna invalīda aprūpē”. Iespējams, ir vērtīgi sākt ar šādiem vispārīgi formulētiem apgalvojumiem par problēmu, bet pēc tam ir noteikti jākonkretizē, **kā ārēji novērojamā veidā izpaužas** tas, ka “...jaunieši “izkrīt”...”, pastāv sociālā izolētība vai prasmju trūkums. Kas notiek vai nenotiek konkrēto problēmas skarto cilvēku dzīvēs tāpēc, ka pastāv problēma? Piemēram, jaunieši no sociālā dienesta klientu ģimenēm pēc pamatskolas beigšanas neuzsāk mācības vidusskolā un arī nestrādā algotu darbu. Jaunieši savu brīvo laiku pavada uz ielas (konkrētās vietās) un lieto alkoholu, tiek administratīvi sodīti u.tml. Vecie cilvēki bez noteiktas nepieciešamības apmeklē sociālās palīdzības organizatoru vai ģimenes ārstu, aizņemot jau tā speciālistiem trūkstošo laiku. Bērna invalīda vecāki nesaprot, kā veidot kontaktu, sazināties ar savu bērnu, nemāk attīstīt bērna invalīda patstāvību atbilstoši viņa funkcionālajām spējām, kā rezultātā bērns ir pārāprūpēts u.tml.

Konkretizējot problēmas izpausmes un atbildot uz iepriekš minētajiem jautājumiem, mēs nonākam pie izpratnes par problēmsituācijas sastāvdaļām jeb pazīmēm. Šo

pazīmju uzskaitījums mūs “spiež” nonākt arī pie atziņas par pretējo – kādas situācijas neietilpst mūsu risināmajā problēmā. Arī tas ir būtiski turpmākajiem soļiem, kad būs jāveido pakalpojuma saturs un jāatlasa mērķa grupa. Konstatētās pazīmes vēlāk būs būtiskas pakalpojuma mērķa un uzdevumu formulēšanā, būs to pamatā. Ir jāatzīst, ka diezgan bieži ir gadījumi, kad idejas autori tieši šajā posmā saprot, ka maz zina gan par iepriekš it kā skaidro problēmu, gan to, ko vēlas sasniegt. Tāpēc skrupulozs darbs šajā sociālo pakalpojumu administrēšanas posmā var aiztaupīt daudz lieka darba vēlāk.

Ja ir rastas atbildes uz iepriekšējiem jautājumiem, tad mērķa grupas pazīmju noteikšana nerada grūtības. **Mērķa grupu raksturo** to cilvēku kopīgās pazīmes un vajadzības, kurus skar ar pakalpojumu risināmā problēma un pēc kurām varēs identificēt konkrētos klientus starp citiem sociālā dienesta klientiem vai starp citiem pašvaldības iedzīvotājiem. Sociālā pakalpojuma specifika nosaka to, ka visbiežāk pakalpojuma sniedzējs nevar apkalpot jebkuru klientu skaitu un jebkuras teritorijas iedzīvotājus, kā arī visus mērķa grupas klientus. Risināmās problēmas un mērķa grupas pazīmju noteikšana ļauj sašaurināt mērķa grupu līdz tādu pazīmju kopumam, no kura sociālā dienesta darbiniekiem būs saprotams, kam minētais pakalpojums ir paredzēts un kā atlasīt mērķa grupu. Mērķa grupas pazīmes ir tādi demogrāfiskie (vecums, dzimums), ģeogrāfiskie (noteikta dzīvesvietas teritorija), sociālie (ģimenes stāvoklis, konkrēta problemātika, piemēram, vardarbība, ilgstošs bezdarbs, konkrēta diagnoze) un ekonomiskie (ienākumu līmenis jeb statuss) indikatori, kas ļauj sašaurināt mūsu izpratni no visiem problēmas skartajiem iedzīvotājiem (piemēram, visi vecie vientuļie cilvēki, visi jaunieši ar uzvedības problēmām, visas ģimenes ar bērnu invalīdu) uz noteiktu potenciālo klientu mērķa grupu. **Jautājumi, kas palīdz jau šajā stadijā modelēt potenciālo mērķa grupu**, ir:

- **kur un kādās situācijās notiks pirmais kontakts ar potenciālajiem klientiem pirms atbilstības mērķa grupai noteikšanas?** Kaut arī bieži šis pirmais kontakts ir sociālajā dienestā, ir mērķa grupas, kuras var neatnākt uz sociālo dienestu, piemēram, jaunieši ar uzvedības problēmām, ģimenes ar bērnu invalīdu, ģimenes krīzes situācijā, personas ar garīga rakstura traucējumiem, bezpajumtnieki u.c. Pirmie ar viņiem var kontaktēties citi profesionāļi – skolas sociālais pedagogs, jauniešu NVO, vecāku biedrības, ģimenes ārsti, rehabilitologi, logopēdi, interešu aizstāvības biedrības¹¹, pašvaldības policija u.c.

- **kā notiks mērķa grupas atlase?** Šis it kā tik vienkāršais jautājums liek modelēt, kā tiks veidota sadarbība ar citām organizācijām un profesionāļiem, pie kuriem sākotnēji var vērsties mērķa grupas klienti, kā arī atbildēt, saskaņā ar kādu izvērtēšanas instrumentu tiks veikta klientu

¹¹ Piemēram, resursu centrs sievietēm “Marta”, resursu centrs cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem “ZELDA”, invalīdu un viņu draugu apvienība “Apeirons” u.c.

vajadzību pēc sociālajiem pakalpojumiem izvērtēšana un kādi dokumentāli apliecinājumi un pierādījumi būs jāiegūst.

Kad ir formulētas problēmas un mērķa grupas pazīmes, kā arī uzsākta potenciālo klientu atlases modelēšana, ir daudz vieglāk sagatavot risināmās **problēmas definīciju** – apgalvojumu par negatīviem apstākļiem, kas ietver sevī mērķa grupu, ģeogrāfiskās robežas un grūtības, ar kādām sastopas mērķa grupa, jo iepriekš jau pakāpeniski esam devuši atbildes uz visām šīm problēmas definīcijas sastāvdaļām. Atbilstoši iepriekš minētajām pazīmēm tiek vākti dati par problēmas ietekmēto cilvēku skaitu (publiski pieejamā statistika, informācija no klientu datu bāzes (SOPA u.tml.), informācija no NVO un citiem profesionāļiem par viņiem zināmajiem datiem), kā arī potenciālās sociālā pakalpojuma mērķa grupas apmēru.

Sociālā pakalpojuma mērķis un sociālā pakalpojuma veida izvēle

Kad ir formulētas problēmas un mērķa grupas pazīmes, sāk veidoties priekšstats, kāds sociālā pakalpojuma veids varētu būt atbilstošākais problēmas risinājumam. Tas ir tāpēc, ka faktiski Latvijā ir divi sociālo pakalpojumu tipi – ar dominējošu sociālās rehabilitācijas vai sociālās aprūpes mērķi.

Sociālā aprūpe un sociālā rehabilitācija ietver sevī **pakalpojumus personas dzīvesvietā** (vēl tie tiek saukti par sabiedrībā balstītajiem pakalpojumiem vai alternatīvajiem sociālajiem pakalpojumiem, uzsverot to, ka tie ir alternatīva institucionālajiem pakalpojumiem) vai **sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijā**. **Sociālajiem pakalpojumiem dzīvesvietā** ir raksturīgi, ka parasti klientam, lai tos saņemtu, nav jāmaina dzīvesvieta (piemēram, aprūpe mājās, kad klients pakalpojumu saņem tieši dzīvesvietā, vai dienas aprūpes centrs, kad klients pakalpojumu saņem ārpus dzīvesvietas, bet tuvu tai), klients nakti pavada savā dzīvesvietā, savukārt, pakalpojuma sniedzēja personāls tieši ir pieejams noteiktu laiku diennaktī, nevis visu diennakti. **Institucionālajiem pakalpojumiem** ir raksturīgi, ka pakalpojuma sniedzēja personāls klientam ir pieejams visu diennakti un klientam, lai saņemtu šādu pakalpojumu, ir jāmaina ierastā dzīvesvieta (piemēram, ilgstošā sociālā aprūpe un sociālā rehabilitācija institūcijā pilngadīgajiem vai bērniem (tautas valodā pansionāts, bērnu nams), īslaicīgās sociālās aprūpes gultas (jeb t.s. sociālās gultas), sociālās rehabilitācijas centrs, krīzes centrs, patversme).

Ir sociālie pakalpojumi, kuru saņemšanai klientam ir jāmaina iepriekšējā dzīvesvieta un pakalpojuma sniedzēja personāls ir pieejams visu diennakti, taču pakalpojuma sniegšanas vide ir iekārtota kā tuvināta ģimenes / dzīvokļa tipa apstākļiem, bet pakalpojuma saturā dominē sociālās rehabilitācijas mērķi (piemēram, grupu dzīvoklis / grupu māja, Rīgā – īslaicīgā uzturēšanās mītne, jauniešu māja, var būt arī patversme un krīzes centrs). Tāpēc arī **šādi sociālie pakalpojumi**

tiek piekautīti institūcijai alternatīvajiem pakalpojumiem, jo to mērķis ir ar speciālas sociālās rehabilitācijas programmas palīdzību vairot klienta sociālās funkcionēšanas spējas un sagatavot patstāvīgai dzīvei sabiedrībā.

Sociālo pakalpojumu veidi ir noteikti Ministru kabineta noteikumos¹² (turpmāk – MK noteikumi) un pašvaldības saistošajos noteikumos (ja pašvaldība ir izveidojusi kādu sociālo pakalpojumu, kas nav minēts MK noteikumos).

Sociālā pakalpojuma mērķis ir paziņojums par sagaidāmo ietekmi uz sociālo problēmu, ko programma cenšas aizkavēt, izskaust vai labot. Tas ir apgalvojums par iecerētajiem rezultātiem, kas ir jānodēfinē pirms tos var izmērīt. Programmas mērķus padara specifiskākus un izmērāmus, formulējot pakalpojuma uzdevumus, kuriem ir jāatbilst problēmas un mērķa grupas pazīmēm, jo sociālā pakalpojuma uzdevums ir mazināt negatīvo apstākļu ietekmi klientu dzīvē, kā arī attīstīt klienta spēju patstāvīgi risināt šīs grūtības (kuras iepriekš esam konstatējuši, analizējot problēmu un pakalpojuma mērķa grupu).

Sociālā pakalpojuma saturs kā pakalpojuma sniedzēja piedāvājums

Protams, cik vien iespējams, Labklājības departaments jau iepriekš aprakstītajos sociālo pakalpojumu administrēšanas posmos iesaista Rīgas sociālā dienesta sociālos darbiniekus, sociālo pakalpojumu sniedzēju pārstāvjus, citus profesionāļus (sociālie pedagogi, bāriņtiesas darbinieki, pašvaldības policija u.c.) un mērķa grupas pārstāvjus (visbiežāk biedrības vai iedzīvotāju apvienības). Īpaši to iepriekš nepieminu, jo Labklājības departamentā tas ir kā likums – jau agrīnā sociālā pakalpojuma izveides stadijā iesaistīt tos, kuri nodrošinās pakalpojumu konkrētiem iedzīvotājiem. Var teikt, ka iepriekš minēto sociālās administrēšanas posmu iziešana ir priekšnoteikums, lai izstrādātu “pasūtījumu” jauna sociālā pakalpojuma izveidei, jo nākamais posms – konkrētu aktivitāšu programmas un posmu, to īstenošanas laika plāna un sociālā pakalpojuma rezultātu novērtēšanas formas un satura izstrāde – lielā mērā ir atkarīgs no potenciālo šā pakalpojuma sniedzēju profesionālās pieredzes, specializācijas, zināšanām un redzējuma, kā nodrošināt nepieciešamās izmaiņas mērķa grupas dzīvē. Labklājības departaments sociālo pakalpojumu sniegšanā ievēro subsidiaritātes principu un, ja tas ir iespējams, deleģē to sniegšanu nevalstiskajām organizācijām.

Pilotprojekts – risinājums jauna pakalpojuma veida gadījumā

Labklājības departamenta praksē ir bijušas situācijas,

¹² Ministru kabineta 2003. gada 3. jūnija noteikumi Nr. 291 Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem. <http://likumi.lv/doc.php?id=75887>

kad esam konstatējuši, ka problēmas risinājumam ir nepieciešams tāds pakalpojuma veids, kāds nav minēts ne MK noteikumos, ne arī Rīgas pašvaldības saistošajos noteikumos¹³. MK noteikumu 62. punkts atļauj sniegt šajos MK noteikumos neminētu sociālo pakalpojumu, ievērojot vispārīgās prasības. Tāpat arī pašvaldībai ir tiesības noteikt sociālā pakalpojuma saturu, tāpēc šādos gadījumos ir piemērotāk sākotnēji izmēģināt iecerētā pakalpojuma darbību pilotprojekta veidā. Pilotprojektam parasti ir noteikts laika termiņš un tas ir fleksiblāks attiecībā uz pielāgošanos vides izmaiņām. Ja projekts ir sekmīgs, to var izveidot kā pastāvīgu pakalpojumu.

Šādā veidā Rīgā ir veikti (vai vēl tiek veikti) vairāki pilotprojekti, piemēram, kopš 2014. gada janvāra sadarbībā ar Latvijas SOS Bērnu ciematu asociāciju un ar 50% starptautiskās organizācijas *OAK Foundation* līdzfinansējumu Rīgā tiek realizēts ģimeņu stiprināšanas projekts, kura ietvaros notiek sociālā darba pakalpojuma kā ārpalpojuma sniegšana, t.i., uzsākta un nodrošināta pilna apjoma sociālā gadījuma vadīšana 100 ģimenēm ar bērniem (kopējais sociālo darbinieku ģimenēm ar bērniem skaits 2014. gadā bija 3397).¹⁴ No 2017. gada ir paredzēts šo pakalpojumu nodrošināt no pašvaldības pamatbudžeta. Otrs piemērs ir Krīzes intervences pakalpojuma¹⁵ attīstība. Divu pilotprojektu ietvaros – no 2014. gada oktobra līdz decembrim un no 2015. gada oktobra līdz decembrim¹⁶ (katrā reizē 11 ģimenes) – šis jaunais pakalpojums tika aprobēts, bet 2016. gadā tā patstāvīga finansēšana ir iekļauta pašvaldības budžetā.

Pilotprojekta īstenošanas rezultātā Labklājības departamentam ir radušās vairākas atziņas. Pirmkārt, pilotprojekts ir jāuztver kā pētījums, kad regulāri (biežāk nekā pastāvīgas pakalpojuma prakses gadījumā) tiek novērtēta pakalpojuma sniegšanas gaitas atbilstība iepriekš plānotajam, veidojot pilotprojekta uzraudzības padomi, rīkojot regulāras iesaistīto pušu sanāksmes un nepieciešamības gadījumā koriģējot un formāli nostiprinot nepieciešamās izmaiņas. Otrkārt, pilotprojekta īstenošanā vēlamā ir iesaistīt nelielu klientu grupu. Treškārt, ir zināmas priekšrocības un elastīgums no Publisko iepirkumu likuma viedokļa, ja pilotprojektu vismaz 50 procentu apmērā līdzfinansē kāda starptautiskā organizācija. Ceturtkārt,

vienmēr ir jāpievērš uzmanība pilotprojekta klientu lomai un pienākumiem pakalpojuma novērtēšanā, lai nodrošinātu pilotprojekta atbilstību klientu problemātikai un vajadzībām.

Iepriekš aprakstītā ir tikai neliela, bet ne mazāk nozīmīga sociālo pakalpojumu administrēšanas daļa. Savā rakstā vēlējos uzsvērt to, ka sociālo pakalpojumu administrēšanā nedrīkst pārāk zemu novērtēt to sociāli nelabvēlīgo apstākļu analīzes nozīmi, kuri ir pamatā pieņēmumiem par sociālā pakalpojuma nepieciešamību kā potenciālo sociālo darbinieku resursu un problēmas risinājumu, bet nereti liekas tik pašsaprotami, ka netiek vispusīgi apskatīti un konkretizēti. Ja sākotnējā sociāli nelabvēlīgo apstākļu analīze ir kvalitatīva, tas ļauj izvairīties no pakalpojumu dublēšanas, liekām darbībām un nodrošina izveidotā pakalpojuma mērķtiecīgu un profesionālu darbību.

Izmantotie avoti:

Ministru kabineta 2003. gada 3. jūnija noteikumi Nr. 291 Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem. <http://likumi.lv/doc.php?id=75887>

Rīgas domes 2012. gada 4. septembra saistošie noteikumi Nr. 184 "Rīgas pilsētas pašvaldības sniegto sociālo pakalpojumu saņemšanas un samaksas kārtība" 6. punkts. – <http://likumi.lv/doc.php?id=252684>

Rīgas sociālais dienests// <http://www.ld.riga.lv/lv/paklautibas-iestades/rigas-domes-socialais-dienests.html>

Par departamentu/ Par mums// <http://www.ld.riga.lv/lv/par-departamentu/par-mums.html>

Personu ar invaliditāti NVO konsultatīvā padome// <http://www.ld.riga.lv/lv/socialie-pakalpojumi-102/veselibas-veicinasana-un-slimibu-profilakse/personu-ar-invaliditati-nvo-konsultativa-padome.html>

Rīgas domes Labklājības departamenta GADAGRĀMATA "Sociālā sistēma un veselības aprūpe 2014. gadā", 136. lpp. <http://www.ld.riga.lv/files/Gadagramatas/gadagramata%2014%20GALS.pdf>

Rīgas domes Labklājības departamenta GADAGRĀMATA "Sociālā sistēma un veselības aprūpe 2015. gadā", 128. lpp. – http://www.ld.riga.lv/files/Gadagramatas/gadagramatas%202015%20galu%20gals_final.pdf

Rutka A. (2016) Kad prusaki ir bērna rotaļbiedri. Grūtībās nonākušu sociālā dienesta klientu portrets// <http://www.delfi.lv/calis/jaunumi/kad-prusaki-ir-berna-rotalbidri-grutibas-nonakusu-sociala-dienesta-klientu-portrets.d?id=47077831>

¹³ Rīgas domes 2012. gada 4. septembra saistošie noteikumi Nr. 184 "Rīgas pilsētas pašvaldības sniegto sociālo pakalpojumu saņemšanas un samaksas kārtība"

¹⁴ Rīgas domes Labklājības departamenta GADAGRĀMATA "Sociālā sistēma un veselības aprūpe 2014. gadā", 43.lpp.

¹⁵ Krīzes intervences komandas aktīva darbība ģimenes dzīvesvietā 15 dienu periodā ģimenēm, par kurām bāriņtiesa ir pieņēmusi vienpersonisko lēmumu par aizgādības tiesību pārtraukšanu, vai bērns ir nogādāts drošā vidē ar policijas aktu, vai ģimenē ir risks bērnam nonākt ārpusģimenes aprūpē un saņemta informācija no BT, Rīgas sociālā dienesta par šādu iespējamo risku.

¹⁶ Rīgas domes Labklājības departamenta GADAGRĀMATA "Sociālā sistēma un veselības aprūpe 2015. gadā", 47. lpp.



Sociālās uzņēmējdarbības ekosistēma

Madara Peipiņa

Latvijas Sociālās uzņēmējdarbības asociācijas direktore

Foto: no Latvijas Sociālās uzņēmējdarbības asociācijas arhīva

Sociālie uzņēmumi Latvijā ir jauna parādība – pirmie apzinātie sociālie uzņēmumi sāka veidoties pirms astoņiem gadiem, lai gan slēptā un neatpazītā formā daži no tiem darbojas jau kopš deviņdesmito gadu sākuma. Lai gan vēl joprojām tiek lauzti šķēpi par to, kas ir un kas nav sociālā uzņēmējdarbība, tomēr pamazām veidojas vienota izpratne par šādu uzņēmumu nozīmīgākajām iezīmēm – to primārais mērķis ir risināt kādu sabiedrībai būtisku problēmu, tas tiek darīts ar uzņēmējdarbības metodēm, peļņa netiek sadalīta īpašniekiem, bet novirzīta atpakaļ uzņēmuma darbībai un/vai sociālās problēmas risināšanai, uzņēmumā tiek nodarbināti darbinieki, un uzņēmuma lēmumu pieņemšanā tiek iesaistīti mērķgrupas un sabiedrības pārstāvji.

Šai dinamiskajai un ne vienmēr vienkāršajai uzņēmējdarbības jomai attīstoties, līdz ar to veidojas arī kopējā sociālās uzņēmējdarbības ekosistēma Latvijā – ar nozari cieši saistītas citas organizācijas, institūcijas, iestādes, uzņēmumi un dažādi profesiju pārstāvji, kas ar savu darbību palīdz sociālajiem uzņēmumiem augt, attīstīties un sasniegt mērķus. Visi šie “spēlētāji” ir savā starpā cieši saistīti, un katra no tiem ieguldījums un darbība atstāj ietekmi uz sociālās uzņēmējdarbības nozares attīstību Latvijā.

Šajā rakstā centīšos ieskicēt sociālās uzņēmējdarbības “spēles laukumu” Latvijā, identificējot un īsi raksturojot galvenos “spēlētājus”. Ņemot vērā, ka sociālā darba jomas, mērķauditorijas un risināmās problēmas ļoti bieži pārklājas ar sociālo uzņēmumu darbības lauku, tad sociālajiem darbiniekiem šis raksts piedāvā praktiskas idejas sadarbības veidošanai un sociālo uzņēmumu iesaistīšanai dažādu problēmu un izaicinājumu risināšanā.

Sociālie uzņēmumi Latvijā

Sociālie uzņēmumi Latvijā lielākoties darbojas biedrību vai nodibinājumu statusā – tā ir gandrīz vienīgā juridiskā forma, kas pieļauj strādāt sabiedrībai svarīgu mērķu labā, bez peļņas nolūka, saņemot dažādus valsts un pašvaldību piešķirtus atvieglojumus un “bonusus” par šo sociāli svarīgo mērķu un rezultātu sasniegšanu. Taču Latvijas biedrību un nodibinājumu problēma un lielākais šķērslis sociālās uzņēmējdarbības attīstīšanai ir fakts, ka biedrības un nodibinājumi saimniecisko darbību var veikt tikai papilddarbības veidā – proti, saimnieciskā darbība nevar pārsniegt 50% no kopējā apgrozījuma. Praktiski

tas nozīmē to, ka organizācija nevar fokusēties tikai uz preču un pakalpojumu pārdošanu, tai nepārtraukti ir jādomā, kā saimnieciskās darbības ienākumus “izlīdzināt” ar piesaistītajiem ziedojumiem, grantiem, dotācijām. Šī iemesla dēļ vairāki sociālie uzņēmumi izvēlējušies SIA juridisko formu. Tas, protams, atrisina problēmas ar saimnieciskās darbības ierobežojumiem, taču rada citus izaicinājumus – sarežģīt administrēšanu, palielina nodokļu slogu un mazina iespējas piesaistīt brīvprātīgos, ziedojumus un valsts un pašvaldības atbalstu.

Liela daļa Latvijas sociālo uzņēmumu darbojas sociālo pakalpojumu vai sociālās palīdzības jomā, nodrošinot pakalpojumus, kas vai nu tieši palīdz kādai mērķgrupai, vai kuru ienākumi tālāk tie nodoti dažādu mērķgrupu atbalstam. Piemēram, biedrība “Latvijas Samariešu apvienība” piedāvā mājas aprūpes pakalpojumus senioriem, sociālais uzņēmums “Mammaaja.lv” piedāvā praktisku palīdzību jaunajām māmiņām, vairākas biedrības veiksmīgi darbojas, palīdzot cilvēkiem ar īpašām vajadzībām. Citi sociālie uzņēmumi izvēlējušies izglītības jomu – piemēram, “Cēsu Jaunā skola” un “Brīvā Māras skola”, kas risina izaicinājumus izglītības jomā, arī uzņēmuma “Idee Fix” projekts skazki.lv, kas ar pasaku un stāstu palīdzību izglīto bērnus un viņu vecākus. Populārs un pasaulē plaši izplatīts sociālo uzņēmumu segments ir labdarības veikali, kas savus ieņēmumus novirza kādam sociāli svarīgam mērķim. Latvijā šajā jomā darbojas labdarības veikalu tīkls “Otrā elpa”, labdarības veikals “Tuvu”, biedrības “Dace” labdarības veikali, Sarkanā krusta labdarības veikali un citi.

Nereti sociālie uzņēmumi cenšas palīdzēt vienai vai vairākām konkrētām mērķgrupām – sniegt atbalstu, palīdzēt problēmsituācijās, radīt darba vietas. Vairāki uzņēmumi strādā tieši darba integrācijas jomā – to mērķis ir nodarbināt cilvēkus, kuru iespējas iesaistīties darba tirgū ir apgrūtinātas. Sociālie uzņēmumi, dodot iespēju šo mērķgrupu pārstāvjiem piedalīties preču un pakalpojumu radīšanā, palīdz šiem cilvēkiem dzīvot jēgpilnāku, neatkarīgāku, saskarsmes bagātāku dzīvi, tādējādi ne vien uzlabojot šo cilvēku dzīves kvalitāti, bet arī veidojot integrētāku un saliedētāku sabiedrību. Kā labus piemērus šajā jomā Latvijā var minēt biedrību “Cerību spārni”, kuras veikaliņā “Pogotava” iespējams iegādāties cilvēku ar īpašām vajadzībām darinājumus. Tāpat arī sieviešu

invalidu apvienības “Aspazija” salonā “Saulgrieze”, kas atrodas Rīgas Centrāltirgū, var iegādāties brīnišķīgus rokdarbus, ko darinājušas dāmas ar dažādas pakāpes invaliditāti. Tekstila dizaina uzņēmuma “Lude” pakļājus auž seniori, uzņēmuma “Mammu” šalles darina jaunās māmiņas, zīmola “Jūhū” dizaina māla traukus veido jaunieši ar garīgās attīstības traucējumiem. Citās valstīs iesaistītās mērķgrupas ir vēl dažādākas – patvēruma meklētāji, bijušie ieslodzītie, cilvēki ar atkarībām, bijušie cilvēktirdzniecības upuri un citi.

Nereti sociālie uzņēmumi ir vienlaicīgi arī sociālo pakalpojumu sniedzēji, tas ir īpaši raksturīgs valstīm, kurās valsts un pašvaldības iestādes pašas nenodrošina sociālo pakalpojumu sniegšanu, bet šos pakalpojumus iepērk no privātiem uzņēmumiem un pakalpojumu



Biedrības “Cerību spārni” aušanas studija

sniedzējiem (piemēram, Apvienotajā Karalistē un Vācijā). Arī Latvijā bieži sociālos pakalpojumus nodrošina nevalstiskās organizācijas un komersanti, taču ne vienmēr tos var dēvēt par sociālajiem uzņēmumiem. Praksē visdrīzāk atšķirību iezīmē sociālo pakalpojumu sniedzēja motivācija - vai primārā motivācija ir sociālās problēmas risināšana, vai tomēr primārā motivācija ir peļņas gūšana? Vai pakalpojumu sniegšanā gūtā peļņa tiek novirzīta tālāk sociālās problēmas risināšanā, vai arī izdalīta uzņēmuma īpašniekiem? Jāpiebilst arī, ka ne katrs sociālais uzņēmums darbojas sociālo pakalpojumu jomā - starp šiem jēdzieniem noteikti nav liekama vienlīdzības zīme. Sociālo pakalpojumu sniegšana ir un būs nozīmīga sociālo uzņēmumu darbības joma, īpaši tādēļ, ka sociālie uzņēmumi var un grib šo pakalpojumu nodrošināšanā piedāvāt tādus risinājumus, kas pašvaldības iestādēm ne vienmēr ir pa spēkam. Tuvākajos gados, līdz ar sociālās uzņēmējdarbības definēšanu tiesību aktos, noteikti skaidrāk iezīmēsies sociālo uzņēmumu un sociālo pakalpojumu

sniedzēju kopējās un atšķirīgās iezīmes - gan juridiski, gan praktiski.

Latvijai sociālās uzņēmējdarbības veiksmes stāsti ir pierādījuši, ka spēj ar biznesa metodēm risināt sabiedrībai nozīmīgas problēmas, radot praktisku, taustāmu labumu un rezultātus. Piemēram, jau minētais labdarības veikalu tīkls “Otrā elpa” pēdējo sešu gadu laikā citu organizāciju atbalstam ir novirzījis vairāk kā 60 000 EUR. “Vidzemes inovāciju un uzņēmējdarbības centrs” radījis piecus zinātnes centrus bērniem dažādās Latvijas pilsētās, no kuriem zināmākie in “Z(in)oo” Cēsīs un “Zili brīnumi” Rīgā, ik gadu tūkstošiem bērnu piedāvājot iespēju izzināt tādus zinātnes un radošuma aspektus, par kuriem diemžēl formālajā izglītībā nemāca. Arī “Cēsu Jaunā sākumskola” ir izcils piemērs, kas parāda, ka sociālais uzņēmums var ne vien nodrošināt augstas kvalitātes pakalpojumu, bet arī aktualizēt sistēmiskas problēmas un sniegt ieguldījumu to risināšanā.

Kādej vērts zināt par sociālajiem uzņēmumiem, un kā vislabāk ar tiem sadarboties?

Sociālie uzņēmumi var būt lielisks sadarbības partneris jūsu mērķu sasniegšanai un mērķgrupu vajadzību nodrošināšanai. Nereti sociālie uzņēmumi to spēs izdarīt ātrāk, lētāk, efektīvāk, nekā valsts vai pašvaldības iestādes. Sociālie uzņēmumi bieži vien spēs piedāvāt ļoti radošas, inovatīvas un elastīgas pieejas, iesaistot vēl citus sadarbības partnerus, tādējādi risinājumus padarot iedarbīgākus un ilgtspējīgākus.

Sadarbības modeļi var būt ļoti dažādi, taču labs sākums vienmēr būs draudzīga saruna par jūsu mērķgrupu interesēm un vajadzībām, kā arī vienošanās par to, kādi ir jūsu kopīgie mērķi.

Sociālās uzņēmējdarbības pētnieki

Sociālā uzņēmējdarbība ir ļoti interesants pētījumu lauks gan individuāliem pētniekiem, gan pētījumu centriem, institūtiem un citām organizācijām. Cilvēki, kas pēta sociālās uzņēmējdarbības dažādos aspektus, visdrīzāk nebūs šīs jomas praktiķi – viņi nebūs tie, kas paši dibina sociālos uzņēmumus, vai arī ikdienā strādā ar kādu no mērķgrupām, taču viņi ļoti labi pārzina kopējās norises un “spēles laukumu”, ārvalstu praksi, faktus, datus, modeļus un prognozes. Sociālās uzņēmējdarbības pētījumi ļoti palīdz brīžos, kad nepieciešams vairāk iedziļināties kādā konkrētā aspektā, izprast detaļas un nianšes, kā arī atrast alternatīvus risinājumus kādai problēmai. Tie noderēs

arī situācijās, kad vērtīgi ir aplūkot citu valstu pieredzi kādas konkrētas problēmas risināšanā vai mērķgrupas iesaistīšanā – arī sociālajā uzņēmējdarbībā tieši citu kļūdas un veiksmes stāsti bieži vien palīdz izvēlēties pareizo virzienu. Pētījumi būs noderīgi arī projektu pieteikumu sagatavošanas posmā.

uz tiem, labāk palīdzēt jūsu mērķgrupām. Augstskolu studentus visātrāk sasniegsiet, uzrunājot konkrētu mācību programmu vadītājus vai koordinatorus. Savukārt pētījumu organizācijas būs ieinteresētas sadarboties, ja konkrētajam pētījumam būs paredzēts finansējums, kas ļaus šim uzdevumam pievērsties ar pilnu atdevi.



Latvijas Samariešu apvienības pakalpojuma “Aprūpe mājās” busiņi

Latvijā vairākus pētījumus sociālās uzņēmējdarbības jomā ir veicis sabiedriskās politikas centrs “Providus”, kas šobrīd ir aktīvi iesaistīts arī sociālās uzņēmējdarbības tiesiskā regulējuma veidošanā. Līdzīgu darbu veic arī “Sociālās inovācijas centrs”, kas pētījis gan sociālo uzņēmējdarbību Baltijas jūras reģiona valstīs, gan arī sociālo uzņēmumu iespējas sadarboties ar pašvaldībām.

Īpašs sociālās uzņēmējdarbības pētījumu segments ir augstskolu mācību darbi, kuru pēdējos gados kļūst arvien vairāk. Lai gan tie ir daļa no mācību procesa, tomēr var būt noderīgi, ja nepieciešams iedziļināties kādā konkrētā sociālās uzņēmējdarbības aspektā, taču nopietnam pētījumam pietrūkst resursu vai laika. Laikus sadarbojoties ar augstskolu studentiem, īpaši maģistrantūras un doktorantūras līmenī, ir iespēja iegūt datus un rezultātus, kas noderēs gan jūsu, gan studentu darbā.

Kādēļ vērts zināt par sociālās uzņēmējdarbības pētniekiem, un kā veidot veiksmīgu sadarbību? Sociālās uzņēmējdarbības pētījumi ir noderīgs rīks, lai ilgtermiņa aktivitātes balstītu nevis vienkārši novērojumos, bet pierādītos un pārbaudāmos datos. Tie var sniegt labu ieskatu tādos jūsu darba aspektos, kurus ikdienā ar “neapbruņotu aci” nav iespējams saskatīt. Pētījumi var arī palīdzēt labāk saskatīt sociālās uzņēmējdarbības potenciālu un perspektīvas tieši jūsu darbības nozarē, un, balstoties

Valsts un pašvaldības iestādes kā sociālās uzņēmējdarbības veicinātāji

Arī valsts un pašvaldības iestādes ir aktīvi iesaistījušās sociālās uzņēmējdarbības veicināšanā Latvijā – pasaules pieredze rāda, ka tieši valsts un pašvaldības atbalstam ir būtiska loma, lai sociālie uzņēmumi varētu augt un attīstīties.

Saeimaspaspārnē ir izveidota darba grupa, kas strādā pie sociālās uzņēmējdarbības likumprojekta sagatavošanas. Atsevišķs likums ir nepieciešams, lai radītu iespēju sociālajiem uzņēmējiem veikt saimniecisko darbību pilnā apjomā, tomēr saglabājot daļu no tām priekšrocībām, kas šobrīd ir nevalstiskajām organizācijām. Paredzams, ka likums varētu stāties spēkā ar 2018.gada janvāri.

Otrs būtiskais valsts “spēlētājs” sociālās uzņēmējdarbības jomā ir Labklājības ministrija – tieši šī ministrija veidojusi koncepciju par sociālās uzņēmējdarbības ieviešanas iespējām Latvijā, kā arī tuvākajos gados īsteno atbalsta programmu Latvijas sociālajiem uzņēmējiem. Tas ir īpaši nozīmīgi, jo sociālie uzņēmēji varēs saņemt atbalstu gan grantu, gan konsultāciju, gan citos veidos, tādējādi stiprinot savu kapacitāti un ilgtspēju.

Arī dažādu pilsētu un novadu pašvaldības Latvijā atbalsta sociālos uzņēmumus – gan sadarbojoties ar individuāliem sociālajiem uzņēmumiem, gan arī veidojot īpašas grantu programmas. Sociālo uzņēmumu un pašvaldību sadarbībai ir liela nozīme, jo bieži vien risināmās problēmas un jautājumi ir vieni un tie paši, un, apvienojot spēkus, iespējams tos atrisināt ātrāk un labāk.

Sociālās uzņēmējdarbības izglītība

Arī sociālās uzņēmējdarbības izglītība, līdzīgi kā visa nozare kopumā, ir sākuma attīstības stadijā – tikai pēdējo gadu laikā ir parādījušās pirmās augstskolu mācību programmas un kursi, kuros tiek aplūkoti sociālās uzņēmējdarbības dažādie aspekti. Kopš 2013. gada Latvijas Kristīgā akadēmija piedāvā maģistra studiju programmu “Sociālās uzņēmējdarbības vadība”, savukārt citas augstskolas (piemēram, Banku augstskola) piedāvā atsevišķus studiju kursus uzņēmējdarbības programmu ietvaros. Bieži sociālās uzņēmējdarbības

tēmas un aktivitātes parādās neformālās izglītības ietvarā – projekti, apmācības, semināri un apmaiņas braucieni, kas ļauj gan jauniešiem, gan citu vecuma grupu cilvēkiem praktiski apgūt sociālās uzņēmējdarbības zināšanas un prasmes.

Kādēļ ir būtiski zināt par sociālās uzņēmējdarbības izglītību Latvijā? Augstskolas, kas īsteno sociālās uzņēmējdarbības programmas un studiju kursus, var būt labi sadarbības partneri, lai mācību procesā aplūkotu tieši jūsu mērķgrupas problēmas un vajadzības, un meklētu sociālajā uzņēmējdarbībā balstītus risinājumus. Studenti nereti meklē iedvesmu un idejas saviem mācību

gūst pieredzi, strādā kopā ar ekspertiem un mentoriem pie konkrētu problēmu risināšanas.

Latvijā šobrīd darbojas trīs sociālās uzņēmējdarbības akceleratoru programmas – “New Door”, “Socifaction” un “Reach for Change”. Tās kopā ir palīdzējušas tapt, augt un attīstīties vairāk kā 50 sociālajiem uzņēmumiem un projektiem. Sociālās uzņēmējdarbības inkubatori Latvijā gan vēl nav pieejami – tie, visdrīzākais, sāks veidoties un attīstīties tad, kad Latvijā būs pietiekami daudz sociālo uzņēmumu, kuri ir gatavi izmantot inkubatoru pakalpojumus un segt ar to saistītās izmaksas.

Kādēļ vērts zināt par akceleratoru un inkubatoru darbību, un kā veidot sadarbību? Brīdī, kad jūsu redzeslokā nonāk jauns sociālais uzņēmums, droši varat ieteikt viņiem dalību kādā akceleratoru programmā. Akceleratorus varat uzrunāt arī tad, ja meklējat jaunus sadarbības partnerus konkrētu sociālo problēmu risināšanai vai mērķgrupu iesaistīšanai – iespējams, tieši akceleratori varēs jūs iepazīstināt ar kādu jaunu, enerģisku uzņēmēju, par kuru iepriekš neko neesat dzirdējuši. Akceleratori reizēm arī paši strādā ar kādām konkrētām mērķgrupām, apmācot tās sociālās uzņēmējdarbības uzsākšanā – piemēram, viena no “Socifaction” programmām jauniešus ar īpašām vajadzībām apmācīja sociālā



Zinātkāres centrs bērniem “Zili brīnumi”

darbiem – tas var būt sākums ilgstošai sadarbībai. Savukārt neformālās izglītības projekti var būt labs starta punkts jauniešiem, kas interesējas par sociālo uzņēmējdarbību, bet nezina, kur un kā sākt – interesantas, aizraujošas, pieredzē balstītas aktivitātes dos priekšstatu par sociālās uzņēmējdarbības iespējām un izaicinājumiem.

Sociālās uzņēmējdarbības akceleratori un inkubatori

Sociālie uzņēmumi gandrīz vienmēr sastopas ar izaicinājumiem, šķēršļiem un problēmām, kurus pārvarēt vienatnē ir sarežģīti. Īpaši sākuma posmā sociālajiem uzņēmumiem ir nepieciešams atbalsts – droša vide, “siltumnīca”, kurā strādājot, var daudz labāk mobilizēt visus spēkus un resursus mērķus sasniegšanai. To lieliski nodrošina inkubatori un akceleratori – kopstrādes vietas un apmācību programmas, kuru mērķis ir palīdzēt sociālajiem uzņēmējiem augt un attīstīties, vienkāršiem vārdiem runājot, “nostāties uz kājām”. Tās var būt gan fiziskas vietas, piemēram, kopīgi biroji vai biroju kompleksi, kas nodrošina nepieciešamo infrastruktūru (telpas, materiāltechnisko nodrošinājumu, ekspertus, ārpakalpojumus) veiksmīgai uzņēmuma darbībai, gan arī apmācību un izaugsmes programmas, kuru ietvaros uzņēmumu vadītāji mācās,

biznesa uzsākšanai.

Sociālās uzņēmējdarbības finansētāji, investori un atbalstītāji

Neatņemama sociālās uzņēmējdarbības ekosistēmas sastāvdaļa ir dažādi fondi, investori un cita veida atbalstītāji – tie, kas grib un var piešķirt resursus sociālās uzņēmējdarbības uzsākšanai un īstenošanai. Lai gan veiksmīgs uzņēmums pats spēj nodrošināt savu ilgtspēju, tomēr, ņemot vērā sociālo uzņēmumu specifiku, reizēm nepieciešami papildu līdzekļi un investīcijas, lai uzsāktu jaunus projektus, radītu jaunas preces un pakalpojumus, iesaistītu jaunas mērķgrupas. Latvijā šobrīd ir samērā maz institūciju un privātpersonu, kas ir gatavi šādā veidā ieguldīt sociālās uzņēmējdarbības veicināšanā – vēl joprojām pastāv piesardzība pret šo jauno un vēl neizpētīto jomu. Līdzšinējās grantu shēmas ir pierādījušas, ka ne vienmēr vislabākā palīdzība ir finansējuma piešķiršana – reizēm daudz vērtīgāks ieguldījums ir mentoru un konsultantu pakalpojumu nodrošināšana vai konkrētu speciālistu piesaiste uzņēmuma darbības stiprināšanai.

Latvijas Sociālās uzņēmējdarbības asociācija

Sociālās uzņēmējdarbības asociācija tika dibināta 2015. gada novembrī kā vienojoša platforma visiem, kas jebkādā veidā strādā ar sociālās uzņēmējdarbības jautājumiem Latvijā. Asociācijas darbības jomas skar gan interešu aizstāvību (īpaši darbojoties likuma sagatavošanas darba grupā, kā arī iesaistoties Labklājības ministrijas gatavotās atbalsta programmas izstrādē), gan arī sociālo uzņēmēmu darbības stiprināšanu. Asociācija regulāri rīko dažādus izglītojošus un informējošus pasākumus par sociālo uzņēmējdarbību, kā arī sagatavo materiālus publicēšanai interneta vietnē www.socialauznamejdarbiba.lv, kas ir lielākā un visaptverošākā informācijas krātuve par sociālo uzņēmējdarbību latviešu valodā.

Kādēļ vērts zināt par Asociācijas darbu, un kā vislabāk sadarboties? Asociācija šobrīd ir vienīgā šāda veida platforma sociālās uzņēmējdarbības veicināšanai Latvijā, un tās darbinieki un eksperti labi orientējas kopējās sociālās uzņēmējdarbības norisēs. Asociācija

var būt labs sadarbības partneris, ja domājat īstenot kādu projektu saistībā ar sociālo uzņēmējdarbību, taču pietrūkst ekspertīzes vai prasmju konkrētos jautājumos.

Sociālā uzņēmējdarbība Latvijā tuvāko gadu laikā turpinās strauji attīstīties. Valsts un pašvaldību iestādēm tā ir un būs laba iespēja sociālo problēmu risināšanā iesaistīt motivētus, zinošus, ieinteresētus sadarbības partnerus, kas spēj piedāvāt praktiskus, radošus, inovatīvus risinājumus. Protams, sociālā uzņēmējdarbība nav “brīnumnūjiņa”, kas vienā dienā atrisinās visas problēmas, taču, veidojot gudru un ilgtspējīgu sadarbību, iespējams panākt, ka daļa no sociālo problēmu sloga, kas šobrīd ir uz valsts un pašvaldības pleciem, tiek risināta ar sociālās uzņēmējdarbības metodēm. Tādējādi tiks radītas jaunas darba vietas, mazināts nodokļu slogs, uzlabota iedzīvotāju dzīves kvalitāte un veidota saliedētāka sabiedrība. Sadarbojoties visām sociālās uzņēmējdarbības ekosistēmā iesaistītajām pusēm un “spēlētājiem”, iespējams veidot spēcīgu sociālās uzņēmējdarbības nozari, kas dod nozīmīgu ieguldījumu sabiedrības kopējā labklājības līmeņa celšanā Latvijā.

Kur meklēt vairāk informācijas par sociālo uzņēmējdarbību Latvijā?

- www.socialauznamejdarbiba.lv – Latvijas Sociālās uzņēmējdarbības asociācijas mājaslapa, kurā pieejama plaša informācija par pētījumiem, labās pieredzes stāstiem un aktuālajiem notikumiem.

- www.facebook.com/SocialaUznamejdarbibaLV – Asociācijas Facebook lapa, kur tiek publicēti visi jaunumi, kas saistīti ar sociālo uzņēmējdarbību Latvijā.

- www.providus.lv – sabiedriskās politikas centra “Providus” mājaslapa, kurā atradīsiet arī pētnieciskus rakstus un pētījumus par sociālo uzņēmējdarbību Latvijā.

- www.socialinnovation.lv – Sociālo inovāciju centra mājaslapa, kur atradīsiet rakstus un pētījumus par dažādiem sociālās uzņēmējdarbības aspektiem, tai skaitā sadarbību ar pašvaldībām.

- www.sefriga.lv/latviski/ – Sociālās uzņēmējdarbības foruma mājaslapa ar informāciju par šī gada forumu un saitēm uz iepriekšējo gadu prezentācijām un video.

Labklājības ministrijas rīkotā pašvaldību sociālo darbinieku Vasaras skola

Signe Frickausa

Labklājības ministrijas Sociālās iekļaušanas un sociālā darba politikas departamenta vecākā referente

Foto: no Labklājības ministrijas arhīva

Viens no mērķiem politikas plānošanas dokumentā "Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnes 2014. - 2020.gadam" ir veicināt izpratni par sociālo darbu un paaugstināt tā prestižu sabiedrībā, kā ietvaros viens no uzdevumiem ir paaugstināt sociālo darbinieku motivāciju un piederības sajūtu savai profesijai. Pašvaldību sociālo dienestu sociālo darbinieku Vasaras skola ir viens no Labklājības ministrijas finansētiem pasākumiem minētā mērķa sasniegšanai.

Pašvaldību sociālo dienestu sociālo darbinieku Vasaras skola tiek organizēta jau trešo gadu un nu jau kļuvusi par tradīciju. Katru gadu Vasaras skola tiek veltīta citai tēmai un notiek citā Latvijas novadā, ņemot vērā dalībnieku aptaujas anketās izteiktos viedokļus un ierosinājumus. Vasaras skolas ietvaros pašvaldību sociālo dienestu sociālajiem darbiniekiem ir iespēja pilnveidoties un celt savu profesionalitāti, apgūstot dažādas sociālā darba un rekreācijas metodes un pieejas gan ikdienas darbam dienestā, gan personiskajai pilnveidei un pašizaugsmei.

Pirmā Vasaras skola notika 2014. gadā Vidzemē – Katvaru internātskolā – un tajā piedalījās 70 sociālie darbinieki, kas ikdienā veic sociālo darbu pašvaldību sociālajos dienestos. 2015. gadā Vasaras skola pulcēja 70 pašvaldību sociālos darbiniekus Kurzemē – Kandavas novada tūrisma un atpūtas centrā "Plosti". Savukārt 2016. gadā Labklājības ministrija atrada iespēju īstenot jau divas vasaras skolas – vienu pašvaldību sociālo dienestu sociālajiem darbiniekiem, otru – pašvaldību sociālo dienestu vadītājiem.



2014. gada Vasaras skola tika rīkota sadarbībā ar biedrību "Sociālā atbalsta, apmācības un informācijas centrs "AD OPUS"" un Rīgas Stradiņa universitātes (RSU) Psihosomatiskās medicīnas un psihoterapijas klīniku un tajā piedalījās 70 sociālās darbinieces no 60 pašvaldībām. Tematiski "Vasaras skola 2014" bija vērsta uz vispārēju pašvaldību sociālo dienestu sociālo darbinieku izglītošanu par aktuālajiem prakses jautājumiem, dažādu prakses pieeju un modeļu izmantošanu un ieviešanu ikdienas darbā. Vasaras

skolas darbinieki varēja piedalīties lekcijās, diskusijās un praktiskajās nodarbībās par izdegšanas sindromu, sociālā darbinieka un klienta efektīvām darba attiecībām un sociālās situācijas izvērtēšanu no klienta perspektīvas. Savukārt darbnīcās dalībniekiem bija iespēja gūt ieskatu kustību un mākslas terapijā, paplašināt izpratni par emocionālo inteligenci un tās nozīmi darbinieka ikdienā, kā arī izzināt cilvēku raksturu tipus un iemācīties šīs zināšanas izmantot sociālajā darbā ar bērniem un jauniešiem.



Labklājības ministrijas rīkotā Vasaras skola 2014



2015. gada sociālo darbinieku Vasaras skolā 70 dalībnieces no 35 pašvaldībām divu dienu garumā piedalījās biedrības "Sociālā atbalsta centrs TEV" psihodrāmas psihoterapeitu



Labklājības ministrijas rīkotās Vasaras skolas 2016 dalībnieces, pasniedzējas un organizatores

A. Palkavnieka un R. Zarakovskas vadītajā seminārā “Sociālo darbinieku veiksmīgas un radošas komunikācijas attīstīšana. Rutīnas un stereotipu pārvarēšana”. “Vasaras skolas 2015” mērķis bija attīstīt jaunas idejas un iespējas sociālajā saskarsmē, veicināt radošu individuālu pieeju saskarsmē ar dažāda vecuma klientiem, apgūt alternatīvus komunikācijas un konfliktu risināšanas veidus un iemaņas, stimulēt sociālā darbinieka personības izaugsmes un radošo potenciālu. Dalībnieces iepazīna darbības (psihodrāmas) tehnikas un metodes un iesaistījās spontanitātes un radošuma treniņos profesionalitātes un pašaktualizācijas attīstīšanai



Šogad Labklājības ministrija īstenoja divas Vasaras skolas – gan pašvaldību sociālo dienestu sociālajiem darbiniekiem, gan pašvaldību sociālo dienestu vadītājiem. Sociālo dienestu sociālo darbinieku “Vasaras skola 2016” norisinājās trīs dienas (iepriekšējo gadu divu dienu vietā) no 24. līdz 26. jūlijam Vidzemes un Latgales pierobežā – Lubānas novadā, Latvijas Valsts mežu tūrisma un atpūtas centrā “Ezernieki”. Savukārt sociālo dienestu vadītāju vasaras skola notika šī gada augusta sākumā Rēzeknes novada zemnieku saimniecībā “Ezerkrasti”. Abās Labklājības ministrijas rīkotajās Vasaras skolās kopā tika dota iespēja piedalīties 90 profesionāļiem.

Šoreiz “Vasaras skola 2016” tika īstenota sadarbībā ar biedrību “Metamorfoze”, kas nodrošināja semināra “Es izzinu sevi, lai palīdzētu citiem” norisi trīs dienu garumā. Semināra vadītājas L. Šiļņeva un D. Briede iepazīstināja dalībniekus ar uz sevis izpēti vērsto integratīvo zinātņu idejām kā iespēju saskatīt ne tikai fundamentālu sociālo darbinieku problēmu un personisko kļūdu un grūtību

cēloņus, bet arī norādīt risināšanas perspektīvu. Īpaša uzmanība tika pievērsta sevis izzināšanas modeļu apguvei kā ceļam uz sava emocionālā brieduma stiprināšanu, iekšējā līdzsvara harmonizēšanu, personisko vērtību saskaņošanu ar universālām un profesionālām vērtībām un savu mentālo modeļu pārstrukturēšanu veiksmīgai dzīvei. Seminārā lekcijas par personiskās psihosociālās higiēnas tematiem mijās ar praktiskiem uzdevumiem, tehniku izmēģināšanu, rīta un vakara sociālās terapijas nodarbībām, kognitīvās pārstrukturēšanas vingrinājumiem un relaksācijas un atpūtas pasākumiem. “Vasaras skolas 2016” rītus un pēcpusdienas dalībniecēm bija iespēja pavadīt, apgūstot jogas pamatus, relaksējošo kustību un psihofizioloģiskās līdzsvarošanās aktivitātes jogas pasniedzējas Z. Valkas vadībā. Savukārt pirmās dienas noslēgumā dalībnieces tika iepriecinātas ar sajūtu, mūzikas un dabas skaņām bagātu biedrības “Ezera skaņas” priekšnesumu.

Kopumā Labklājības ministrijas rīkotās Vasaras skolas trīs to īstenošanas gadu laikā devušas iespēju 230 sociālajiem darbiniekiem no pašvaldību sociālajiem dienestiem, tai skaitā 30 sociālo dienestu vadītājiem, satīties neformālā gaisotnē, lai rekreatīvā un intensīvā pašpilnveides lekciju formā veicinātu motivāciju pilnveidoties un stiprinātu piederības sajūtu profesijai.

Ceram, ka Vasaras skolu laikā gūtās zināšanas, pieredze un atziņas dalībniekiem ir izrādījušās noderīgas un kļuvušas par profesionālas darbības, metožu un personības kapacitātes papildinājumu ikdienas praksē.

Citāti no dalībnieku aptaujas anketas

“Ļoti labi organizēts, saplānots lekciju un meditāciju grafiks”

“Esmu vēl joprojām pozitīvu emociju pārņemta, ieguvums – milzīga nekur citur nepieejama informācija, esmu saņēmusi atbildes kā sevi pasargāt īpaši sarežģītās dzīves situācijas. Semināra tēmas sasaistītas, viena otru papildināja.”



Ezera skaņas Salas ezerā, Lubānas novadā

Kopsavilkums (angļu valodā)

To develop Social Work as a profession it is essential to reflect about different social work theories, practices and new findings in social work research. Therefore as a part of the project “The development of professional social work within municipalities”, the first issue about existing actualities of social work, including the social work theory and problems of social work, is published. This project was realized by the Ministry of Welfare and co-funded by European Social Found.

The publication of our issue “Social work in Latvia” not only to praise our achievements in social work, which are: social work in various institutions with different target groups, education, research and social policy. It also sets the new goals, which Social Work as a profession should reach in the future. This collection of articles are intended to be as the quintessential articles of the profession of Social Work in Latvia and its reflection. Creating this issue and keeping the next ones in mind, we keep thinking about these different and significant contexts and the responsibility of the development of Social Work in the future.

It is essential that Social Work develops new professional activities within each municipality around different projects, which helps to create and establish connection between people’s needs and services (*I.Skrodele-Dubrovskā*).

The main guiding principle of the first magazine is the values in Social Work and it has been chosen with the intention to emphasize the fact that Social Work is on values based profession. The escalation of these values has happened and is currently happening in research, education and social work practice. That is why the first articles are dedicated to analytical description of human rights and the proclamation of four basic values in social work practice through the prism of self-experience (*L.Ose and V.Roga-Wiles*).

The next articles are dedicated to characterized social work practice, to analyse the experience and opinions of social workers who work with target groups, which are thought to be in especially socially disadvantaged situation such as persons with mental health issues and homeless people (*E.Anča; .Ubarste and D.Kamerovska*). There are many other social workers, who work in Social Services, long-term social care and social rehabilitation institutions and shelters (which are represented by the authors) and they also work with other target groups in their everyday practise.

One of the ways of maintaining the professional “stance” and competence for any social worker is to be responsible for her/his own “professional development”. This is ideas is discussed in the next article, where author shares her theoretical opinions and her own experience (*L.Āboltiņa*).

Our magazine presents two critical and also ironical articles, in which we can recognize the characteristic properties of social workers – the ability to be critical and to see negative aspects of their professional actions (*I.Lāss and M.Grāvis*). The editors of the magazine are sure, that also self-critical articles with satire elements have an important place in the presentation of social work practice. There is only one way how our profession can evolve in the future – by admitting our problems and the pros and cons of Social Work.

The next two articles of this issue demonstrate opinions about the development of new social services. The authors share their ideas, which are based on the remarkable experience of developing new social services within Riga’s municipality. There is a new philosophical approach in the provision of services in social entrepreneurship that can be realized in practise using different institutional forms (*M.Moors and M.Peipiņa*).

The Summer School is the best way of how professionals can learn and share a new experience, discuss about existing problems, to be a part of relaxing mini trainings and simply enjoy being together. The last article of this issue shows the example of this very good practice of the Ministry of Welfare, which started on 2014 when social workers were gathered together and participated in different activities: workshops, discussions, lectures and seminars (*S.Frickausa*).

We would like to thank all authors who responded to our call and shared their thoughts and experiences, thus contributing to the popularization of Social Work in Latvia.

Redkolēģijas pēcvārds

Cienījamie kolēģi, sociālie darbinieki!

Mums ir prieks nodot jūsu vērtējumam sociālā darba periodisko izdevumu, kurš turpmāk iznāks divas reizes gadā.

Sociālā darba periodiskais izdevums ir būtisks atskaites punkts ne tikai, lai cildinātu savus sasniegumus sociālajā darbā – ikdienas praksē dažādās institūcijās ar dažādām mērķa grupām, izglītībā, pētniecībā un sociālajā politikā, kā arī konkrētu sociālo darbinieku prakses sasniegumus, bet arī noteiktu sev jaunus mērķus, uz kuriem sociālajam darbam kā profesijai virzīties turpmāk. Sociālā darba rakstu periodiskie izdevumi ir iecerēti kā sociālā darba profesijas kvintesence Latvijā un tās atspoguļojums. Veidojot šo izdevumu un domājot par nākamajiem, mēs paturam prātā šos dažādos un nozīmīgos kontekstus, kā arī atbildību par sociālā darba attīstību nākotnē.

Izdevuma tapšanā ir jāsaka paldies visiem sociālajiem darbiniekiem, kuri aktīvi iesaistījās darba grupās, konferencēs un viedokļu paušanā diskusijās laikā, kad vēl nebija zināms, vai Sociālā darba pamatnostādnes vispār tiks akceptētas un, kas vissvarīgākais – vai daudzās sociālo darbinieku vajadzības saņems arī finansiālu atbalstu. Nu tas ir noticis! Un ir jāsaka vislielākais paldies tiem sociālajiem darbiniekiem mikro, mezo un makro līmenī, kas nebaidās un ir spējīgi rakstīt par aktuālo un svarīgo sociālajā darbā!

Šī izdevuma vadmotīvs ir sociālā darba pamatvērtības. Šāds vadmotīvs izvēlēts ar domu vēlreiz uzsvērt to, ka sociālais darbs ir vērtībās balstīta profesija un šo vērtību aktualizācija Latvijā ir notikusi un notiek gan pētniecībā, gan izglītībā, gan sociālā darba praksē.

Vēlamies teikt, ka ar lielu interesi lasījām iesūtītos rakstus un diskutējām par tiem. Tas mums vēlreiz lika apjaust, cik daudz pozitīvu izmaiņu sociālais darbs ir nesis visā Latvijā un cik darbīgi, profesionāli un motivēti sociālie darbinieki realizē sociālā darba labākās idejas praksē. Tāpēc mēs pateicamies rakstu autoriem, kuri atsaucās un dalījās savās domās un pieredzē, tādējādi sniedzot ieguldījumu sociālā darba popularizēšanā. Mēs apzināmies, ka laikā, kad sociālajā darbā ir laika un cilvēku resursu trūkums, rakstu sagatavošanai autori ir tērējuši savu brīvo laiku. Tas noteikti ir bijis tā vērts, un par rezultātu mēs visi varam būt lepni.

Mēs aicinām visus sociālā darba praktiķus, mācībspēkus un citas sociālajā darbā iesaistītās personas uzdrīkstēties paust savu viedokli, idejas un pieredzi turpmākajos “Sociālais darbs Latvijā” izdevumos.

Ar cieņu
rakstu krājuma “Sociālais darbs Latvijā” redkolēģija

Redkolēģija

Andra Mite – redkolēģijas vadītāja, sociālo zinātņu maģistre politikas zinātnē (Mg.sc.pol.), Baltijas Starptautiskās akadēmijas docente, studiju virziena “Sociālā labklājība” vadītāja

Vita Roga-Wiles – sociālās pedagoģijas doktore (Dr.paed.), pedagoģijas zinātnes maģistre (Mg.paed), Sociālo darbinieku biedrības biedre, kopienas sociālās aprūpes aģentūras “Vitascare” dibinātāja, Lielbritānija

Ieva Lāss – sociālā darba maģistre (Mg.soc.d), Sociālo darbinieku biedrības biedre, lektore, supervizore, smilšu spēles terapijas un Marte Meo metodes praktizētāja Junga analītiskās psihoterapijas un bērnu psihoanalīzes apmācībā. Ikdienas prakse man ir darbā ar bērniem un pieaugušajiem Sociālo pakalpojumu aģentūras Konsultatīvajā un atbalsta programmā audžuģimenēm, aizbildņiem un adoptētājiem Rīgā

Mārtiņš Moors – sociālo zinātņu maģistrs sabiedrības vadībā (Mg.sc.), tiesību zinātņu maģistrs (Mg.iur.), augstākā izglītība sociālajā darbā (Bc. soc.d), Sociālo darbinieku biedrības biedrs, Rīgas Stradiņa universitātes lektors, Rīgas domes Labklājības departamenta direktora vietnieks, Sociālās pārvaldes priekšnieks

Ilze Skrodele-Dubrovka – sociālā darba maģistre (Mg.soc.d), Labklājības ministrijas Sociālās iekļaušanas un sociālā darba politikas departamenta direktora vietniece

Literārā redaktore
Linda Jansone

Izdevuma maketētāja
Vladislava Krupmane

Iespiests tipogrāfijā
Sabiedrība ar ierobežotu atbildību “Zelta Rudens Printing”

Atbildīgais izpildītājs
Sabiedrība ar ierobežotu atbildību “Baltijas Starptautiskā akadēmija”
e-pasts: bsa.redkoleģija@inbox.lv, tālr.67100605, mob.tālr.26100864

Sabiedrība zeļ, ja tajā visu cilvēku cieņa un tiesības tiek ievērotas. Sociālie darbinieki par nedalītu cilvēcību, cilvēku cieņas un vērtības veicināšanu!

/Starptautiskās Sociālo darbinieku federācijas izvirzītais
2016. gada Vispasaules sociālā darba dienas vadmotīvs/

Izdevums tipogrāfiski iespiests Ministru kabineta 2015. gada 14. aprīļa noteikumu Nr. 193 "Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 9.2.1. specifiskā atbalsta mērķa "Paaugstināt sociālo dienestu darba efektivitāti un darbinieku profesionalitāti darbam ar riska situācijās esošām personām" 9.2.1.1. pasākuma "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās" īstenošanas noteikumi" ietvaros.

Projekts Nr.9.2.1.1/15/I/001 "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās"



Labklājības ministrija

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA

Eiropas Sociālais
fonds

I E G U L D Ī J U M S T A V Ā N Ā K O T N Ē

ISSN 2500-9680



9 772500 968005

02

Izdevums tiek izdots divas reizes gadā