

Sociālais darbs Latvijā



Labklājības ministrija



Ko nozīmē būt jauniešiem –
vecumposma specifika un
izaicinājumi

lasīt 9.lpp.

Pierādījumi, pieredze, intuīcija –
efektīvas sociālā darba prakses
instrumenti

lasīt 33.lpp.

Sociālā uzņēmējdarbība kā
mūsdienīgs sociālo problēmu
risināšanas instruments

lasīt 37.lpp.

Kad trauks plīst...

lasīt 41.lpp.

2/2019

Satura rādītājs

Redkolēģijas uzruna	3
Ilze Skrodele-Dubrovskā, Jūta Reķele	
Aktualitātes sociālā darba jomā Latvijā	4
Vīta Roga-Wiles	
Ko nozīmē būt jaunietim – vecumposma specifika un izaicinājumi	9
Baiba Ozere	
Darbs ar ielu jauniešiem	14
Austra Smilgaine	
Sociālais darbs ar jauniešiem dienas centrā "Roku rokā"	20
Maija Bērziņa	
Ieskats jauniešu sociālās rehabilitācijas un atbalsta programmā "Palēciens"	26
Juris Osis	
Pierādījumi, pieredze, intuīcija – efektīvas sociālā darba prakses instrumenti	33
Māris Grāvis	
Sociālā uzņēmējdarbība kā mūsdienīgs sociālo problēmu risināšanas instruments	37
Kristīne Veispale, Ieva Ozola	
Kad trauks plīst...	41
Agita Sēja, Agris Veidemanis	
Psihoaktīvo vielu atkarība – sociālo darbinieku skatījums, pieredze, iespējas, izaicinājumi	46
Ervins Alksnis	
Rīgas Sociālā dienesta pieredze darbinieku aizsardzībā no agresīviem klientiem	52
Aleksandra Pavlovska, Uģis Lapiņš	
Metodika sociālajam darbam ar pilngadīgām personām ar garīga rakstura traucējumiem	57
Ieva Ozola	
Sociālā darbinieka ekokarte	60
Summary	62



Nils Sokolovs. Dikļi, 2018.gada augusts

Cienījamie kolēģi!

Līdz ar bagātajām veltēm, ko atnes rudens, arī mums šis ir tāds kā ražas novākšanas laiks, bet nedaudz pārnestā nozīmē. Proti, esam nonākuši līdz 2019. gada rudens izdevumam “Sociālais darbs Latvijā”, kurš iznāk saskaņā ar Labklājības ministrijas un ESF projektā īstenotajām aktivitātēm. Atskatoties uz izdevumu saturu, varam teikt, ka īsā laikā esam aptvēruši plašu sociālā darba tematiku, ko veidojušas gan dažādu pētījumu un pasaulē atzītu autoru vispārīgā sociālā darba teorētiskās atziņas, gan praktiski pieredzes stāsti un problēmu aktualizācija Latvijas sociālā darba praksē. Šī izdevuma galvenais fokuss ir jauniešu tēma sociālajā darbā, vienlaikus iekļaujot rakstus arī par citiem aktuāliem sociālā darba jautājumiem, profesijas attīstību un specifiku, piemēram, sociālā uzņēmējdarbība, atkarības problemātika, darba drošība sociālajos dienestos, kā arī viena no vismazāk pētītajām tēmām Latvijā – sociālo darbinieku personīgās krīzes risināšanas nepieciešamības jautājums, potenciālie riski pašnāvību gadījumiem sociālo darbinieku vidū.

Darbs ir paveikts, un mēs ar gandarījumu varam apgalvot, ka ieguvēji esam visi – gan autori, gan redkolēģija, gan žurnāla lasītāji. Bet vislielākā mūsu atzinība un PALDIES visiem autoriem, kuri, neraugoties uz ikdienas darba apjomu, atrada laiku, lai rakstītu, lai sadarbotos ar mums un dotu nenovērtējamu ieguldījumu sociālā darba attīstībā kopumā. Paldies jums par ieguldīto darbu un pacietību šī izdevuma veidošanā!

Jūsu redkolēģija

Aktualitātes sociālā darba jomā Latvijā

Ilze Skrodele-Dubrovskā, sociālā darba maģistre (Mg. soc. d.)

Labklājības ministrijas Metodiskās vadības un kontroles departamenta direktore

Juta Reķele, bakalaura grāds sociālajā darbā (Bc. soc. d.)

Projekta "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās" koordinatore

Raksts iepazīstinās ar notikušajām un esošajām aktivitātēm sociālā darba jomā laika posmā no 2019. gada aprīļa, kas turpinās atbilstoši Labklājības ministrijas (turpmāk – LM) izstrādātajām "Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādņem 2014.–2020. gadam". Pasākumi tiek īstenoti Eiropas Sociālā fonda un valsts budžeta finansētā projekta "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās" (turpmāk – Projekts) ietvaros.

Kā jau tika rakstīts iepriekšējos izdevumos, Projekta ietvaros tiek turpināts darbs pie metodikām sociālajā darbā ar dažādām mērķa grupām. Katras metodikas ietvarā tiek īstenots pilotprojekts, kurā tiek iesaistīti vismaz 15 pašvaldību sociālo dienestu sociālie darbinieki. Pilotprojektu laikā pakalpojuma sniedzējs, kurš izstrādā attiecīgo metodiku, sociālajiem darbiniekiem nodrošina plaša apjoma (līdz 100 stundu) apmācības, vienlaikus aprobējot praksē metodisko materiālu un mācību programmu.

Pirmā metodika sociālajam darbam ar personām ar garīga rakstura traucējumiem¹ tuvojas noslēgumam – ir noslēdzies pilotprojekts un šobrīd tiek precizēta metodika, kas speciālistiem pieejama varētu būt rudens sākumā. Ir uzsākts pilotprojekts metodikai sociālajam darbam ar vardarbībā cietušām personām un vardarbību veikušām personām², un tas turpināsies līdz šī gada 31. oktobrim. Savukārt metodikas sociālajam darbam ar ģimenēm ar bērniem³ un metodikas sociālajam darbam ar atkarīgām personām⁴ izstrādātāji turpina darbu pie metodiskā materiāla. Plānojam, ka metodikas sociālajam darbam ar ģimenēm ar bērniem un metodikas sociālajam darbam ar atkarīgām un līdzatkarīgām personām pilotprojekti tiks uzsākti attiecīgi no šī gada septembra līdz 2020. gada 29. februārim un no šī gada oktobra līdz 2020. gada marta beigām.

¹ Pakalpojuma sniedzējs – personu apvienība, kura sastāv no biedrības "Latvijas Kustība par neatkarīgu dzīvi" un biedrības "Resursu centrs cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem "ZELDA""

² Pakalpojuma sniedzējs – centrs "Marta", centrs "Dardedze", biedrība "Skalbes", mācību centrs MKB un SIA "Ideju kapitāls", kas nodrošina administratīvo atbalstu

³ Pakalpojuma sniedzējs – SIA "AC Konsultācijas", eksperti – K. Veispale, I. Ozola, K. Viša, R. Goldmane, Ā. Martukāne, L. Henzele

⁴ Pakalpojuma sniedzējs – biedrība "Dia+Logs"

Turpinās arī darbs pie Sociālā darba terminoloģijas vārdnīcas un Teoriju grāmatas sociālajā darbā,⁵ un tiek plānots, ka vārdnīca pie nozares speciālistiem nonāks 2022. gada otrajā pusē, savukārt Teoriju grāmata savus lasītājus varētu sasniegt 2021. gada pavasarī.

Vasara kā vienmēr ir aktīva un darbīga, jo jau sesto gadu pēc kārtas norisinājās LM organizētās sociālo darbinieku Vasaras skolas. Turpinot pagājušajā gadā iesākto tradīciju, arī šogad tika organizētas divas Vasaras skolas – no 2. līdz 4. jūlijam sociālajiem darbiniekiem, kuri strādā ar ģimenēm ar bērniem, un no 16. līdz 18. jūlijam sociālajiem darbiniekiem darbam ar pieaugušām personām.

Abās Vasaras skolās kopumā piedalījās 106 sociālie darbinieki no pašvaldību sociālajiem dienestiem, slimnīcām, ieslodzījuma vietām, ilgstošas sociālās aprūpes centriem un nevalstiskajām organizācijām (turpmāk – NVO). Tāpat kā iepriekšējā gadā, arī šoreiz Vasaras skolās aicinājām piedalīties sociālos darbiniekus, kuri bija nominēti gada balvai "Labākais sociālais darbinieks Latvijā", kā arī prioritāte dalībai bija sociālajiem darbiniekiem, kuri līdz šim nebija piedalījušies nevienā no LM organizētajām Vasaras skolām.

Ņemot vērā darba specifiku ar dažādām klientu grupām, katrai Vasaras skolai tika plānota atšķirīga ievirze, taču tēma bija viena – attiecības un komunikācija, jo praktiski visas sociālajā darbā izmantotās teorijas un pieejas uzsver attiecību nozīmi. Būt spējīgam izveidot attiecības, tās uzturēt un reflektēt ir sociālā darbinieka galvenā pamatprasme.

Sociālajam darbiniekam ir jāveido attiecības ne tikai ar klientiem, bet arī ar sadarbības partneriem, citiem profesionāļiem, kolēģiem, vadību utt. Visu, kas notiek attiecību mijiedarbības procesos, apzināties nebūtu iespējams, bet trenēt pašapzināšanos, dažāda veida refleksiju un iepazīt sevi dažādajās attiecībās ir ļoti nozīmīgi.

Pirmās Vasaras skolas moto bija "Būt attiecībās!" Tā tika organizēta sadarbībā ar Sociālo darbinieku biedrību. Saturisko nodrošinājumu un nometnes vadīšanu uzņēmas Ieva Antonsona – Latvijas Sarkanā Krusta krīzes centra "Burtnieks" vadītāja, sociālā darbiniece un supervizore,

⁵ Pakalpojuma sniedzējs – SIA "AC Konsultācijas", eksperti V. Roga-Wiles, I. Ozola, E. Apine

šobrīd studē psihodrāmas terapiju, un Ieva Ozola – Latvijas Supervizoru apvienības valdes locekle, sociālā darba maģistre, supervizore, smilšu spēles terapijas metodes praktizētāja, Junga analītiskā psihoterapeite un Latvijas Supervizoru apvienības Sertifikācijas komisijas locekle. Vasaras skolas vadītājas nodrošināja pamatprogrammu, ietverot tādas tēmas kā attiecību dažādie aspekti, mijiedarbības līmeņi un posmi, sarežģītas attiecības, sociālā percepcija, komunikācijas veidi. Vasaras skolā tika nodrošinātas arī piecas praktiskās darbnīcas, no kurām dalībnieki atbilstoši savām interesēm varēja izvēlēties dalību divās darbnīcās. I. Ozola vadīja darbnīcu par genogrammas pielietošanas iespējām sociālajā darbā. I. Antonsona vadīja darbnīcu par reflektīvo praksi un pašrefleksiju sociālajā darbā.



1. attēls.

Vasaras skolas dalībnieki darba procesā

Guna Krēgere-Medne, sociālā darba maģistre, Sociālo pakalpojumu aģentūras Kurzemes reģiona ģimeņu atbalsta centra vadītāja, nodrošināja darbnīcu par agrīno intervenci, savukārt Ilze Dreifelde, psiholoģe, mākslas terapeite un supervizore, šobrīd studē Rīgas Stradiņa Universitātē doktorantūras programmā “Psiholoģija”, Latvijas Supervizoru apvienības valdes priekšsēdētāja, biznesa, mākslas un tehnoloģiju augstskolas RISEBA un Rīgas Stradiņa Universitātes pasniedzēja, privātprakse centrā “Miervīdi”, vadīja darbnīcu emociju un uzvedības pašregulācijas prasmju attīstībai sociālā darbinieka un klienta attiecību mijiedarbībā, kurā tika izmantotas mākslas terapijas metodes. Diāna Indzere, supervizore, Latvijas Supervizoru apvienības Ētikas komisijas vadītāja, POA psihoterapeite⁶, vadīja darbnīcu par apzinātas klausīšanās prasmēm un klusuma izmantošanu konsultācijā.

⁶ POA – psihoorganiskā analīze, viena no 20. gadsimta nogalē izveidotajām psihoterapijas metodēm, kas radusies, apvienojot atsevišķus psihoanalīzes aspektus un uz ķermeni orientētās psihoterapijas elementus. POA apskata cilvēku nesaraudamā ķermeņa un psihs mijiedarbībā, kā arī attiecību jomā – Es-Tu, Es-Pasaule-Likums. POA mērķis ir panākt, lai indivīds pieņem sevi tādu, kāds viņš ir, un pēc tam iespēju robežās maina to, ko vēlas un spēj. Būtiski ir apzināties dziļākās vēlmes un vajadzības un izpaust tās saskaņā ar reālajām iekšējām un ārējām iespējām. POA ir attīstījusi savu teoriju un metodoloģiju, kura atzīta Eiropas Psihoterapijas asociācijā.

Visiem vasaras skolas dalībniekiem bija iespēja piedalīties Ilzes Pastares, geštaltterapeites, skaņu terapeites un psiholoģes, vadītājās gonga skaņu terapijas nodarbībās. I. Pastare skaņas un balss terapijas metodes apguvusi starptautiskos semināros un meistarklasēs (Lietuva, Sanktpēterburga, Polija, Vācija, Indija, Krievija, Spānija, ASV), ir starptautiskās Skaņu terapijas asociācijas (IAST) biedre.

Otrā Vasaras skola ar moto “Attiecību līkločos” tika organizēta sadarbībā ar SIA “SV prakse”, kuru vada supervizore, sociālā darba maģistre Inese Stankus-Viša. Viņa ir arī nodibinājuma “Latvijas Supervīzijas un organizāciju attīstības centrs” valdes priekšsēdētāja, Eiropas Nacionālo Supervīzijas organizāciju asociācijas valdes locekle un viceprezidente. Neatsveramu pienesumu saturiskajā nodrošinājumā sniedza Arita Featherstone, kurai ir maģistra grāds ekonomikā, Kembridžas CELTA⁷ (sertifikāts angļu valodas pasniegšanai citvalodīgajiem), sertifikāts pieaugušo tālākizglītībā un Eiropas ANSE⁸ kvalifikācija organizāciju supervīzijā. Arita ir Igaunijas supervīzijas un koučinga institūta mācību programmas kuratore un mācībspēks Latvijā. Vasaras skolas vadītājas nodrošināja nodarbības par tādām tēmām kā dažādās attiecības un to nozīme sociālā darbinieka ikdienas darbā; sistēmiskā pieeja un tās pamatprincipi; attiecības, kuras rada pārmaiņas; komunikācijas nozīme attiecību veidošanā; saruna ar klientu kā viena no sociālā darbinieka pamata metodēm; veiksmīgas sarunas struktūra un aktīvā klausīšanās; konfliktu risināšana un grūtās sarunas nevardarbīgā manierē; sociālā darbinieka individuālās nostājas darbā ar klientiem.



2. attēls.

Vasaras skolas dalībnieku kopbilde

Par zināmu tradīciju kļuvušas arī mākslas terapeitu vadītās nodarbības, tādējādi nodrošinot jaunas metodes un pieejas sociālajā darbā. Praktiskās darbnīcas, izmantojot mākslas

⁷ Certificate in English Language Teaching to Adults (CELTA) (sertifikāts angļu valodas pasniegšanā pieaugušajiem)

⁸ Association of National Organisations for Supervision in Europe (ANSE) (Eiropas Nacionālo Supervīzijas organizāciju asociācija)

terapijas metodes, Vasaras skolā vadīja deju un kustību terapiete, asociētā profesore Sandra Mihailova, sertificēta drāmas terapiete ar maģistra grādu mākslas terapijā Anna Šteina un mūzikas terapiete ar maģistra grādu mūzikā un veselības aprūpē Inga Bērziņa, kuras jau iepriekšējās vasaras skolās ir parādījušas lielisku sniegumu.

Abās Vasaras skolās tika veicināta dalībnieku savstarpēja pieredzes apmaiņa, kontaktu veidošana un atgriezeniskā saite par iegūtajām zināšanām, prasmēm un emocijām.

Sociālo darbinieku Vasaras skolas tika organizētas par valsts budžeta līdzekļiem Lubānas novadā, Latvijas Valsts mežu atpūtas un tūrisma centrā “Ezernieki”.

Dalībnieku atsauksmes par piedzīvoto Vasaras skolās:

“Genogrammu darbniecā apguvu jaunu metodi – genogrammu veidot kā kolāžu vai ar simboliem, ko noteikti izmantošu turpmākā darbā ar jauniešiem. Ļoti patika mākslas filmas dziļā analīze un tēma par attiecību nobeigumu.”

“Saturīgi pavadīts laiks. Satikti bijušie kolēģi un studiju biedri, kā arī iepazīti jauni. Gūta pieredze profesionālajā jomā, citu kolēģu pieredze. Stiprinājums personīgajā dzīvē un darbam. Iegūtas jaunas atziņas.”

“Vasaras skolas ieguvums – lektoru vērtīgās nodarbības par attiecībām, to veidošanu ar dažādām klientu kategorijām. Radošās darbniecās par sevis izzināšanu un deju terapija, kā arī praktiska darbošanās pāros, grupiņās un lielās grupās.”

“Pamanīsim cilvēkus, kuru resurss ir mazāks par mūsējo vai vidusmēru un parūpēsimies par šiem cilvēkiem. Pamanīsim šos cilvēkus, viņu vajadzības un vērtību.”
(Kaspars Simanovičs, Rīgas Lutera draudze, diskusija “Dažādība sociālajā darbā”, Rīga, 05.07.2019)

Šī gada 5. jūlijā LM rīkoja diskusiju “Dažādība sociālajā darbā”. Diskusija ir viena no tematiskā diskusiju cikla aktivitātēm, kuras tiek īstenotas, lai veicinātu sociālās jomas speciālistu tikšanās un diskusijas par problemātiku un izaicinājumiem, kam ir būtiska ietekme uz sociālo dienestu darba praksi, attīstību un sociālo darbinieku profesionalitāti. Līdz šim cikla ietvaros ir notikušas vēl piecas tematiskās diskusijas – par ētiku sociālajā darbā, sociālā darba izglītības izaicinājumiem, sociāla darba specifiku lauku vidē, sociālo darbinieku slodzi, kā arī par atbalsta sistēmu pusaudzīm un viņu ģimenei Latvijā.

Diskusijas “Dažādība sociālajā darbā” ietvaros tika runāts par to, kāda ir diskriminācijas riskam pakļauto personu pieredze sadarbībā ar sociālajiem darbiniekiem un pašvaldību sociālajiem dienestiem, par to, cik dažādi ir sociālā dienesta klienti un kāda ir sociālo darbinieku gatavība strādāt ar dažādiem klientiem. Diskusiju vadīja Sigita Zankovska-Odiņa, kas ikdienā strādā ar dažādības jautājumiem gan kā atbalsta persona cilvēkiem ar garīgās attīstības traucējumiem, gan kā mācību vadītāja sociālās jomas profesionāļiem un studentiem. Diskusijā piedalījās

sociālo dienestu pārstāvji, sociālo pakalpojumu sniedzēji, NVO pārstāvji, diskriminācijas riskam pakļauto sociālo grupu pārstāvji, kā arī sociālās politikas veidotāji. Dažādo diskusiju mērķa grupu viedokli pārstāvēja Pašvaldību sociālo dienestu vadītāju apvienības valdes priekšsēdētāja vietniece un Tukuma novada pašvaldības aģentūras “Tukuma novada sociālais dienests” vadītāja Ina Balgalve, Labklājības ministrijas Metodiskās vadības un kontroles departamenta direktore Ilze Skrodele-Dubrovka, sociālā darbiniece, titula “Labākais sociālais darbinieks Latvijā 2018” ieguvēja Ilona Ceicāne, Rīgas Lutera draudzes mācītājs Kaspars Simanovičs, Resursu centra cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem “ZELDA” direktore Ieva Leimane-Veldmeijere, biedrības “Patvērums “Drošā māja”” dibinātāja Sandra Zalcmāne un Svētā Lūkas atbalsta biedrības vadītājs Mārtiņš Krūklis.

Runājot par dažādību, var izšķirt sešus galvenos pamataspektus: dzimums, vecums, rase un etniskā piederība, fiziskās un garīgās spējas, reliģiskā vai cita pārliecība, seksuālā orientācija. Šie aspekti ir cieši saistīti ar cilvēka identitāti, cilvēks tos neizvēlas un nevar mainīt, taču tie visbiežāk kalpo kā iemesls, lai ierobežotu cilvēka tiesības, aizskartu vai diskriminētu. Dati sabiedrības integrācijas fonda 2017. gada izpētes ziņojumā par pašreizējo sabiedrības izpratnes un informētības līmeni un efektīvākajiem informācijas sniegšanas mehānismiem liecina, ka Latvijas iedzīvotājiem lielākie iebildumi ir pret romiem, bēgļiem un patvēruma meklētājiem, musulmaņiem, cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem un cilvēkiem ar atšķirīgu seksuālo orientāciju. Šo sociālo grupu pārstāvjus Latvijas iedzīvotāji visbiežāk negribētu redzēt kā savus kaimiņus, darba kolēģus un draugus⁹.

Atbildot uz jautājumu, cik Latvijas sabiedrība ir atvērta dažādām sabiedrības grupām un gatava atzīt un respektēt citu cilvēku atšķirīgos viedokļus un rīcību, Rīgas Lutera draudzes mācītājs Kaspars Simanovičs akcentēja, ka šobrīd Latvijas sabiedrībā lēnām notiek pāreja no postpadomju domāšanas, kad sabiedrībā nevēlamās sociālās grupas tika marginalizētas un slēptas, uz atvērtu un iekļaujošu sabiedrību. Taču daļā sabiedrības padomju laika domāšanas principi joprojām eksistē, tāpēc Latvijā būtu ļoti nepieciešamas pamatīgākas diskusijas par sabiedrības dažādību. Pozitīvi, ka Latvijas politikas veidotāji ir spiesti sekot Eiropas Savienības direktīvām un dažādas prasības, normatīvos aktus veidot atvērtākus un iekļaujošākus attiecībā uz dažādām sociālajām grupām, taču sabiedrība kopumā pārmaiņām pielāgojas lēni. Ikvienā sabiedrībā ir cilvēku grupas, kas ir marginalizētas, bet šo situāciju var mainīt, radot daudzveidīgu vidi, kurā atšķirīgais ir mums apkārt.

Pašvaldību sociālais dienests ikdienā sastopas ar ļoti dažādām sabiedrības grupām, taču, ņemot vērā LM 2017. gada pētījuma “Ex-ante izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības

⁹ http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title_file/SIF_izpetes_zinojums_par_pasreij_sabiedrib_izpratnes_un_informet_limeni_un_efektivakajiem_sniegšanas_mehanismiem.pdf

efektivitātes novērtēšanai” 2. starpziņojuma “Sociālo dienestu vadītāju un sociālā darba speciālistu apmierinātības mērījumi un to analīze par sociālā darba praksi”¹⁰ rezultātus, vairums sociālo darbinieku jūtas kompetenti strādāt ar maznodrošināto un trūcīgo klientu grupu, savukārt tikai 18% sociālo darbinieku jūtas gatavi strādāt ar cilvēkiem ar garīgās attīstības traucējumiem, 13% – ar bijušajiem ieslodzītajiem, 12% – ar romiem un vismazāk – 2-3% sociālo darbinieku – jūtas kompetenti strādāt ar cilvēktirdzniecības upuriem un bēgļiem vai patvēruma meklētājiem. Fakts, ka profesionāļi izjūt diskomfortu sadarbībā ar atsevišķām klientu mērķa grupām, var liecināt, ka viņiem trūkst nepieciešamās kompetences un instrumenti, kā ar šīm mērķa grupām strādāt, tāpēc ir jāpilnveido sociālo darbinieku zināšanas, nodrošinot nepieciešamos resursus.

Diskutējot par dažādību pašu sociālo dienestu darbinieku vidū, Ina Balgalve raksturoja Latvijas sociālo darbinieku, sakot, ka visbiežāk tā ir sieviete vidējā vecumā, kura sociālajā dienestā nostrādājusi vairāk par 5 gadiem, bieži vien ir nogurusi un “izdegusi”, bet par speciālistu piederību kādai konkrētai dažādības grupai pētījumi nav veikti. Diskusijas gaitā vairākkārt tika uzsvērts, cik svarīgi sociālajā dienestā vai pakalpojumu sniedzēju institūcijā ir rast iespēju saņemt konsultācijas no dažādības mērķa

grupu interešu pārstāvības organizācijām, lai stiprinātu profesionāļu zināšanas, prasmes un attieksmes un palīdzētu izprast konkrētas situācijas. Izskanēja piemēri situācijām, kad sociālie darbinieki vērsušies pēc padoma pie kolēģiem, kuriem ir profesionāla vai personīga pieredze ar kādu no dažādības mērķa grupām. Sandra Zalcmāne atzina, ka aizspriedumi un stereotipi rodas no vienkāršas nezināšanas par konkrētu sabiedrības grupu. Biedrībā “Patvēruma “Drošā māja”” trešdaļa darbinieku ir citas tautības un reliģijas pārstāvji, kas ievērojami atvieglo darbu ar konkrēto klientu grupu konkrētā situācijā. Deniss Kretalovs no Kultūras ministrijas Sabiedrības integrācijas departamenta norādīja, ka piecās Latvijas pilsētās darbojas romu mediators – romu cilvēks, kurš ir kā starpnieks starp romu kopienu un pašvaldības, valsts iestādēm. Mediatori veicina valsts un pašvaldības pakalpojumu (saistītu ar izglītību, veselības aprūpi, darba tirgu u.c. jomām) pieejamību romu cilvēkiem, veicinot sadarbību un sniedzot informāciju romu kopienai un apkārtnējam sabiedrībai. Sociālie dienesti atzinīgi vērtē šo sadarbību, jo tā palīdz atrisināt sasāpējušas problēmas, ar ko saskaras romu ģimenes. Divās pilsētās mediatori ir kļuvuši par sociālā dienesta darbiniekiem, šie darbinieki vislabāk izprot romu klientu kultūras nianšes un īpatnības, kuras citi sociālie darbinieki neapzinās.



¹⁰ <http://www.lm.gov.lv/lv/es-finansejums/lm-istenotie-projekti/aktualie-projekti/profesionala-sociala-darba-attistiba-pasvaldibas-nr-9-2-1-1-15-i-001/2017-ex-ante-izvertējums>

Analizējot sociālā darbinieka izaicinājumus darbā ar dažādām mērķa grupām, Ilona Ceicāne uzsvēra nepieciešamību saprast katra klienta vajadzības un atrast individuālu pieeju katram gadījumam. Viņa norādīja, ka pieaug klienta vajadzības un sociālajā darbā šobrīd vairs nepietiek ar esošajiem resursiem, pakalpojumiem un instrumentiem, tāpēc nepieciešams meklēt inovatīvus risinājumus un metodes, t.sk. sadarbojoties ar NVO, lai nodrošinātu darbu ar klientu grupām, kam ir kompleksas problēmas. Arī citi sociālā darba profesionāļi uzsvēra nepieciešamību saprast katra klienta vajadzības un atrast individuālu pieeju katram gadījumam. Savukārt Rīgas domes Labklājības departamenta Sociālās pārvaldes priekšnieks Mārtiņš Moors aicināja profesionāļus saglabāt savā darbā neitralitāti un nepakļauties aizspriedumiem, kas liedz ieraudzīt cilvēka paša spējas atrisināt savu situāciju. Sociālajam darbiniekam būtu jāieņem “starpnieka” loma starp klientu un resursiem, mēģinot ieturēt neitralitāti pret klienta dažādību un viņa uzskatiem. Diskusijas gaitā sociālie darbinieki atzina, ka NVO ir būtisks sociālā darba resurss, lai noskaidrotu konkrētas klientu grupas intereses un vajadzības un sniegtu nepieciešamo atbalstu.

Vērtējot sadarbību ar sociālajiem dienestiem, diskusijā klātesošo NVO pārstāvji atzinīgi novērtēja vairāku sociālo dienestu darbu un elastīgo pieeju pakalpojumu piesaistīšanā konkrētajam klientam. Ieva Leimane-Veldmeijere, daloties savā pieredzē darbā ar personām ar garīga rakstura traucējumiem, atzina, ka puse no cilvēkiem, kas saņem Resursu centra cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem “Zelda” atbalsta personas pakalpojumus visā Latvijas teritorijā, nesaņem nevienu citu pakalpojumu un nekad nav bijuši sociālajā dienestā, un tas ir liels izaicinājums šo klientu grupu motivēt vērsties sociālajā dienestā. Mārtiņš Krūklis norādīja, ka veiksmīgam darbam ar bijušajiem ieslodzītajiem ir nepieciešami lieli resursi un laiks, jo šai sociālajai grupai ir raksturīga neuzticēšanās un izvairīšanās no valsts institūcijām. Tāpat ir vērojams sociālā darba pēctecības trūkums darbā ar bijušajiem ieslodzītajiem, proti, sociālais darbs tiek uzsākts cietumā, taču tas netiek turpināts pēc tam, kad cilvēks iznāk brīvībā no ieslodzījuma vietas. Mārtiņš Krūklis arī piezīmēja, ka, strādājot ar bijušajiem ieslodzītajiem, gandrīz vienmēr nākas saskarties ar manipulāciju no klientu puses, līdz ar to sociālajiem darbiniekiem ir jābūt gataviem, kā strādāt ar manipulatīvu klientu. Savukārt aktualizējot saskarsmes un komunikācijas jautājumu, īpaši strādājot ar cilvēkiem ar dzirdes problēmām un garīga rakstura traucējumiem, NVO pārstāvji norādīja uz nepieciešamību sociālajam darbiniekam komunicēt ar pašu klientu, jautājot viņa viedokli vai vajadzību, nevis ar klientam blakus esošo radnieku vai tulku. Pozitīvi, ka visas diskusijā klātesošās NVO ir gatavas dalīties ar savām zināšanām un kompetenci darbā ar konkrēto mērķa grupu, organizējot sociālajiem dienestiem mācības un tikšanās ar konkrētās mērķa grupas pārstāvjiem, un sadarboties ar universitātēm, piedāvājot prakses vietas topošajiem sociālajiem darbiniekiem.

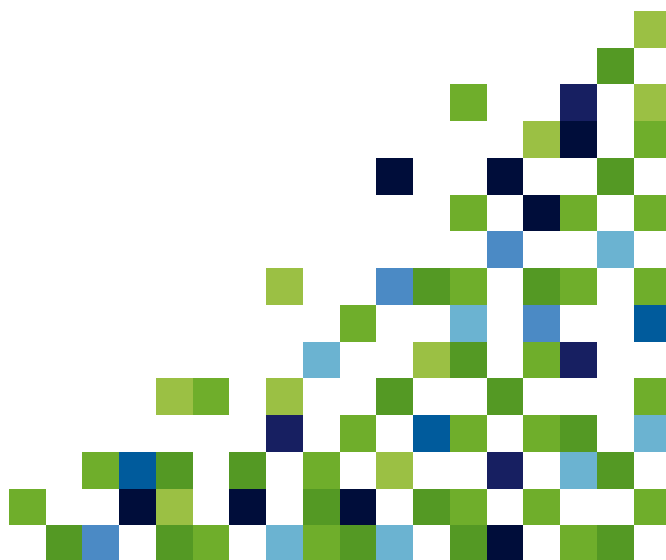
Diskusijas gaitā dalībnieki identificēja vairākas sabiedrības grupas, piemēram, iebraucēji no atšķirīgām kultūrām,

viendzimuma ģimenes ar bērniem, bērniem ar uzvedības traucējumiem, ar kurām sociālajam darbiniekam ir jāstrādā, taču tam trūkst juridiska regulējuma un arī emocionāli sociālais darbinieks nav gatavs pieņemt konkrēto klienta situāciju.

Diskusijas dalībnieki atzina, ka sociālā darba ar daudzveidīgām sabiedrības grupām pilnveidei nepieciešams stiprināt sociālo dienestu un NVO sadarbību, pilnveidot pakalpojumu klāstu, lai tas atbilstu dažādām un kompleksām klienta vajadzībām, kā arī pilnveidot sociālā darba izglītības sistēmu augstākās izglītības līmenī un attīstīt sociālā darba atbalsta sistēmu, ko nodrošina mentori, asistenti u.c.

Ņemot vērā diskusijā izskanējušo, LM informēja, ka ir plānots izstrādāt metodisko materiālu, kurā tiktu iezīmēti sociālā darba pamatprincipi ar daudzveidīgām sabiedrības grupām un pieejamais resursu kopums, kā arī organizētas mācības par dažādības jautājumiem sociālā darba speciālistiem, dodot iespēju izaicināt savus stereotipus un pilnveidot profesionāļu zināšanas un prasmes darbam ar konkrētu mērķa grupu.

Nobeigumā vēlamies teikt paldies visiem profesionāļiem, kas līdz šim ir iesaistījušies un devuši savu ieguldījumu dažādajās aktivitātēs, kas rīkotas projekta ietvaros. Aktuālo informāciju par projekta aktivitātēm, kuru īstenošana tiks turpināta vai uzsākta, un par īstenoto aktivitāšu rezultātiem arī turpmāk publicēsim nākamajos periodiskajos izdevumos. Pasākumu video ieraksti, kā arī lektoru prezentācijas pieejamas LM mājaslapā, sadaļā “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās”.



Ko nozīmē būt jauniešiem – vecumposma specifika un izaicinājumi

Vita Roga-Wiles, sociālās pedagoģijas doktore (Dr. paed.), pedagoģijas zinātnes maģistre (Mg. paed.)
Latvijas sociālo darbinieku biedrības biedre, Lielbritānijas sociālās aprūpes aģentūras “Vitascare” dibinātāja

Raksta mērķis ir sniegt īsu raksturojumu par jauniešu vecumposmu, kas ir ļoti specifisks gan no psiholoģiskā, gan sociālā aspekta, nemaz nerunājot par fiziskā un intelektuālā brieduma īpatnībām. Šim vecumposmam ir raksturīga specifiska personības identitātes krīze, kas bieži vien jaunieši noved konfliktsituācijā pašam ar sevi un ar apkārtējiem. Cik daudz tas tiek ņemts vērā sociālā darba praksē, kad klients ir jauniešs un / vai viņa ģimene? Kādas zināšanas, prasmes un vērtības ir sociālā darbinieka “instrumentu somā”, lai sniegtu atbalstu un palīdzētu jauniešiem risināt problēmas? Šādus jautājumus raksta autore uzdod pati sev, un izvirza rakstam divus uzdevumus, lai rastu atbildes: palīdzēt saskatīt un saprast šī tik svarīgā vecumposma komplicētību un neatkārtojamību, kā arī ieskicēt sociālā darbinieka atbildības kompetenci darbā ar šo mērķa grupu.

Domājot par to, kā veidot šo rakstu, es nevilšus atcerējos režisora Jura Podnieka (1950.–1992.) dokumentālo filmu “Vai viegli būt jaunam?”, kas 1986. gadā satricināja ne tikai PSRS (tajā skaitā Latviju), bet arī visu pasauli. Filma ievada skatītāju it kā pavisam citā pasaulē, par kuru padomju laikos daudz diskutēts netika. Režisors parādīja dažādu jauniešu grupas – pankus, pagrīdes muzikantus, narkomānus – un viņu cīņu, sapņus un arī bailes, dzīvojot pasaulē, kurā viņi netika saprasti. Tā, protams, bija cita valsts politiskā iekārta, bet manā uztverē galvenā doma bija ļoti drosmīga un vajadzīga – parādīt jauniešus kā nozīmīgu sabiedrības grupu ar savām vērtībām, kas bieži netika uzklautā un pienācīgi novērtēta tikai tāpēc, ka neiekļāvās pieaugušo pasaules rāmī. Man liekas, ka dažas līdzības var saskatīt arī šodien. Laikam jau tāpēc arī ir tapis šis raksts.

Taču atgriezīšos pie sava raksta mērķa, un, lai to sasniegtu, saturs tiks veidots divās daļās – pirmā kā teorētisks jauniešu vecumposma raksturojums, akcentējot fizioloģiskās, psiholoģiskās, sociālās un fiziskās pārmaiņas un īpatnības, bet otrajā daļā tiks diskutēts par to, kas īsti var izprovocēt jaunieša uzvedības un rīcības neadekvātumu un kas mums,

sociālajiem darbiniekiem, būtu jā dara.

Raksta sākumā vēlos sniegt dažus interesantus faktus par jauniešiem dažādās valstīs. Jauniešu vecums dažādos literatūras avotos tiek definēts atšķirīgi, un, balstoties uz atzinumiem par jauniešu vecuma bioloģisko amplitūdu, savā rakstā es šo terminu attiecinu uz jauniešu vidējo un vēlīno vecumu, kas ir aptuveni no 16 līdz 22 gadiem. Visā pasaulē jauniešu kā iedzīvotāju grupas skaitliskais rādītājs ir visai liels, aptuveni 1,1 miljards cilvēku, kas ir gandrīz līdzvērtīgs iedzīvotāju skaitam Indijā! Tādas valstis kā Japāna, Norvēģija, Spānija nevar “lepoties” ar lielu gados jaunu iedzīvotāju grupu, jo jauniešu procentuālais īpatsvars Japānā ir tikai 13,2%, Norvēģijā 12,58%, bet Spānijā 9,58%.¹ Savukārt Nigērijā ir tieši pretēja tendence, jauniešu skaits vecumā līdz 18 gadiem pieaug, tas ir aptuveni 56% no iedzīvotāju kopskaita jeb 226 miljoni jauniešu. Salīdzinot datus par Latviju, ir jā saka, ka jauniešu īpatsvars Latvijas iedzīvotāju kopskaitā ir diezgan krasi mainījies kopš 2010.

¹ www.indexmundi.com. Demographics data 2017. Skatīts 04.06.2019.

gada, kas varētu būt saistīts ar straujo iedzīvotāju izceļošanu no Latvijas. No 2010. gada līdz 2017. gadam tas ir samazinājies no 270 376 līdz 250 741.² Taču, lai arī kādus datus rādītu statistika, jauniešu tēma ir aktuāla un uzmanības centrā katrā valstī un starptautiskajā telpā kopumā. Kā pierādījums tam ir plaši atzīmētā Starptautiskā Jaunatnes diena (*International Youth Day*) un Pasaules Jaunatnes diena (*World Youth Day*).

Starptautisko Jaunatnes dienu svin katru gadu 12. augustā, kā tas ir noteikts Apvienoto Nāciju Organizācijas Ģenerālajā asamblejā (*United Nations General Assembly, UNGN*) kopš 1999. gada. Šīs dienas mērķis ir vērst valstu valdību un visas pasaules uzmanību uz jauniešu vajadzībām, problēmām un jautājumiem, kurus ir aktuāli diskutēt un risināt ne tikai nacionālā, bet arī starpvalstu līmenī. Jāatzīmē, ka, neraugoties uz šo kopējo datumu, kuram pievienojusies arī Latvija, dažādās valstīs diena tiek svinēta citos datumos. Piemēram, Taizemē tas ir 20. janvāris, un visā valstī tā ir noteikta kā oficiālā brīvdiena. Savukārt Indijā šo dienu svin 12. janvārī, kas ir indiešu 19. gadsimta hinduistu mūka Svami Vivekenanda (*Swami Vivekenanda*) dzimšanas diena, bet Singapūrā šo dienu atzīmē 2. jūlijā.

Pasaules Jaunatnes dienu ieviesa Vatikāna pāvests Džons Pauls II (*John Paul II*) 1985. gadā, un ar katoļu baznīcas atbalstu tā tiek atzīmēta reizi 2-3 gados, bet katru reizi tas notiek citā valstī, tādējādi norādot uz visas pasaules jauniešu kopību, solidaritāti un iekļaušanu. Šajā gadā svinības notika janvārī Panamā, bet 2022. gada pasākums tiek plānots Portugālē.

Raksta kontekstā ir nepieciešams definēt jauniešu vecumposmu, tāpēc autore izmanto bioloģiskā vecuma definējumu; sniegs psiholoģisko raksturojumu un īpatnības, kā arī aprakstīs tipiskākās šī vecumposma problēmas.

Jauniešu vecums tradicionāli tiek uztverts kā pāreja no vecāku aprūpes atkarīga bērnības perioda uz patstāvību pieaugušo dzīvē. Kaut arī gadi ir visvieglākais veids, kā definēt ikvienu vecuma grupu, tomēr jauniešu vecums ir samērā “izplūduši” kategorija un definējumos ne vienmēr ir minēta viena un tā pati bioloģiskā vecuma robeža. Tādējādi “jaunietis” bieži vien tiek identificēts kā persona, kas var neturpināt obligāto izglītību, un tas ir vecums, kad cilvēks pirmo reizi uzsāk patstāvīgu darba dzīvi. Starptautiskajā telpā tiek izmantota universālā UNESCO definīcija, kurā teikts, ka jaunietis ir jebkura persona vecumā no 15 līdz 24 gadiem. Nacionālā līmenī šis definējums ir diezgan elastīgs, jo, piemēram, Nigērijā, Āfrikas dienvidos, jaunieši ir personas vecumā no 18 līdz 35 gadiem. Savukārt Indijā saskaņā ar “Nacionālo Jaunatnes politiku 2014” jaunietis ir persona vecumā no 15 līdz 29 gadiem. Saskaņā ar Jaunatnes likumu jaunietis Latvijā ir persona vecumā no 13 līdz 25 gadiem.³ Bieži vien ir grūti nošķirt, kad beidzas

pusaudža vecums un sākas jaunieša vecums, izmantojot bioloģisko vecumu kā kritēriju, jo arī problēmu jautājumi, kas risināmi saistībā ar šiem vecumposmiem, nav nemaz tik viennozīmīgi nodalāmi. Līdz ar to ir svarīgi izprast jauniešu vecuma psiholoģiskās attīstības īpatnības un krīzes, kā arī sociālās attīstības specifiku.

Identitātes krīzes autors psihologs E. Eriksons (*E. Ericson, 1902.–1994.*) jauniešu vecumposmu saista ar pretrunām starp identitātes izjūtu un savas lomas nenoteiktības izjūtu. Zinātnieks ir izvirzījis 8 attīstības stadijas cilvēka dzīvē un divas no tām attiecas uz jauniešu vecumposmu:

- 1) **12–19 gadi, kas ir metamorfozes jeb pārvēršanās stadija, kad pilnveidojas fizioloģiskais briedums, attīstās vēlme redzēt pasauli “savām acīm”, ir vajadzība pēc savas dzīves filozofijas. Šo stadiju pavadošie jautājumi: “Kas es esmu?”, “Kas es vēlos būt?” Šī ir galvenā stadija, kad notiek personības psiholoģiskās un sociālās labklājības formēšanās.**
- 2) **20–26 gadi, kas ir simbolisko vārtu uz pieaugušo pasauli stadija. Aktivizējusies profesionālā darbība var būt saistīta ar ģimenes veidošanu, veidojas jaunas sociālās attiecības vai arī jauniešiem kļūst vientuļš. Šī stadija ir atkarīga no tā, cik veiksmīgi vai neveiksmīgi izietas iepriekšējās personības stadijas.⁴**

Kā redzams no zinātnieka identificētajiem gadu skaitļiem, tie norāda robežu starp pusaudža vecumu un jaunieša vecumu ar noteiktu gadu skaitu. Bet vecuma psihosociālās attīstības robežas nav tik skaidri nodalāmas, un tas ir ļoti individuāls personības attīstības process. Šī iemesla dēļ vienāda vecuma jaunieši var būt ar atšķirīgu sociāli psiholoģisko attīstības līmeni – viens vairāk pieaudzis, bet cits var būt ļoti bērnišķīgs. Arī no terminoloģiskā viedokļa, lasot literatūru angļu valodā, neskaidrības var radīt terminu “jaunietis” un “pusaudzis” lietojums, jo termini “*adolescent*”, “*juvenile*” var tikt tulkoti gan kā jaunietis, gan kā pusaudzis. Jāatzīst, ka sociālā darba literatūrā un tiesību zinātnēs pusaudža vecums var tikt precizēts ar tādiem terminiem kā “*minor*” un “*teenager*”.

Savukārt 18–22 gadu vecu jauniešu psiholoģiskās attīstības visspilgtākā iezīme ir savas identitātes, sava “ES” meklēšana, ko pavada dažādas emocionālās “dziņas un vētras”. Paralēli šīm emocionālajām vētrām jaunības periodā notiek personības izpaušmju harmonizācija, tā vairāk individualizējas un nemeklē to konformismu, kas bija tik svarīgs pusaudža vecumā. Kognitīvie procesi intelektualizējas, izziņas intereses kļūst globālas un skar visu pasauli, piemēram, par Dievu, kosmosu, cilvēku, morāli utt. Palielinās paškontrolē, samazinās negatīvisms un jaunieši tiecas pēc mīlestības, tuvības, tajā pašā laikā mēģinot izprast sevi, tādēļ bieži var novērot, ka viņiem ir tieksme uz pašanalīzi, intraversiju jeb savas iekšējās pasaules izpēti. **Pieaug vēlme uztvert sevi**

² www.jaunatneslietas.lv. Infografika – jauniešu skaits LV, 2018. Skatīts 03.06.2019.

³ Jaunatnes likums. Latvijas Vēstnesis, 82 (3866), 28.05.2008.; Latvijas Republikas Saeimas un Ministru kabineta Ziņotājs, 13, 10.07.2008.

⁴ Ericson, E.H. Identity Youth and Crisis. Riggs Monograph No 7, W.W.Norton & Company, Inc. 1968. ISBN 978-0-393-34734-0

kā vienotu veselumu, lai saskanētu iekšējās vajadzības ar ārējo uzvedību saskarsmē ar citiem cilvēkiem. Aiz šī izcēluma uzreiz vēlos pieminēt, ka problēmas attiecībās ar pieaugušajiem sākas, ja šīs vajadzības netiek apmierinātas un darbībā nevar tikt realizēta sava iekšējā pārliecība; tad, protams, rodas pretrunas, dubultmorāles sajūta, var veidoties agresīva un izaicinoša uzvedība un rezultātā – zems pašvērtējums. Šajā vecumā ir iespējama arī negatīvās identitātes iegūšana, ja jauniešiem nākas darīt to, ko pārējie no viņa gaida, piemēram, vecāki nosaka to, kur mācīties vai kādu profesiju strādāt, bet tā nav paša jaunieša izvēle.

Lai veidotos personības izpausmju veseluma sajūta, jauniešiem ir jājūt:

- **savas attīstības pēctecība jeb nepārtrauktība un pakāpeniskums;**
- **savs ‘ES’ – tagadējais; ‘ES’- ideālais; ‘ES’ – nākotnē kā vienība;**
- **ka viņa domas par sevi saskan ar citu domām par viņu.**

Jauniešu vecuma beigu posmā jeb vēlīnā jauniešu vecumā ir svarīgi “iziet” no ģimenes jeb atdalīties, kaut arī ģimene paliek kā resurss un vērtība. Ja šī atdalīšanās nenotiek, vecāki neļauj jauniešiem emocionāli pieaugt. Atdalīšanās procesā atrisīties, tas nozīmē būt citādam nekā vecāki, tajā pašā laikā nezaudējot kopību, uzticēšanos un pacietību. Atceros pati sevi, kāda biju, kad vēlējos pēc iespējas ātrāk “tikt prom no saviem vecākiem”, izrādīt sevi kā patstāvīgu un neatkarīgu personību, kas visu var un zina, un es pat nepieļāvu tādu iespēju, ka esmu kļūdījusies vai pieņēmusi nepareizu lēmumu. Tikai paejot gadiem un atskatoties atpakaļ uz šo laiku, esmu varējusi atzīt: “Jā, tas bija pieredzes uzkrāšanas laiks, un ar šodienas prātu es būtu rīkojusies citādi. Bet tas bija mans laiks un tas bija vajadzīgs.” Savos darbos par jauniešu identitātes krīzi zinātnieks Eriksons ir atzinis, ka atdalīšanās un pārvērtību periodā jauniešiem ir nepieciešama pašvērtības stiprināšana, jaunu tiesību un pienākumu pieņemšana, kā arī spēja uzņemties atbildību. Bet tas “nenokrīt no gaisa” pats par sevi, tas ir jāmācās. Vislabākais, ja to iespējams darīt, izjutot vecāku, apkārtējās vides atbalstu un iedrošinājumu. Jauniešiem ir jājūt, ka viņam uzticas, novērtē, un tas ir vienīgais veids kā saņemt uzticību pretim. Psihologs Eriksons, rakstot par jauniešu identitātes krīzi, ir teicis: “...uzticība ir vissvarīgākā, kas jāattīsta un jāatmodina jauniešos.”⁵

Jauniešu vecumposma specifika un īpatnības

Atvadas no bērnības ir ambivalents⁶ process, un šajā procesā jaunieši visu dara savu labāko spēju robežās, viņi ir maksimālisti. Tas izpaužas kā vēlme izskatīties vecākiem nekā patiesībā, pārspīlēta savas sociālās lomas meklēšana,

neapzināta agresija, raudulība, ko pavada vientulības sajūta (“Nevienu mani nespēj saprast!”), un šī iemesla dēļ klusēšana un noslēgšanās sevī savstarpēji mijas ar pārmērīgu vēlmi diskutēt par lietām. Psihiskas izmaiņas notiek arī apziņas darbībā, jo vadošo lomu ieņem zemapziņas darbība, kā rezultātā ir daudz fantāziju un sapņošanas nomodā, kas izpaužas vēlmē veikt varoņdarbus, paveikt lielas lietas, riskēt, celt savu nozīmību, ilgas pēc vienīgās un patiesās mīlestības, ko bieži pavada neveiksme. Notiek vilšanās, bet neviens jau jaunieši nav mācījis, kā sadzīvot, pārdzīvot vilšanās sajūtu, un varbūt neviens nav teicis, ka tā ir normāla sajūta – izjust vilšanos attiecībā uz kaut ko. Kā sekas tiek izjustas un sevī izauklētas “pasaules sāpes”. Izmisums un nevērtības sajūta liek doties patiesības meklējumos, un tas var notikt tīri fiziskā veidā – jaunieši sāk klaiņot, atrodot sev līdzīgus jauniešus, jauniešu grupu. Tādējādi it kā tiek atrasts atvieglojums, mazināta vientulības sajūta, bet tajā pat laikā tiek piedzīvotas jaunas problēmas.

Psiholoģiskajā literatūrā tiek izdalīti 2 tipi, kuros var redzēt kā formējas jauniešu rakstura akcentuācijas.

Pirmais tips ir jaunieši, kas attīstās bez īpašām, ārēji novērojamām krīzēm. Šie jaunieši ir vairāk konformistiski un balstās uz to, ko viņiem teiks citi, uz autoritātēm, tiecas būt līdzīgi citiem. Viņi ir mazāk neatkarīgi, nepatstāvīgi, reti pieņem patstāvīgus lēmumus un viņiem pietrūkst domāšanas mobilitātes stresa situācijās. Otrais tips ir jaunieši, kuri ilgāk meklē savu ceļu, viņiem ir izteikts mazvērtības komplekss un viņu morālie vērtējumi ir nestabili. Viņu attīstībā ir “vētras”, konflikti ar apkārtējiem un krīzes ārējās pazīmes. Savukārt attiecībās ir vērojama nestabilitāte un virspusējība. Tomēr kā pozitīvs moments ir jāatzīmē, ka, ja šāds jauniešis pārvar visas attīstības grūtības, tad salīdzinājumā ar pirmo tipu viņš ir patstāvīgāks un radošāks turpmākajā dzīvē.⁷

Analizējot literatūru par jauniešiem vecumā no 18 līdz 22 gadiem, ir iespējams izdalīt 5 kopīgas pazīmes, kas raksturo jauniešu vecumposma specifiku:

1. **bioloģiskā augšana, fizioloģiskais briedums neatbilstošs sociālajam briedumam (jauniešiem nav samazināta pieaugušā kopija un vairs nav arī bērns);**
2. **nenoteiktais lomu statuss (kas es gribu būt, kāds es esmu, kur ir mana īstā vieta – nav skaidras atbildes uz šiem jautājumiem);**
3. **pieaugošās vajadzības pieņemt lēmumus (pašnoteikšanās, vēlme apliecināties sev un citiem);**
4. **psiholoģiskās slodzes pieaugums (jaunu tiesību, pienākumu un līdz ar to atbildības uzņemšanās par sevi un citiem, kas mijas ar sapņošanu par laimīgu nākotni);**
5. **sevis meklējumi (identitātes krīze, kas no dvēseles stāvokļa raugoties ir visgrūtākais laiks, sastopoties ar nemitīgām pārmaiņām; personības difūzija).**

⁵ Ericson, E.H. Identity Youth and Crisis. Riggs Monograph No 7, W.W.Norton& Company, Inc. 1968. P.233, ISBN 978-0-393-34734-0

⁶ Angļu val. – ambivalence. Jūtu divpusība

⁷ Porter, A. Degree in a Book: Psychology. Everything You need to Know to Master the Subject. London: Arcturus Publishing, 2018. P. 256

Jauniešu biežāk sastopamās problēmas

Kādas tad ir jauniešu biežāk sastopamās problēmas, kuras apspriežot un par kurām rakstot, tiek diskutēts, cik tās ir pamatotas un kas īsti ir cēlonis – pats jauniešis, viņa “trakā uzvedība”, ģimene vai vēl kaut kas cits? Vēlos atzīmēt, ka neesmu veikusi nekādu literatūras analīzi par šo tematu, bet esmu balstījies uz savā pieredzē uzkrātām zināšanām un novērojumiem. Lai to labāk veiktu, esmu sagrupējis problēmas pēc to rašanās cēloņiem. Pirmā grupa ir psiholoģiska rakstura cēloņi, kas izraisa tādas problēmas kā agresivitāte, izaicinoša uzvedība, pašdestrukcija, klaiņošana un dažādas atkarības. Šie cēloņi var būt:

- **negatīvā rakstura akcentuācijas (pašizolētība, pašnoniecināšanās tendences vai egocentrisms);**
- **emocionālais sasprindzinājums (iekšējie bremzēšanas un kontroles mehānismi nav efektīvi attīstījušies);**
- **izteiktā vientulības sajūta (trūkst draugu, domu biedru, kas viņus uzklausa);**

Otrā grupa – sociālie un vides rakstura cēloņi, kas var izraisīt jau iepriekš minētās problēmas, kā arī bezdarbu un “ačgārnās identifikācijas” problēmu, kad jauniešis sāk “spēlēt” pretējo lomu tai, ko no viņa sagaida:

- **nabadzīga, emocionāli nomācoša vide (disfunkcionālas ģimenes ar dažādām sociālajām problēmām, resursu trūkums);**
- **stigmatizācija no apkārtējiem (pieaugušo, bieži vien skolotāju, nosodījums, neizpratne);**
- **vides resursu trūkums, līdz ar to radošo iespēju trūkums (nav iespējas attīstīt un realizēt savas radošās potences);**
- **pieaugušo nepamatotās gaidas un fantāzijas par to, kādam jābūt jauniešiem (augstu pieaugušo pasaules ideālu izvirzīšana, mēģinājumi “ierāmēt” jaunieša individualizāciju, nespēja sekot līdzi jauniešu vajadzību maiņai).**

Kā pēdējā grupa ir ar garīgo veselību saistītie cēloņi, kas paši par sevi jau ir problēmas, kuras jāizprot, jāņem vērā un jārisina ģimenei un veselības aprūpes speciālistiem:

- **depresija;**
- **sevis savainošana (angļu val. – self-harm) (sevis grauzīšana vai dedzināšana, kas palīdz kontrolēt intensīvas emocionālās sāpes);**
- **vispārējās trauksmes sindroms (angļu val. – Generalised Anxiety Disorder – GAD) (skolas vai dzīves vietas mainīšana var izsaukt ekstremālus pārdzīvojumus un apjukumu);**

- **pēctraumatiskā stresa traucējumi (angļu val. – Post-traumatic disorder – PTSD) (kā sekas fiziskai vai seksuālai vardarbībai, citu traumatisku un biedējošu notikumu pieredze, piedzīvota dabas katastrofa);**
- **ēšanas traucējumi (anoreksija vai bulīmija, kas rada nopietnas fiziskās veselības problēmas).⁸**

Manuprāt, esmu pieminējusi tikai dažas no būtiskākajām cēloņu un to radīto seku problēmām, bet tās vienmēr jāanalizē ļoti individuāli, jo cēloņsakarību variācijas var būt ļoti atšķirīgas un vienmēr atkarīgas no konkrētā gadījuma. Līdz ar to esmu nonākusi pie pēdējās šī raksta diskusijas par sociālā darbinieka kompetenci.

Sociālajam darbiniekam nepieciešamā kompetence darbā ar jauniešiem

Sociālo darbinieku profesionālā kompetence darbā ar jaunatni ir attiecināma uz sociālā darbinieka spēju un prasmi risināt jauniešu problēmas. Latvijas sociālā darbinieka profesijas standartā ir teikts, ka sociālajam darbiniekam ir jāpiemīt zināšanām par “bērnu un jauniešu sociālo, fizisko, garīgo un seksuālo attīstību, t.sk. vajadzībām, uzvedību, izjūtām atbilstoši vecumam no dzimšanas līdz briedumam, kā arī par jauniešu tiekšanos pēc neatkarības, kompetenci, sasniegumiem, personības spēku, identitāti un seksualitāti”.⁹ Bez īpašas sociālā darba literatūras analīzes par sociālo darbu ar jauniešiem un tā definējumiem es uzreiz gribu pievērst lasītāju uzmanību, manuprāt, pašam galvenajam. Lai arī cik precīzi un plaši tiktu aprakstītas standarta zināšanas, praksē ir svarīgi saprast galveno – jaunatne ir sabiedrības pamats, sabiedrības valdošās morāles un uzskatu spogulis, un jaunatne ir neaizsargātākā un visvieglāk ievainojamā sociālā grupa. Tas nav saistīts tikai ar jauniešu vecumposma īpatnībām vai specifiku, par ko rakstīju iepriekš. No sociālā darba ar jauniešiem prakses raugoties, tas saistīts ar jauniešu sociālās izslēgtības riska pieaugušo tendenci visā pasaulē.¹⁰ Šo risku palielina tādu problēmu pieaugums kā etnopolitiskie konflikti, kultūras sensitīvu jautājumu saasinājums izglītības iestādēs, straujas pārmaiņas migrācijas jomā, jauniešu veselības problēmu pieaugums, IT atkarība, kas veicina sociāli komunikatīvo pašizolētību un citi. Līdz ar to sociālo darbinieku profesionālās darbības virsmērķis ir veicināt uz jauniešiem orientētus sociālās iekļaušanas pasākumus, minimizējot iespējas, kad vecumposma specifiskas izraisītās problēmas līdzīgi “sniega bumbas” efektam pārvēršas par nopietnām sociālām problēmām, kas prasa ilgstošu sociālā darba intervenci. Tādējādi preventīvie pasākumi un to nodrošināšana kopienas un individuālā līmenī ir viens no galvenajiem sociālā darbinieka uzdevumiem darbā ar jaunatni, lai jaunieši tiktu atbalstīti savu vajadzību realizācijā.

⁸ <https://www.mentalhealth.org.uk/a-to-z/c/children-and-young-people>, citēts 08/06/2019

⁹ Profesijas standarts (tiešsaiste). Apstiprināts ar Ministru kabineta 2010. gada 18. maija noteikumiem Nr. 461. Citēts 08.06.2019.

¹⁰ Wood J., Westwood S., Thompson G. Youth Work. – London: Routledge, 2014. 248 p. ISBN 9781315767376

Šis uzdevums ietver tādas prasmes un spējas kā:

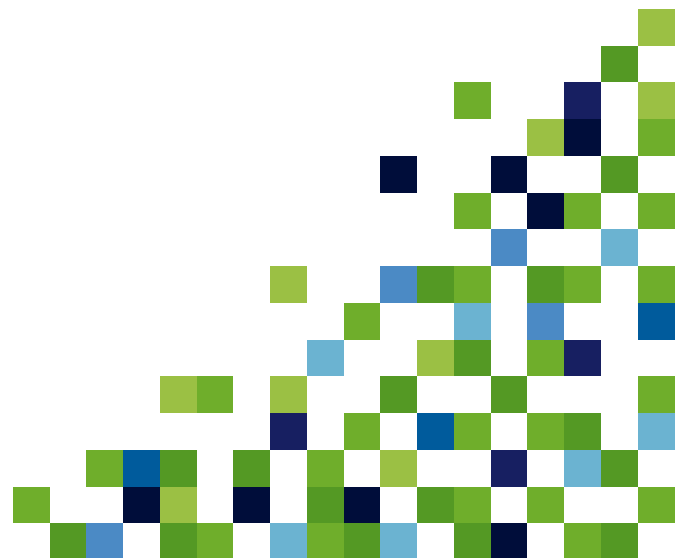
- a) **pētniecība – apzinot kopienas resursus un jauniešu vajadzības, organizēt darbu atbilstoši tam;**
- b) **organizatoriskā – sadarboties ar citiem speciālistiem un institūcijām pēc vajadzības;**
- c) **komunikatīvā un konsultatīvā – veikt pārrunas ar ģimeni un citiem jauniešiem nozīmīgiem cilvēkiem;**
- d) **pārliecināšana – pamatojoties uz profesionālo ētiku, neizrādot varas pozīciju un neuzspiežot savu viedokli, prast pamatot savu viedokli;**
- e) **radošums – attīstīt alternatīvās darbības formas un veidus (jaunieši – tie esam mēs paši šodien, šeit un tagad).**

Un tomēr, kāds tad ir lielākais sociālā darbinieka izaicinājums darbā ar šo mērķa grupu? Kādi svarīgi “instrumenti” ir mūsu darba somā, kad sociālā dienesta redzes lokā ir klients – jauniešis? Manuprāt, mūsu profesionālās rīcības liela daļa ir atkarīga no mūsu pašu personības kvalitātēm, vērtību orientācijas, dzīves pieredzes, zināšanām un notikumu uztveres. Taču kaut kas tajā visā ir vienojošs, un, manuprāt, tā ir prasme un māksla veidot profesionālas attiecības, kas balstās cieņas pilnā uzticībā; spējas un vēlme strādāt ar jauniem cilvēkiem individuāli vai ar grupām; prasme izrādīt empātiju; spēja uzņemties iniciatīvu un pieņemt dažādību; spēja būt elastīgam un radoši reaģēt uz izmaiņām. Šīs prasmes, spējas, attieksmes un zināšanas kopumā tiek sauktas par profesionālās atbildības kompetenci. Kompetence, kurā nav aizspriedumu pret jaunības trakumu, “prāta vētrām un dziņām”, nav nosodījuma vai neiecietības pret trauksmainību vai tieksmi izrādīties. Tā ir kompetence, kura ļauj saskatīt to dažādo krāsainību un ideju bagāto pasauli, ko jaunieši mums piedāvā, bet mēs dažkārt vienkārši to neredzam un nesaprotam. Manā skatījumā tā ir ne tikai profesionālās atbildības bet arī cilvēciskā kompetence.

Nobeigumā atgriežos pie raksta sākumā paustās domas, ko aizņēmos no režisora Jura Podnieka: “Vai viegli būt jaunam?” Ko īsti nozīmē – būt jaunam? Varbūt mums katram ir vērts pārdomāt atbildi uz šo jautājumu gan kā cilvēkam sabiedrībā, gan kā savas ģimenes loceklim, gan kā profesionālim.

Izmantoto informatīvo avotu saraksts

1. **Ericson, E.H.** Identity Youth and Crisis. Riggs Monograph No 7, W.W.Norton& Company, Inc. 1968. 233 p. ISBN 978-0-393-34734-0
2. **Porter, A.** Degree in a Book: Psychology. Everything You need to Know to Master the Subject. – London: Arcturus Publishing, 2018. 256 p.
3. **Wood J, Westwood S, Thompson G** (2014) Youth Work. – London: Routledge, 2014. 248 p. ISBN 9781315767376
4. www.jaunatneslietas.lv. Infografika – jauniešu skaits LV, 2018. Skatīts 03.06.2019
5. <https://www.mentalhealth.org.uk/a-to-z/c/children-and-young-people>
6. www.indexmundi.com. Demographics data 2017. Skatīts 04.06.2019.
7. Profesijas standarts (tiešsaiste). Apstiprināts ar Ministru kabineta 2010. gada 18. maija noteikumiem Nr.461. Citēts 08.06.2019.



Darbs ar ielu jauniešiem

Baiba Ozere, maģistra grāds karitatīvajā sociālajā darbā

Nodibinājums "Sociālo pakalpojumu aģentūra", pusaudžu saskarsmes veicināšanas programmas "DARI" sociālā darbiniece

Raksta mērķis ir aktualizēt jautājumu par darbu ar ielu jaunatni nozīmīgumu mūsdienu sabiedrībā, atspoguļojot tā būtību un metodes un sniedzot priekšstatu par riskiem, ar kuriem sastopas ielu jaunieši. Saturā tiks aprakstīta esošā pieredze, īstenojot pilotprojekta aktivitātes ielu darbā Rīgas centra rajonā, kā arī analizētas ielu jaunatnes darbiniekam nepieciešamās kompetences un izaicinājumi, ar ko iespējams sastapties ielu jaunatnes darba praksē.

Kā Eiropas, tā arī Latvijas kopējo stratēģisko mērķu sasniegšanā pakāpeniski attīstās izpratne par jaunatnes politiku un tās lomu, kas jauniešus neuztver tikai kā problēmgrupu, bet gan kā pilnvērtīgu sabiedrības attīstības resursu.¹ Jo sevišķi laikā, kad jaunatnes īpatsvars iedzīvotāju kopskaitā nepārtraukti samazinās, ieguldījums jaunatnei paredzētos pasākumos ir izšķirīgs Latvijas un citu Eiropas valstu sabiedrību nākotnei.

Saskaņā ar **Jaunatnes likumu**² pašvaldības plāno vietējo darbu ar jaunatni, izstrādājot pašvaldības jaunatnes politikas plānošanas dokumentus (piemēram, darbu ar jaunatni stratēģija). Pašvaldība, pildot savas funkcijas, veic darbu ar jaunatni, ievērojot jaunatnes politikas pamatprincipus un valsts jaunatnes politikas attīstības plānošanas dokumentus. Starptautiskā līmenī **Eiropas Savienības jaunatnes stratēģija**³ "Ieguldīt jaunatnē, iesaistīt jauniešus" paredz akcentē nepieciešamību veicināt jauniešu līdzdalību, lietderīgu brīvā laika pavadīšanu, nodrošinot prasmju apgūšanas un personības attīstības iespējas.

Arvien vairāk dažādas iesaistītās puses – politikas veidotāji, sociālā darba speciālisti, nevalstisko organizāciju pārstāvji, jaunatnes darbinieki, izglītības iestāžu speciālisti un citi – tiek mudināti rīkoties un sadarboties tādas sistēmas izveidē, kas labāk identificē un mazīna riska faktorus, ar kuriem saskaras jaunieši sabiedrībā. Runājot par tik kompleksu jautājumu kā darbu ar sociālā riska jauniešiem, ir būtiski atzīt, ka sociālā riska jaunieši nav problēma pati par sevi, bet drīzāk atspoguļo to, ka sabiedrība nespēj pilnībā apmierināt bērnu un jauniešu vajadzības. **Jaunietis kļūst par sociālā riska jaunieti**, kad viena vai vairāku faktoru ietekmē (piemēram, nelabvēlīgi sociālie apstākļi, veselības problēmas vai invaliditāte, atkarības, disfunkcionālas attiecības ģimenē u.c.) viņam ir liegtas vai apgrūtinātas iespējas iegūt pietiekamus ienākumus, pilnvērtīgi

saņemt dažādus pakalpojumus (piemēram, veselības aprūpi, pieejamu izglītību, speciālistu (psihologs, karjeras konsultants u.c.) konsultācijas) un apmierināt savas vajadzības, kuras ir būtiski nepieciešamas veiksmīgai funkcionēšanai sabiedrībā, piemēram, vajadzība pēc mīlestības, drošības, pieņemšanas, pašrealizācijas, nodarbinātības. Ja jautājumam par darbu ar sociālā riska jauniešiem netiek pievērsta uzmanība un netiek domāts par riska faktoru mazināšanas iespējām, rezultātā var sagaidīt neatgriezeniskas un negatīvas sekas, kas ietekmē visu sabiedrību ilgtermiņā.

Ielu jaunieši – īpaša sociālā riska grupa

Sociālās riska grupas jaunieši var būt jaunieši, kas:

- pieder atšķirīgām kultūras, etniskām un seksuālām minoritātēm;
- iesaistīti narkotiku tirdzniecībā noteiktā rajonā;
- socializējas noteiktā rajonā;
- pieder dažādām subkulturām (emo, goti un citi);
- ir imigranti vai bēgļi;
- kopā lieto narkotikas un citas vielas;
- kopā veic noziegumus.⁴

Viena no sociālā riska jauniešu grupām, kas ir pakļauta sociālās atstumtības riskam, ir *ielu jaunieši*. Literatūrā visbiežāk izmantotā definīcija saka, ka "ielu jaunietis" (vecumā no 13 līdz 25 gadiem) (*street children, street youth, youth of the street, street boys, parking boys, teenage beggars, street bums, youth on their own*) ir jebkurš zēns vai meitene, kuram iela ir galvenā socializācijas vieta, un tā ir kļuvusi par viņa ierasto mājokli un / vai iztikas avotu, un par kuru atbildīgie pieaugušie nepietiekami viņu aizsargā, uzrauga un rūpējas.⁵ Ielu jauniešus raksturo vairākas pazīmes:

- 1) viņiem visbiežāk ir vāja saikne ar ģimeni un citiem pieaugušajiem;
- 2) viņi veido savu sociālo grupu, kas kalpo kā izdzīvošanas līdzeklis;

¹ Jaunatnes politikas īstenošanas plāns 2016.–2020. gadam. <https://likumi.lv/ta/id/281546-par-jaunatnes-politikas-istenosanas-planu-2016-2020-gadam>

² Jaunatnes likums. <https://likumi.lv/doc.php?id=175920>

³ Eiropas Savienības jaunatnes stratēģija "Ieguldīt jaunatnē, iesaistīt jauniešus" – Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, 2011. 5.lpp. <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:161E:0021:0031:LV:PDF>

⁴ Anniken S. Working with young people at risk, 2011. P.47.–48. <https://eurotox.org/wp/wp-content/uploads/Working-with-young-people-at-risk.pdf>

⁵ A Study on Street Children in Zimbabwe. P.89.-90. https://www.unicef.org/evaldatabase/files/ZIM_01-805.pdf

- 3) viņi bieži neapmeklē skolu vai apmeklē to neregulāri;
- 4) viņi visbiežāk lieto atkarību izraisošas vielas.⁶

Savukārt viena no visbūtiskākajām pazīmēm šai mērķgrupai – lielāko daļu sava laika viņi pavada ielas vidē.

Programma “Jaunatne darbībā” definē faktoros, kuri var ietekmēt jaunieša kļūšanu par sociālā riska jauniešu, kā arī veicināt viņa nonākšanu ielu vidē. Tie ir:

- 1) izglītība – jauniešiem ir mācīšanās grūtības; jaunieši aizbēg vai ir izslēgti no izglītības iestādēm; jaunieši mācās internātskolās;
- 2) sociālie apstākļi – jaunieši-likumpārkāpēji; jaunieši, kam ir problēmas ar atkarībām, jaunie / vientuļie vecāki; bāreņi;
- 3) ekonomiskie apstākļi – jaunieši, kas dzīvo trūkumā, ir atkarīgi no valsts sociālajiem pabalstiem; ir ilgstoši bezdarbnieki; jaunieši, kam nav noteiktas dzīves vietas;
- 4) invaliditāte – jaunieši ar garīgu vai fizisku invaliditāti, jaunieši ar hroniskām veselības problēmām;
- 5) kultūras apstākļi – jaunieši, kas pieder etniskām minoritātēm;
- 6) ģeogrāfiskie apstākļi – jaunieši, kas dzīvo ģeogrāfiski izolētās vietās.⁷

Tipiskās asociācijas par “ielu jauniešiem” ir, ka tie ir zēni vecumā ap 13 vai 14 gadiem, kas ir iesaistīti likumpārkāpumos, atkarību izraisošo vielu lietošanā, agrīnās seksuālās attiecībās, ir novārtā atstāti vai bāreņi. Tomēr šis pazīmes vairāk atspoguļo sabiedrības attieksmi pret ielu jauniešiem nekā atsevišķa jaunieša “dzīves realitāti”. Šāds skatījums var būt nepilnīgs, jo tas neattieko uz problēmas sakni, netiek uzverta jaunieša reālā dzīves situācija, kāpēc viņš tā dzīvo. Ielu jaunieši var tikt uzskatīti par “upuriem” vai “problēmu”, par pasīviem labklājības objektiem, nevis par tiesību subjektiem, kas visdrīzāk tiek pakļauti lielam sociālajam riskam un nonāk sodu sistēmā.⁸ Tomēr, kā minēts ANO ziņojumā, patiesā situācija ir tāda, ka ielu jaunieši var būt ļoti dažādi. Tas nozīmē, ka darbā ar ielu jauniešiem būtu jāizvairās no

iepriekš pieņemtiem stereotipiem un darbiniekiem jābūt gataviem dažādām sociālajām situācijām, kādās atrodas jaunieši.

Ielu darbs ar jauniešiem

Ņemot vērā iepriekš aprakstītos riskus, ārkārtīgi aktuāls ir jautājums par ielu jaunatnes darba nepieciešamību. Atziņa, ka jaunieši uz ielas nav “problēma”, bet gan tā situācija, kurā viņš atrodas, ir problemātiska, dod iespēju runāt par to, cik nozīmīga ir ielu jaunatnes darba attīstība. Ielu jaunatnes darbs ir jauns un vēl pietiekami neizvērstas virziens Latvijā. Ielu jaunatnes darba mērķis ir doties, uzmeklēt un bez aicinājuma veidot kontaktu ar jauniešiem tajās vietās, apvidos vai vidēs, kur viņi uzturas (ielu kvartāli, pamestas ēkas, klubi un bāri, kafējnīcas, noteiktas sabiedriskās tualetes, parki, spēļu automātu zāles, vietējās svinību vietas un tā tālāk). Tas ir veids, kā sasniegt tos jauniešus, kurus citādā veidā nebūtu iespējams satikt un uzrunāt. Metodiskajā materiālā par darbu ar sociāli rehabilitējamu bērnu un jauniešu ģimenēm uzskaitīti šādi ielu jaunatnes darba uzdevumi: apkopot zināšanas par palīdzības iespējām vietējā vidē; sniegt tiešu palīdzību un atbalstu vietējā vidē; informēt par iespējām saņemt dažādus pakalpojumus; atbalstīt un konsultēt ielu jauniešu; palīdzēt risināt noteiktas problēmas un situācijas; sniegt akūtu “pirmo palīdzību”.⁹ Ielu jaunatnes darbinieks ir kā savdabīgs “instruments”, lai motivētu ielu jauniešus saņemt papildu palīdzību vai iesaistīties sabiedriskajos procesos.

Ir vairākas formas darbam ar sociālā riska jauniešiem, kas viena otru papildina. Viena no redzamākajām un visplašāk lietotajām ir jauniešu centros realizētais darbs. Tur jaunieši var lietderīgi pavadīt savu brīvo laiku, apgūt patstāvīgai dzīvei tik nepieciešamās sociālās prasmes, iegūt sev būtisku informāciju u.tml. Savukārt **ielu jaunatnes darbs** ietver darbu ar jaunatni ārpus jauniešu centriem (*outreach youth work*) un uz ielām (*detached youth work*). **Darbs ar jaunatni ielās** (*detached youth work*) ir veids, kā, neizmantojot kādu konkrētu jauniešu centru, nodrošināt darbu ar jauniešiem ielās, dodoties tur, kur viņi ikdienā fiziski ir atrodami un pavada laiku. Darbs ar jauniešiem notiek uz vietas jauniešiem drošajā vidē, kas viņam ir labi pazīstama, piemēram, ielās, kafējnīcās, parkos un tirdzniecības centros. Tā ir vide, kur jauniešiem ir savas vērtības, attieksmes, noteikumi un ambīcijas, un viņi ir pārņemti ar savām idejām un mērķiem. Ielu darbam ir raksturīga mērķtiecīga mijiedarbība starp ielu jaunatnes darbinieku un jauniešiem. Šī darba forma tiek izmantota kā neformālās un sociālās izglītības sniegšanas metode ielu jauniešiem, kā arī nepieciešamības gadījumā dod iespēju ielu jaunatnes darbiniekam palīdzēt risināt uz ielas identificētās jaunieša vajadzības vai problēmas (piemēram, jauniešu ir apzagts, cietis vardarbībā vai “izmests” no mājām). Ielu jaunatnes darbinieka un ielu jaunieša attiecības

⁶ Projekts “Bērns uz ielas” – Rīga: Sociālā darba un pedagoģijas augstskola “Attīstība” un Kriminoloģijas pētījumu centrs, 1997. 8.lpp. http://providus.lv/article_files/1464/original/BernsUzIelas.pdf?1331650348

⁷ Neformālās izglītības programma “Jaunatne darbībā” kā sociālās iekļaušanas instruments”. – Rīga: Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra, 2010. 1.lpp http://www.lm.gov.lv/upload/sociala_aizsardziba/sociala_ieklausana/eg/aktualitate_14_1.pdf

⁸ Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights on the protection and promotion of the rights of children working and/or living on the street, Human Rights Council, 2012. 5.lpp. https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session19/A-HRC-19-35_en.pdf

⁹ Rokasgrāmata “Metodes darbā ar sociāli rehabilitējamu bērnu un jauniešu ģimenēm & Sociāli apdraudētu bērnu un jauniešu motivācijas metodes”. – Rīga: LR Labklājības ministrija, 2004. 87.–88.lpp. petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/file/LM_Metodes_darba_ar_soc_rehab.doc

ir pilnīgi brīvprātīgas un vērstas uz pastāvīgām sarunām. Ja jauniešiem ir problēmas, ko iespējams risināt sadarbībā ar citām institūcijām, ielu jaunatnes darbinieks palīdz jauniešiem (tikai ar piekrišanu) spert nākamos soļus. **Darbs ar jaunatni ārpus jauniešu centriem** (*outreach youth work*) ir ielu darba forma, kurai ir raksturīgi tas, ka ielu jaunatnes darbinieks dodas pie jaunieša viņa ierastajā vidē un tur informē par pasākumiem un iespējām, ko piedāvā jauniešu centri vai citas organizācijas. Jauniešiem tiek motivēti personīgi izmantot esošās iespējas un iesaistīties kādā no piedāvātajām aktivitātēm vai projektiem. Ielu jaunatnes darbinieks sniedz atbalstu, iedrošinājumu un nepieciešamo palīdzību, lai jauniešiem piedalītos kādā pasākumā vai projektā, tādā veidā iegūstot jaunas prasmes un pieredzi. Ielu jaunatnes darbinieks palīdz jauniešiem atrast vajadzīgos pakalpojumus ārpus ielu vides.¹⁰ Abām darba formām ir vienots tas, ka ielu jaunatnes darbinieki veido kontaktu ar jauniešiem ielās un identificē viņu vērtības, problēmas, vajadzības. Atšķirība ir tā, ka “*detached youth work*” gadījumā tiek izstrādātas un īstenotas atbilstošas aktivitātes ar jauniešiem uz vietas, savukārt “*outreach youth work*” gadījumā jauniešiem tiek aicināti iet “ārā no ielas” un iesaistīties jau esošajos projektos, pasākumos vai kur citur, kur tiek sniegta jauniešiem nepieciešamā palīdzība.¹¹ Abas darba formas ir vienlīdz izmantojamas, lai sasniegtu rezultātus, aizsniedzot ielu jauniešus.

Jaunatnes darbinieks kā resurss ielu darbā ar jauniešiem

Latvijā šobrīd neviena profesionālā grupa nav īpaši apmācīta, lai veiktu ielu jaunatnes darbu. Dažādas izglītības un darba pieredzes profesionāļi, piemēram, psihologi, jaunatnes darbinieki, sociālie pedagogi, sociālie darbinieki, skolotāji var veikt šo darbu. Tajā skaitā ielu jaunatnes darbu var veikt arī valsts un pašvaldību iestādēs strādājošie sociālie darbinieki, kā arī dažādu privāto iestāžu un organizāciju sociālie darbinieki, kas darbojas vietējā vidē. Jaunatnes darbinieki ir salīdzinoši jauns, bet perspektīvs resurss ielu darbā ar jauniešiem līdzās sociālajiem darbiniekiem un citiem profesionāļiem. Jaunatnes darbinieks (*youth worker*) pēc būtības ir persona, kas veic darbu ar jauniešiem, iesaistot jauniešus darba ar jaunatni īstenošanā un izvērtēšanā; nodrošina aktivitātes un lietderīga brīvā laika pavadīšanas iespējas jauniešiem vietējā līmenī.¹²

Kopumā jaunatnes darbinieka galvenā loma ir sniegt jaunatnei informatīvu, konsultējošu, sociālu, psiholoģisku, tiesisku un cita veida atbalstu un palīdzību.

Jaunatnes darbinieka profesijas standarts¹³ nosaka, ka jaunatnes

¹⁰ Tara Morris, Rocio Cifuentes, Hayley Wood. The Detached & Outreach Youth Work Handbook. P.5. <http://www.cwvys.org.uk/wp-content/uploads/2014/06/HB-Detached-and-Outreach-Youth-Work.pdf>

¹¹ Overture Network Meeting “Outreaching and detached youth work in Scouting context”. –Jambville, 2014. P.2. http://overture.europak-online.net/sites/default/files/articles/files/ONJambville14_Session_outreaching_Handout.pdf

¹² Jaunatnes likums. <https://likumi.lv/doc.php?id=175920>

¹³ Jaunatnes darbinieka profesijas standarts. 1.lpp. http://ljp.lv/sites/default/files/wp-documents/JD_profesijas_standarts.pdf

darbinieka izglītībai ir jāatbilst ceturtajam profesionālās kvalifikācijas līmenim un ir jāpiemīt vairākām profesionālās darbības veikšanai nepieciešamajām **kompetencēm**. Šīs jaunatnes darbinieka kompetences ir nozīmīgas un vērtīgas, nemāmas arī dodoties strādāt ar jauniešiem uz ielas. Viena no tām – spēja identificēt problēmas darbā ar jaunatni, piedāvāt atbilstošus risinājumus un noteikt vajadzīgos resursus. Darbiniekam jāzina, kur iegūt nepieciešamo informāciju par ielu jauniešiem aktuāliem jautājumiem. Ielu jaunatnes darbiniekam ir jāpiemīt spējai izvērtēt, kādas izglītojošas, informatīvas un brīvā laika aktivitātes ir nepieciešamas jauniešiem uz ielas, kā arī plānot to saturu, izvēlēties formu un metodes. Lai to darītu efektīvi, darbiniekam jāpārzina ielu jauniešu vajadzības un ekspektācijas; jāsaprot, ko jauniešiem sagaida no ielu jaunatnes darbinieka. Viņam ir jāprot sadarboties un iesaistīt jauniešu izglītojošās, informatīvās un brīvā laika aktivitātēs dažādus speciālistus un institūcijas. Līdz ar to darbiniekam ir jābūt zināšanām par vietējā kopienā piedāvātajām iespējām jauniešiem, kā arī par nodrošinātajiem atbalsta pakalpojumiem. Viena no būtiskākajām darbinieka kompetencēm, it īpaši, strādājot ar jauniešiem uz ielas, ir spēja rīkoties neparedzētās situācijās. Bieži šīs situācijas ir saistītas ar dažādiem riskiem, kas var apdraudēt arī paša darbinieka drošību, tāpēc ir jābūt spējai elastīgi un ātri reaģēt, domājot “divus soļus uz priekšu”. Darbiniekam ir jābūt drosmīgam un neparedzētās situācijās jāpieņem pareizais lēmums, lai maksimāli izvairītos no apdraudējuma drošībai un veselībai.

Ielu jaunatnes darbiniekam ir jāspēj izvērtēt riskus un personīgo drošību, risināt konfliktus, ievērot konfidencialitāti un nedrīskriminējošu attieksmi, pārzināt bērnu tiesību aizsardzības normas un pirmās palīdzības principus, jābūt informētam par narkotisko un citu vielu ietekmi, jābūt ziņošanai par grūti sasniedzamo grupu problemātiku. Veicot praktisko ielu darbu, tika secināts, ka, lai izveidotu pēc iespējas veiksmīgākas attiecības ar ielu jauniešiem, ir ļoti svarīgi, ka ielu jaunatnes darbiniekam piemīt empātija. Tā palīdz darbiniekam labāk izjust jaunieša emocionālo stāvokli, izprast viņa vajadzības un vērtības, tādējādi veidot pozitīvu kontaktu un attiecības ar ielu jauniešiem. Empātijas spēja sekmē to, ka darbiniekam veidojas nedrīskriminējoša attieksme pret ikvienu jauniešu.

Jaunatnes darbinieka profesijas standartā aprakstītās profesionālās darbības veikšanai nepieciešamās kompetences ir vērtīgas gan ielu jaunatnes darbiniekiem, gan citiem profesionāļiem, lai spētu iespējami efektīvāk veikt darbu ar jauniešiem uz ielas un vajadzības gadījumā sniegt informatīvu, konsultējošu, sociālu, psiholoģisku, tiesisku un cita veida palīdzību. No vienas puses, ielu jaunatnes darbinieka kompetenci veido viņa spējas, specifiskās zināšanas un prasmes, no otras – ielu jaunatnes darbinieka personība, pārlicība, vērtības, motivācija. Tas, kāda ir darbinieka kompetence, atspoguļosies viņa ikdienas darbībā un darba rezultātos.

Ielu jaunatnes darba īstenošana Rīgas centra apkaimē

Šī gada sākumā Rīgas domes Izglītības, kultūras un sporta departaments uzsāka īstenot projektu “Praktisks ielu jaunatnes

darbs Rīgas pilsētas apkaimēs”¹⁴ (finansēts no Valsts jaunatnes programmas līdzekļiem), kura ietvaros nodibinājuma “Sociālo pakalpojumu aģentūra” ielu jaunatnes darbinieki veica ielu jaunatnes darbu Rīgas centra apkaimē. Uzdevums bija iepazīt Rīgas centra apkaimi, fiksēt jauniešu reālo situāciju uz ielām, veidot kontaktu ar ielu jauniešiem, organizējot dažādas mirkļa aktivitātes.

Sākotnēji vairākas reizes ielu jaunatnes darbinieki (turpmāk tekstā – darbinieki) veica teritorijas apsekošanu, lai uzskaitītu vietas, identificētu jauniešu vecumu, skaitu, uzvedību un izskatu, novērtētu teritorijas bīstamību. Šajā laikā darbinieki aptaujāja arī apkārtējos cilvēkus (pārdevējus, apsargus, sētniekus un citus), kas ikdienā atrodas jauniešu tuvumā, lai noskaidrotu šīs sociālās grupas ieradumus un apkārtējo attieksmi. Darbinieki izzināja vietas, kur jaunieši uz ielas pulcējās, lai kopā pavadītu laiku. Tika konstatēts, ka tās visbiežāk ir – Rīgas dzelzceļa stacijas un tirdzniecības centra “Origo” apkaime, Rīgas centrārtirgus teritorija, tirdzniecības centra “Stockmann” automašīnu stāvvietā un pazemes gājēju ceļš, tirdzniecības centrs “Galerija Centrs”, kā arī siltajā sezonā pilsētas parki – Ziedonārs, Miera dārzs, Vērmanes dārzs un promenāde gar Daugavu.

Rīgas dzelzceļa stacijas un tirdzniecības centra “Origo” apkaime ir populāra un plaši izmantota jauniešu pulcēšanās, brīvā laika pavadīšanas un lietu nodošanas / iegūšanas vieta. Darbinieki identificēja konkrētas jauniešu kompāniju pulcēšanās vietas šajā apvidū, tās ir: ieeja pie veikala “RIMI” (gan ārpusē, gan iekšpusē), ēstuve “Kebabs Fix” galdiņi, pie stacijas pulksteņa ārpusē (stūris aiz apzaļojumiem), stacijas trepes un laukums pie tām, tirdzniecības centra 2. stāva soliņi, ātrās ēdināšanas restorāns “Hesburgers”. Jaunieši ilgi neuzturas vienā punktā, bet migrē pa visu teritoriju. Darbinieki novēroja, ka laukumā pie Rīgas dzelzceļa stacijas jaunieši brīvi smēķē, kā arī bija manīti atsevišķi citu vielu lietošanas gadījumi. Jaunieši izmanto garāmgājējus, lai tos uzrunātu un iegūtu cigaretes. Vairākkārt darbinieki satika jauniešu grupas ātrās ēdināšanas restorānā “Hesburgers” pie galdiņiem, kur viņi pavada laiku, ēd, spēlē kārtis. Darbinieki aptaujāja restorāna pārdevējus, kuri apliecināja, ka jaunieši tur pulcējās bieži un ļoti lielā skaitā, un dažreiz pat traucē citiem klientiem.

No sarunām ar jauniešiem un veiktajiem novērojumiem darbinieki secināja, ka Rīgas centrārtirgus teritorija tiek izmantota kā satikšanās vieta, cigarešu un dažādu vielu iegūšanas punkts, lai veidotu sociālo kontaktu ar “vietējiem” (pieaugušie, kuri ikdienā uzturas centrārtirgū un visbiežāk atrodas atkarību izraisošo vielu ietekmē). Jauniešus darbinieki satika vietā, kur blakus centrārtirgum ir izveidota “pīpētava”. Vairākas reizes darbinieki satika jauniešus tirdzniecības centra “Stockmann” automašīnu stāvvietā, kur var nokļūt ar liftu

no centrārtirgus puses. Stāvvietā ir klusa un brīvi pieejama, jauniešu vidū tā ir izplatīta pulcēšanās un vielu lietošanas vieta. Tāpat darbinieki satika jauniešu grupas, kuras pulcējās pazemes gājēju ceļā zem tirdzniecības centra.

Arī tirdzniecības centra “Galerija Centrs” apkaimē darbinieki novēroja jauniešu grupas, kas regulāri tur uzturas. Jaunieša mērķis tirdzniecības centrā nav iepirkties, bet to izmantot kā satikšanās un brīvā laika pavadīšanas vietu, kur viņi staigā pa centra stāviem, sēž uz soliņiem, sarunājas, spēlē telefonā spēles, skaļi klausās mūziku. Darbinieki jauniešu grupas satika pie soliņiem, pie ieejas tirdzniecības centrā, kā arī sēžot uz trepēm. Apsekojot tirdzniecības centru, darbinieki jauniešu grupas un konkrētas personas tur satika atkārtoti. Parkos jauniešu grupas visbiežāk pulcējas pie soliņiem, kur blakus mētā bumbu, jaunieši brauc ar skrejriteni, smēķē, skaļi klausās mūziku. Parki ir izdevīgi dažādā nozīmē, jo tur ir salīdzinoši klusāka vide, bet tajā pašā laikā tie atrodas ģeogrāfiski izdevīgā vietā, pilsētas centrā, blakus ir skolas, tuvu ir tirdzniecības centri, centrārtirgus. Parkos ir iespēja brīvā dabā pavadīt laiku, piemēram, izmantot sporta laukumu, skeitparku vai daudzos soliņus.

Pēc teritorijas apsekošanas ielu jaunatnes darbinieki devās uz vietām, kur ielu jaunieši varētu uzturēties, un mēģināja izveidot kontaktu, kā arī nodot informāciju par savu esamību un pakalpojumiem. Darbinieki secināja, ka ielu jauniešu primārā vide ir iela, kur viņi pavada lielu daļu sava laika, jo saredz tajā daudz iespēju. Daudzi no viņiem pazaudē kontaktus ar ģimeni vai radniekiem, neapmeklē skolu, ir bāreņi, ir aizbēguši no mājām, tāpēc pa dienu uzturas uz ielas, bet naktis pavada pie draugiem. No sarunām ar jauniešiem darbinieki secināja, ka ielu jauniešus ietekmē dažādi sociālie riski – vardarbība un atkarības ģimenē, veselības problēmas, nabadzība, invaliditāte, aktīva vielu lietošana, seksuālas attiecības no agra vecuma, zagšana, dzimuma disforija, kā arī dažādas emocionāla rakstura problēmas – vientuļība, zems pašvērtējums, depresijas simptomi, domas par nāvi, jēgas un mērķu trūkums. Realitātē varēja novērot 3 ielu jauniešu tipus:

- 1) “potenciālais” ielu jaunietis (jaunietim pastāv riski, kuru ietekmē viņš var kļūt par regulāru ielu jaunieti);
- 2) “periodiskais” ielu jaunietis (jaunietis, kurš periodiski pavada laiku ielu vidē, piemēram, ir konfliktējošas attiecības mājās, pēc tam atgriežas ikdienas rutīnā);
- 3) “regulārais” ielu jaunietis (jaunietis, kurš regulāri savu laiku pavada uz ielas).

Ielu jaunieši redz kā vietu, kur ir iespēja izdzīvot, iegūt brīvību un neatkarību, nopelnīt, iegūt draugus, interesanti pavadīt laiku, justies pieņemtam un drošam. Jaunieši pieņem tās vērtības, kas ir atbilstošas “ielu ētikai”.

Rodas jautājums, kāpēc dzīve uz ielas jauniešus vilina? Uz ielām veidojas mazi un lieli jauniešu grupējumi, kuriem ir savi “vadošie” līderi. Ielu grupējumos jaunieši galvenokārt meklē piederību. Tā ir iespēja aizbēgt no problēmām un atrasties sev drošā vidē. Šajos ielu grupējumos jauniešus

¹⁴ Rīgas domes Izglītības, kultūras un sporta departamenta īstenotais projekts “Praktisks ielu jaunatnes darbs Rīgas pilsētas apkaimēs” (21.12.2018.– 30.09.2019.), Izglītības un zinātnes ministrijas Jaunatnes politikas valsts programmas 2018. gadam 1.6. apakšsadaļas “Atbalsts mobilā darba ar jaunatni sistēmas izveidei un attīstībai” ietvaros.

vieno kopīgi piedzīvojumi, vienotas intereses, pieredzes gūšana un nodošana, kā arī kopā būšanas brīži. Grupējums spēj atrast kopīgas intereses un gan apvienoties kopīgai idejai, gan vienoties par tās īstenošanas veidu, gan akceptēt vadošo līderi un tā vadības metodi. Nereti šo grupējumu vadošie līderi ir daudz vecāki cilvēki, kuri darbojas vēl citos grupējumos. Jaunieši ielu vidē ir motivēti apvienoties un rast piederību, jo tajā ir iesaistīti 3 elementi: mērķis (naudas iegūšana, vielu iegūšana vai nodošana, laika aizpildīšana), process (kopīgas izklaides, vielu lietošana, piedzīvojumu gūšana, izaicinājumu pārvarēšana), cilvēki (attiecības, kontakti, autoritātes, elki, simpātijas).

Veicot praktisko ielu darbu, darbinieki novēroja, ka ielu jauniešus vieno un piederības sajūtu rada šādas pazīmes:

- 1) kopīgs mērķis uz ko tiecas vai cenšas sasniegt (piemēram, naudas iegūšana, vielu lietošana);
- 2) iekšējās vērtības, rituāli, kultūra (piemēram, specifiska valoda un apzīmējumi);
- 3) pazīšanas zīmes vai simboli (piemēram, zeķes, cepures ar simboliku vai vienots apģērba stils);
- 4) publiska lepošanās ar piederību grupai (piemēram: “mēs – Origo bērni”);
- 5) iekšējie uzvedības kodeksi, kuri no ārpuses ir grūti pamanāmi (piemēram, nepieņemt jauniešu no cita grupējuma).

Praksē ielu jaunatnes darbinieki sastopas ar dažādiem **izaicinājumiem**. Būtisks jautājums bija – kā identificēt, kuri jaunieši ir uzrunājami. Lai uzrunātu jauniešus uz ielām, ielu jaunatnes darbinieki veica šādas darbības:

- 1) ierodoties konkrētā vietā, novērtēja vispārīgo situāciju – vai jaunieši tur ir sastopami, vai jaunieši ir viens pats vai grupā, kāda ir jauniešu uzvedība, vai redzama vielu lietošanas ietekme, vai ir redzami kādi ārēji riski;
- 2) paļāvās uz iekšējiem impulsiem un savu intuīciju par to, vai jaunieši ir vai nav uzrunājami;
- 3) novēroja jauniešu ķermeņa valodu un emocionālās izpausmes – garlaikots, vajadzīga palīdzība, noskumis, kaut ko meklē;
- 4) izmantoja esošo apstākļu sakritību – piemēram, jaunieši viens pats sēž uz trepēm, vai spēlē bumbu, vai raud, vai garlaikoti spaida telefonu.

Noteikti vieglāk ir uzrunāt tos jauniešus, kas ir ieradušies vēl tikai cerībās atrast piederību grupai, vai tos, kas uz brīdi “atdalās” no grupas konfliktu, nelaimīgas mīlestības vai citu iemeslu dēļ. Darbinieki jauniešus uzrunāja, īstenojot mirkļa aktivitātes uz vietas (piemēram, spēles, loterijas, hennas zīmējumi u.c.), uzrunājot un piedāvājot kopā kaut kur aiziet (piemēram, paēst uz “Hesburger”), informējot par pasākumiem

jauniešiem un dažādiem pakalpojumiem, informējot par to, kur var meklēt psiholoģisku palīdzību, iepazīstoties un apmainoties ar kontaktiem, kā arī vienkārši uz klausot jauniešu un viņa stāstu.

Pavadot laiku ielās un meklējot kontaktu ar jauniešiem, ir jāņem vērā, ka var tikt saņemts atraidījums, neatsaucība un neatvērtība, bet tā ir neatņemama daļa no kopējā procesa, pie kuras nevajag apstāties. Darbā uz ielas, ja darbinieks intuitīvi sajūt vēlmi uzrunāt jauniešu, uzreiz ir jāizmanto šī iespēja un apstākļi, jo jaunieši tajā pašā brīdī var pazust un nebūt vairs sasniedzams (piemēram, pazūd pūlī, aktīvi pārvietojas uz citu vietu).

Vēl viens no izaicinājumiem, ar ko sastopās ielu jaunatnes darbinieki, veicot praktisko darbu, **bija ētikas dilemmas**. Šis ir viens no sarežģītākajiem jautājumiem, kas pieprasa no ielu jaunatnes darbinieka īpašu rīcību un attieksmi, sniedzot atbalstu un palīdzību individuālu gadījumu risināšanā, bet tajā pat laikā liek ievērot arī profesionālās un vispārējās ētikas pamatprincipus. Konfidencialitāte ir neatņemams ētikas pamatprincips, lai izveidotu uz uzticību un sadarbību balstītas attiecības ar jauniešu. Jaunieši no darbinieka sagaida informācijas konfidencialitātes nodrošināšanu, turpretī iesaistītās institūcijas sagaida abpusēju sadarbību un nozīmīgas informācijas nodošanu. Jaunieši nereti atklāj ielu jaunatnes darbiniekam sensitīvu informāciju par savu privāto dzīvi, ģimeni, esošajām problēmām, jauniešu grupējumu plāniem, un darbiniekam jāprot gudri izvērtēt, kā izmantot iegūto informāciju. Visbiežāk ir nepieciešams ilgs laiks, lai iegūtu uzticību, atvērtību un drošību ielu jauniešu un darbinieka attiecībās, bet ar vienu soli to var neatgriezeniski zaudēt.

Ielu jaunatnes darbinieki vairākus jauniešus uz ielas satika atkārtoti un savstarpēji apmainījās ar kontaktiem. Darbinieki novēroja, ka ielu jauniešiem bieži nav sava telefona, un, ja tas parādās, pēc brīža atkal var nebūt. Jaunieši labprāt izvēlējās kontaktēties caur sociālajiem portāliem, piemēram, Instagram. Tas deva iespēju sākt ar jauniešu veidot ciešākas attiecības. Lai labāk iepazītu jauniešu un veicinātu viņu uzticēšanos, ielu jaunatnes darbinieks šos jauniešus aicināja pavadīt kopā laiku saturīgākā veidā ārpus viņu ierastās vides, piemēram, apmeklēja kino, brauca ar kartingiem, gāja slidot, spēlēja boulingu. Darbinieki jauniešiem piedāvāja iespējas piedalīties projektā, kur var izstrādāt un radīt savu krekla dizainu. Aktivitātes, kas tika organizētas ārpus viņu ierastās vides, radīja uzticības pilnāka dialoga iespēju, lai apzinātu jauniešu kopējo situāciju. Situācijas apzināšanas mērķis bija noskaidrot, kā varētu palīdzēt jauniešu dzīves situācijā un mazināt problēmas. Darbinieki novēroja, ka jauniešiem var būt grūti un nepieciešams ilgs laiks, kamēr viņš iegūst paļāvību ielu jaunatnes darbiniekam, ticību, ka ar viņu var sadarboties. Tas ir nopietns izaicinājums ielu jaunatnes darbinieka pacietībai.

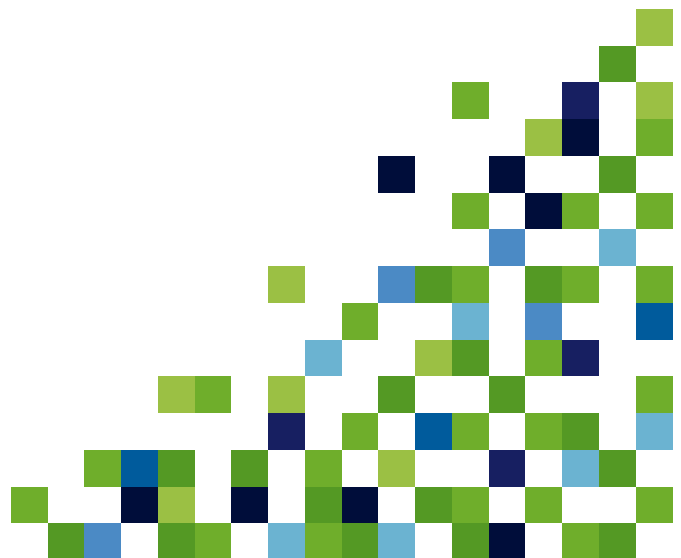
Projekts “Praktisks ielu jaunatnes darbs Rīgas pilsētas apkaimēs” sniedza ieskatu, kāda ir reālā situācija ielās Rīgas centra rajonā, un deva iespēju veidot kontaktu un strādāt ar jauniešiem. Projekta ietvaros kopumā tika uzrunāti vairāk kā 20 ielu jaunieši vecumā no 13 līdz 25 gadiem, īstentot vairākas mirkļa aktivitātes ielu vidē un ar diviem no iepazītajiem

ielu jauniešiem darbinieki uzsāka mērķtiecīgāku darbu, sniedzot individuālu psihoemocionālu atbalstu. Mērķtiecīgs un profesionāls darbs ar ielu jauniešiem Rīgas pašvaldībā ir attīstības procesā, to nepieciešams pilnveidot, izvērtējot projekta laikā uzkrāto praktisko pieredzi. Tā tiks ņemta vērā, izstrādājot metodoloģiskās vadlīnijas turpmākam darbam ar ielu jauniešiem.

Apkopojot uzkrāto pieredzi, var teikt, ka ielu jaunatnes darba attīstība un īstenošana ilgtermiņā sniedz nozīmīgus ieguvumus. Darbs ar jauniešiem uz ielas ir kā “instruments” vai “iztrūkstošais ķēdes posms”, lai gūtu pieeju tiem jauniešiem un jauniešu grupām, kas citādi ir grūti sasniedzami. Ielu jaunatnes darbā, izmantojot atšķirīgu pieeju, ir iespējams ieinteresēt un motivēt jauniešus iegūt jaunu socializācijas pieredzi. Ielu jaunatnes darbs dod iespēju apzināt reālo situāciju konkrētā pilsētas mikrorajonā (piemēram, Rīgas centrs, Bolderāja), iegūt informāciju par ielu jauniešu individuālajām vajadzībām (piemēram, vajadzība pēc palīdzības, atbalsta personas, materiālā nodrošinājuma, atkarību profilakses), veicināt ielu jauniešu līdzdalību lēmumu pieņemšanā un sabiedriskajā dzīvē (piemēram, jautājumos, kas skar jauniešu brīvā laika pavadīšanas iespējas), nodrošināt neformālo izglītību (piemēram, īstenojot aktivitātes ielu vidē), veicināt jauniešu iesaisti nevalstiskajās organizācijās vai nodarbinātībā (piemēram, piedalīties nometnēs, iesaistīties projektā “PROTI un DARI” vai citās atbalsta programmās). Ielu jaunatnes darba attīstība nākotnē dod cerību, ka šajā izaicinājumā un pārmaiņu piesātinātajā dzīves periodā jauniešiem tiktu nodrošināta viegli pieejama saikne, kas palīdzētu veiksmīgāk integrēties sabiedrībā.

Izmantotā literatūra un avoti

1. A Study on Street Children in Zimbabwe. P.89.– 90. https://www.unicef.org/evaldatabase/files/ZIM_01-805.pdf
2. **Anniken S.** Working with young people at risk. – 2011. P.47.–48. <https://eurotox.org/wp/wp-content/uploads/Working-with-young-people-at-risk.pdf>
3. Eiropas Savienības jaunatnes stratēģija “Ieguldīt jaunatnē, iesaistīt jauniešus” – Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, 2011. 5.lpp. <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:161E:0021:0031:LV:PDF>
4. Jaunatnes darbinieka profesijas standarts. 1.lpp. http://ljp.lv/sites/default/files/wp-documents/JD_profesijas_standarts.pdf
5. Jaunatnes likums. <https://likumi.lv/doc.php?id=175920>
6. Jaunatnes politikas īstenošanas plāns 2016.–2020. gadam <https://likumi.lv/ta/id/281546-par-jaunatnes-politikas-istenosanas-planu-2016-2020-gadam>
7. Neformālās izglītības programma “Jaunatne darbībā” kā sociālās iekļaušanas instruments”. – Rīga: Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra, 2010. 1.lpp http://www.lm.gov.lv/upload/sociala_aisardziba/sociala_ieklausana/eg/aktualitate_14_1.pdf
8. Overture Network Meeting “Outreaching and detached youth-work in Scouting context”. – Jambville, 2014. P.2. http://overture.europak-online.net/sites/default/files/articles/files/ONJambville14_Session_outreaching_Handout.pdf
9. Projekts “Bērns uz ielas” – Rīga: Sociālā darba un pedagoģijas augstskola “Attīstība” un Kriminoloģijas pētījumu centrs, 1997. 8.lpp. http://providus.lv/article_files/1464/original/BernsUzIelas.pdf?1331650348
10. Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights on the protection and promotion of the rights of children working and/or living on the street, Human Rights Council, 2012. 5.lpp. https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session19/A-HRC-19-35_en.pdf
11. Rokasgrāmata “Metodes darbā ar sociāli rehabilitējamu bērnu un jauniešu ģimenēm & Sociāli apdraudētu bērnu un jauniešu motivācijas metodes” – Rīga: LR Labklājības ministrija, 2004. 87.–90.lpp. petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/file/LM_Metodes_darba_ar_soc_rehab.doc
12. **Tara Morris, Rocio Cifuentes,** Hayley Wood. The Detached & Outreach Youth Work Handbook. P.5. <http://www.cwvys.org.uk/wp-content/uploads/2014/06/HB-Detached-and-Outreach-Youth-Work.pdf>



Sociālais darbs ar jauniešiem dienas centrā "Roku rokā"

Austra Smilgaine, sociālā darba maģistre (Mg. soc. d.)

Raksta mērķis ir sniegt ieskatu Atbalsta centra bērniem un ģimenēm "Roku rokā" prakses specifiskā sociālajā darbā ar jauniešiem vecumā no 12 līdz 17 gadiem, kas balstīta vairāk nekā divdesmit gadu ilgā pieredzē. Rakstā tiks analizēta attiecīgā mērķa grupa un tās problemātika. Tiks aprakstītas Centrā izmantotās pieejas darbā ar jauniešiem un viņu ģimenēm, kā arī iezīmēti to riski. Raksta noslēgumā apkopotas rekomendācijas sociālā darba ar jauniešiem dienas centros pilnveidei, kas veidotas, sasaistot teorētiskās atziņas ar autores un citu sociālo darbinieku pieredzi šajā un citos dienas centros.

Šī gada 18. jūnijā Atbalsta centrs bērniem un ģimenēm "Roku rokā" (turpmāk tekstā – Centrs) svinēja savu 21. dzimšanas dienu. Šķiet, ka tikai pirms īsa brīža tika aizvadītas skaistās Centra 20 gadu jubilejas svinības. Droši varam teikt, ka tas ir vecākais dienas centrs bērniem un jauniešiem ne tikai Rīgā, bet visā Latvijā. Centrs atrodas Latgales priekšpilsētā, Līksnas ielā 13, kādas ne pārāk pievilcīgas daudzstāvu ēkas pirmajā stāvā. Pēc izkāpšanas no 15. trolejbusa ceļš uz to ved pa šauru, bruģētu ielu. Caur sarkaniem koka vārtiem, pie kuriem saulainās dienās nereti sasēduši pāris pavecāki kungi ar plastmasas alus pudelēm rokās, nonākam nelielā pagalmā, kur kuplo bērzs un krāšņi zied Centra darbinieku stādītās puķes. Pēc tam ir jāiziet cauri daudz pieredzējušām koka ieejas durvīm, kas kādreiz, iespējams, bijušas krāsotas zaļas. Tad seko dažī tumšā gaitenī, un veram smagās Centra durvis. Mūs vienā mirklī apņem bērnu un jauniešu čalas, kāds skaļi smejas, cits klusītēm darbiniekam stāsta savu sāpi. Kāds paskrien garām, tevi teju nenogāzdams no kājām, jo tiek spēlēti *sumīši* vai paslēpes, cits, paverot durvis, no virtuves atnes gardu ēdiena smaržu, pavēstīdams, ka pusdienas ir gatavas un visiem jāpulcējas uz apli.

Šeit pilnā sparā jau 21 gadu kūšā dzīvība. Katru dienu ap trīsdesmit bērnu mēro nupat aprakstīto ceļu, un dažkārt vasaras brīvlaikos, kad Rīgā atgriezušies tehnikumos studējošie, pie pusdienu galdiem cieši kopā saspiežas pat vairāk nekā četrdesmit bērnu un jauniešu. Tāpat ir reizes, kad Centrā ierodas viņu vecāki – vai nu izrunāties ar kādu no darbiniekiem individuāli, vai arī iesaistīties radošās aktivitātēs virtuvē vai pie rokdarbu galdiem. Kas viņus pievelk šai vietai? Kāpēc viņi to izvēlējušies par savējo?

Turpmākajās rindkopās tiks aprakstīta un analizēta dienas centrā "Roku rokā" īstenotā sociālā darba prakse, kā arī



1. attēls.

Centra 20 gadu jubilejas svinības 2018. gada 18. jūnijā

meklētas atbildes uz iepriekš minētajiem jautājumiem. Tomēr vispirms vēlos atzīmēt, ka analīzi veicu no savas – jauna sociālā darbinieka – perspektīvas, tādēļ nepretendēju uz precīzu Centra vēstures faktu vai kādreiz izmantoto metožu pārzināšanu, bet piedāvāju savu skatījumu uz tā tagadni – ko man divu gadu garumā bija iespējams novērot, piedzīvot un īstenot. Man šī bija pirmā sociālā darba pieredze, tā cieši saistījās arī ar maģistra darba izstrādi un pētījumu par sociālo darbu ar nepilngadīgiem jauniešiem dienas centros Rīgā¹. Šis pētījums lika iedziļināties gan profesionālu, gan pieaugušo Centra

¹ Smilgaine, A. Sociālais darbs ar nepilngadīgiem jauniešiem dienas centros Rīgā (Maģistra darbs). – LU, SZF, Rīga, 2018. Izgūts no <https://dspace.lu.lv/dspace/handle/7/40414>

klientu stāstos par to, kas viņiem licis turp atgriezties atkal un atkal.

Dienas centra pakalpojums

Latvijas Evaņģēliski Luteriskās baznīcas Diakonijas centra Atbalsta centrs bērniem un ģimenēm "Roku rokā", ko ikdienā saucam vienkārši par Centru vai "Roku rokā", ir viena no Rīgas Sociālā dienesta līgumorganizācijām, kas sniedz dienas aprūpes centra pakalpojumu. Tā pamata funkcija Rīgas pilsētā ir definēta šādi: "Darba dienās dienas laikā nodrošināt sociālās rehabilitācijas pakalpojumus, sociālo prasmju attīstību, izglītošanu un saturīgu brīvā laika pavadīšanas iespējas, klientu un viņu tuvinieku līdzdalību konkrētu sociālo problēmu risināšanā, atbalsta un pašpalīdzības grupu darbību."²

Centra "Roku rokā" sniegto pakalpojumu nodrošina sociālais darbinieks, sociālais pedagogs, psihologs, brīvā laika pedagogs un sociālais rehabilitētājs³. Uzsākot sociālā pakalpojuma sniegšanu, iesaistītie profesionāļi katram no klientiem izstrādā individuālu intervences plānu, kas tiek izvērtēts un atjaunināts reizi pusgadā, tiekoties starpprofesionāļu sanāksmēs. Šajās sanāksmēs Centra darbinieki izanalizē katru gadījumu, apkopo veiktā darba rezultātus, savus novērojumus un ieteikumus par aspektiem, kam nākamā pusgada laikā jāpievērš uzmanība. Pēc tam Centra sociālais darbinieks Sociālajam dienestam sniedz katra klienta sociālo prasmju izvērtējumu. Reizi gadā, kā arī klientam sasniedzot pilngadību vai pārtraucot apmeklēt Centru, tiek sagatavots sniegtā pakalpojuma novērtējums, tajā aprakstot sniegtos speciālistu pakalpojumus, rezultātus un rekomendācijas tālākam darbam ar jauniešu un viņa ģimeni. Kaut arī nereti komunikācija starp gadījuma vadītāju Sociālajā dienestā un Centru ir formāla, labo praksi starpinstiuciju sadarbībā raksturo gadījumi, kad Centrā tiek organizētas nelielas starpinstiuciju sanāksmes klientu situācijas pārrunāšanai.

Šo sociālo pakalpojumu, balstoties uz Rīgas Sociālā dienesta nosūtījumu, Centrs sniedz Rīgas pilsētas pašvaldības teritorijā deklarētiem bērniem un jauniešiem vecumā no pieciem līdz septiņpadsmit gadiem, kā arī viņu ģimenēm. Tas tiek piešķirts gadījumos, kad sociālais darbinieks Sociālajā dienestā ir izvērtējis nepieciešamību bērnam brīvajā laikā atrasties drošā vidē, attīstīt sociālās prasmes un iemaņas, mācīties darboties komandā, uzlabot sekmes skolā u.c. Vienlaikus ar Centra

palīdzību tiek risinātas tādas sociālās problēmas kā vardarbība ģimenē, dažādas atkarības un sociālā atstumtība.

Taču ne mazāk svarīgi ir tas, ka liela daļa bērnu un jauniešu nonāk dienas centrā uz vecāku iesnieguma pamata, jo vecāki ir subjektīvi saskatījuši risku bērna uzvedībā vai savās iespējās nodrošināt viņam saturīgu brīvā laika pavadīšanu. Šī iemesla dēļ Centrā sastopam dažāda vecuma bērnus un jauniešus no ģimenēm ar nereti ļoti atšķirīgu socioekonomisko fonu un dzīves pieredzi, kas, kā būs lasāms nākamajā apakšnodaļā, ļauj pārkāpt tās sociālās barjeras, kas citos apstākļos, iespējams, būtu nepārvaramas.

Centra mērķa grupas – jauniešu – raksturojums

Lielākā daļa jauniešu, kas apmeklē Centru, to ir sākuši darīt jau bērnībā līdz ar skolas gaitu uzsākšanu. Retos gadījumos Centram pievienojas kāds jauniešs, kas to iepriekš nav apmeklējis. Tie ir jaunieši, kas nereti nāk no viena vecāka ģimenēm vai ģimenēm, kas ilgstoši ir Sociālā dienesta redzes lokā un saskaras ar dažādām sociālām problēmām, ar ko cieši saistītas tādas jauniešu problēmas kā skolas neapmeklēšana, klaiņošana, atkarību izraisīto vielu lietošana vai izolēšanās virtuālajā pasaulē.

Kā to atzīst amerikāņu sociālā darba eksperti Terija Mizrahi un Larijs E. Deiviss (*Terry Mizrahi and Larry E. Davis*), jauniešus šādos gadījumos ietekmējis ne tikai finansiālo resursu vai atbilstošas dzīvesvietas trūkums, bet arī sociālā kapitāla trūkums, kam būtu jāveidojas no pozitīva piemēra iepazīšanas apkārtējā vidē, kā arī sabiedrības un ģimenes atbalsta⁴. Minētie autori norāda, ka šī pozitīvā piemēra iepazīšanā jauniešiem nozīmīgi var būt dienas centri kā drošas un stabilas vietas, kur iespējams saņemt atbalstu, iepazīt pozitīvas attiecību veidošanas un problēmu risināšanas stratēģijas, kā rezultātā tiek attīstīts sociālais kapitāls⁵. Jauniešu sociālā kapitāla attīstīšana ir būtiska Centra "Roku rokā" darbības daļa, kas notiek, veidojot ģimenisku vidi, kam pamatā ir neformāla komunikācija un personiskas attiecības starp jauniešiem un darbiniekiem.

Vienlaikus Centrā satiekas bērni un jaunieši no ģimenēm, kuras var raksturot kā sociālam riskam pakļautas, ar bērniem un jauniešiem no ģimenēm, kur pieaugušo sociālā funkcionēšana nav apgrūtināta. Piemēram, kamēr pirmie ikdienā saskaras ar pieaugušo ģimenes locekļu atkarību problēmām, bezdarbu, zemām sociālām prasmēm, paplašinātās ģimenes atbalsta trūkumu un citām problēmām, tikmēr otro vecāki ir nodarbināti, ir ieguvuši izglītību, uztur kontaktu ar radniekiem utt. Tie ir faktori, kas ietekmē atšķirīgas dzīves pieredzes un veidus, kā tiek risinātas problēmas un kur tiek meklēts atbalsts. Tieši caur neformālu savstarpējo attiecību veidošanas pieredzi jauniešiem ir iespēja paplašināt savu redzesloku, iepazīt citādo un vairojot toleranci pret to.

² Rīgas pašvaldības pakalpojumu portāls. (13.11.2018). Dienas aprūpes centra pakalpojums bērniem. Skatīts 04.06.2019. <https://www.eriga.lv/ServiceCards/Default.aspx?cardExternalId=RD018499AJ0015>

³ Dienas aprūpes centru darbību bērniem Rīgas pilsētas pašvaldībā reglamentē Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums <http://www.likumi.lv/doc.php?id=68488>, Ministru kabineta (MK) 13.06.2017. noteikumi Nr. 338 "Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem" <https://likumi.lv/ta/id/291788-prasibas-socialo-pakalpojumu-sniezedejiem>, MK 02.04.2019. noteikumi Nr. 138 "Noteikumi par sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības saņemšanu" <https://likumi.lv/ta/id/305995-noteikumi-par-socialo-pakalpojumu-un-socialas-palidzibas-sanemšanu>, kā arī Rīgas domes 04.09.2012. saistošie noteikumi Nr. 184. "Rīgas pilsētas pašvaldības sniegto sociālo pakalpojumu saņemšanas un samaksas kārtība" <http://www.likumi.lv/doc.php?id=252684>

⁴ Mizrahi, T., & Davis, L. E. (Eds.). *Encyclopedia of Social Work* (20th ed.). – New York: NASW Press and Oxford University Press, 2008.

⁵ Turpat, 309. lpp.

Jāatzīmē vēl divi nozīmīgi mērķa grupu raksturojoši aspekti. Pirmkārt, apmēram puse no Centru apmeklējošo bērnu un jauniešu ģimenēm pārstāv krievvalodīgo kopienu, un pirms nokļūšanas Centrā jauniešu latviešu valodas zināšanas ir ļoti vājas. Kā to apliecina vairāk pieredzējušie darbinieki un bijušie Centra klienti⁶, tieši Centrā un tā organizētajās aktivitātēs pavadītais laiks motivē jauniešus apgūt latviešu valodu, kas palīdz iekļauties ne tikai vietējā kopienā, bet arī izglītības sistēmā un vēlāk – darba tirgū. Otrkārt, kaut arī sociālā pakalpojuma sniegšana jāpārtrauc līdz ar 18 gadu vecumu, lielākā daļa klientu Centru turpina apmeklēt arī pēc tam, jo, lai gan formāli viņi ir sasnieguši pilngadību, pāreja uz pieaugušā statusu nav notikusi, turpinās izglītības apguve vidusskolā vai tehnikumā, un jaunieši vēl aizvien ir atkarīgi no vecāku atbalsta. Līdz ar to darbs faktiski tiek turpināts caur jaunieša emocionālu atbalstīšanu gan sarežģītās ģimenes situācijās, gan mācību darbā, kā arī caur iesaisti brīvprātīgo aktivitātēs, viņam iegūstot atdarināšanas cienīga parauga lomu jaunāko vidū.

Darbs ar jauniešiem ikdienā

Galvenais centra "Roku rokā" darbības mērķis ir veicināt Rīgas pilsētā dzīvojošo bērnu un jauniešu pozitīvu attīstību, kā arī atbalstīt viņu ģimeņu, kas saskaras ar multiplām sociālām problēmām, sociālo iekļaušanos.

Ikdienas aktivitātes aptver plašu tēmu loku – Centrā norisinās dažādas radošās darbnīcas, nodarbības sociālo prasmju pilnveidei, sporta nodarbības, kas ļauj apgūt komandas darba iemaņas, nodarbības tādu ikdienas prasmju apguvei kā ēdiena gatavošana, rotaļlietu labošana un telpu uzkopšana, kā arī izglītojošās nodarbības par personīgo higiēnu un drošību. Jauniešiem ik dienas ir iespējams saņemt Centra vadītājas, sociālā darbinieka, psihologa un pārējo darbinieku konsultācijas, kas var norisināties visdažādākajās vietās – gan

kabinetā pie galda, gan virtuvē ar tējas tasi rokā, gan ceļā uz futbola spēli parkā. Tāpat vienmēr pastāv iespēja arī vienkārši atpūsties, papļāpāt un uzspēlēt novusu vai galda hokeju.

Kā jau tika iezīmēts, Centra darbinieki sniedz jauniešiem arī atbalstu mācību procesā. Caur to tiek mēģināts jauniešus motivēt ne tikai uzlabot sekmes, bet arī turpināt izglītības apguvi, jo tās priekšlaicīga pārtraukšana vēl aizvien ir ļoti izplatīta un to spēcīgi ietekmē gan sarežģītie apstākļi ģimenēs, gan negatīvais vienaudžu spiediens. Ņemot vērā šos riskus un tiem pretstatā esošo ilgstošo sadarbību ar Centra profesionāļiem, bieži motivējošais darbs turpinās arī pēc tam, kad jaunieši ir sasnieguši pilngadību un formāli pakalpojuma sniegšana ir pārtraukta.

Īpašs jauniešiem uzticēts pienākums ir svētku pasākumu organizēšana Centra darbinieku vadībā. Jauniešiem ir jāizstrādā pasākuma scenārijs, jāgatavo dziesmas, dejas un citi priekšnesumi, kā arī jāorganizē mēģinājumi jaunākajiem bērniem. Šis pienākums būtiski atšķiras no dažādiem ikdienas darbiem, kas Centrā tiek uzticēti bērniem un jauniešiem. No vienas puses, atbildības par svētku pasākuma organizēšanu piešķiršana norāda, ka jaunieši ir izpelnījušies atzinību par savu aktivitāti Centra dzīvē. No otras – tas ir uzticības "kredīts" jeb iespēja pārbaudīt un apliecināt savas spējas sadarboties, vadīt kolektīvu, plānot. Katru gadu Centra profesionāļu komanda pieņem lēmumu, kuriem no jauniešiem piešķirt šo pienākumu, izvērtējot gan prasmes, kas viņiem jau piemīt, gan potenciālu, kas vēl attīstāms. Vienlaikus tiek izvērtēts, vai šāda pienākuma uzticēšana ir piemērota konkrētajam jauniešim – vai tas motivēs turpināt sevi pilnveidot un apmeklēt Centru.

Daudzos gadījumos tieši Centrā jaunieši un viņu ģimenes iepazīst gan gadskārtu, gan Latvijas valsts svētku organizēšanas un svinēšanas tradīcijas. Tā kā darbs ir apjomīgs un ilgstošs,



⁶ Smilgaine, A. Sociālais darbs ar nepilngadīgiem jauniešiem dienas centros Rīgā (Maģistra darbs). – LU, SZF, Rīga, 2018. 40. lpp.

nevienu nepārsteidz, ka pa atvērtajiem Centra logiem jau septembrī dzirdamas Ziemassvētku melodijas.

Darbs ar ģimeni

Lai gan ikdienā proporcionāli darbs vairāk tiek koncentrēts uz bērniem un jauniešiem, tomēr nedrīkst aizmirst, ka veiksmīgai jauniešu attīstībai ilgtermiņā līdzās Centra darbinieku sniegtajam atbalstam ir nepieciešama stabilitāte ģimenes sistēmas ietvaros, kā arī vecāku un citu tuvinieku atbalsts. Šī iemesla dēļ Centra praksē būtisku lomu spēlē sadarbības veidošana ar ģimenēm. Tā nereti tiek uzsākta, vecākiem piedaloties divu dienu ģimeņu seminārā ārpus Rīgas, kad vecāki iepazīstas gan savā starpā, gan ar Centra darbiniekiem, ārpus ierastās vides nojaucot neuzticēšanās barjeru, ko nereti veido dziļi iesakņojušies stereotipi par apkārtnes sociālajām institūcijām un to darbiniekiem.

Šajos semināros ģimenes tiek sadalītas grupās, kas ceļo starp dažādām stacijām, kur tās sagaida viens no darbiniekiem ar radošiem uzdevumiem ģimenes saliedēšanai, izglītojošu lekciju, diskusiju tēmām vai mākslinieciskām aktivitātēm. Vienlaikus darbiniekiem ģimeņu seminārs ir iespēja novērot katras ģimenes savstarpējo attiecību dinamiku. Šāds novērojums vēlāk palīdz gan individuālā darbā ar klientu, gan sadarbības veidošanā ar Sociālā dienesta sociālajiem darbiniekiem. Pēc šādas kopā pavadītas nedēļas nogales vecākiem jau vieglāk ir pārvarēt nedrošību mērot bērniem tik labi pazīstamo ceļu uz Centru un iesaistīties kopīgā svētku svinēšanā, radošajās darbnīcās vai sarunu vakaros.

Pēdējos pāris gados seminārs tika organizēts augusta vidū, taču pirms tam pat vairākas reizes gadā. Tā organizēšana līdz šim balstījusi Centra vadītājas iniciatīvā un darbinieku brīvprātīgajā darbā, gan rakstot projektu pieteikumus dažādām organizācijām finansējuma piešķiršanai, gan strādājot garas stundas brīvdienās, par to nesaņemot papildu atalgojumu. Tie ir bijuši nepārtraukti centieni pierādīt citām institūcijām, bankām un ziedotājiem, ka seminārs ir nepieciešams, ka tā nav līdzekļu izsaimniekošana, ka tas nes augļus un būtiski ietekmē bērnu un viņu ģimeņu labklājību arī tad, ja šī ietekme nav matemātiski izmērāma.

Nometnes bērniem un jauniešiem – būtiska Centra darba sastāvdaļa

Īpašu lomu Centra darbības specifiskā ieņem nometņu organizēšana bērniem un jauniešiem. Šajā gadījumā stāsts ir līdzīgs kā ar ģimeņu semināriem – nometnes balstās darbinieku iniciatīvā, gadiem ilgā pieredzē balstītā ticībā to jēgai, brīvprātīgajā darbā un savā ziņā arī pašu ģimenes dzīves upurēšanā. Šo nometņu dēļ Centru uzteic sadarbības institūcijas un klientiem iesaka Sociālā dienesta darbinieki. Tomēr dienas centra pakalpojuma saturā nometnes nav iekļautas kā neatņemama tā sastāvdaļa, kas nav pareizi, jo prakse, kas raksturota turpmākajās rindkopās, apliecina, ka šāda veida pasākumi ir nozīmīgs instruments dienas centros veiktā sociālā darba nostiprināšanai un ilgtermiņa mērķu sasniegšanai.

Nometnes norisinās divas reizes gadā – septiņas dienas vasaras brīv laikā un piecas dienas rudenī. Vasaras nometne ir gada centrālais notikums, tāpēc šeit plašāk aprakstīšu to. Par vasaras nometni jauniešu starpā Centrā tiek uzsāktas sarunas jau ilgi pirms nokūsis sniegs, un darbinieki tai gatavojas vairāku mēnešu garumā. Taču pēdējās pāris nedēļas pirms došanās uz nometni, kas jau tradicionāli norisinās Jūrkalnē, Centra gaitenšus pamazām piepilda kastes un maisi ar rezerves apģērbu, traukiem, gumijas zābakiem, peldkostīmiem, dvieļiem, glābšanas vestēm, guļammaisiem un visu citu, kas var izrādīties nepieciešams, 50 bērniem un jauniešiem septiņas dienas dzīvojot brīvā dabā pie jūras un nakšņojot teltīs.

Kad viss Centra darbinieku un klientu kolektīvs kādas jūlija pirmdienas pēcpusdienā pēc trīs stundu brauciena autobusā ir izkrāmējis septiņām dienām nepieciešamo iedzīvi un inventāru, sākas telšu uzsliešana un iekārtošanās. Vakarā tiek organizētas iesvētības un dalīšanās komandās, taču nākamajā rītā 20 jaunieši līdz ar Centra sociālo pedagogu, sociālo darbinieku un jaunsardzes instruktoru dodas trīs dienu pārgājienā uz mežu, atstājot jaunākos bērnus nometnes teritorijā.

Šis tad arī ir lielākais jauniešus transformējošais piedzīvojums, kura laikā līdzās fiziskiem pārbaudījumiem un izturības treniņam tiek veicināts komandas gars, atjautība un pašapziņa. Piemēram, pagājušajā gadā zemessargu vadībā tika apgūtas tādas jaunas prasmes kā mezglu siešana, ugunscura kurināšana un ūdens filtrēšana. Tāpat jaunieši redz, ka Centra darbinieki ir viņiem blakus un iedrošina gan garā pārgājienā ar smagām mugursomām plecos, gan nakts melnumā brienot cauri upei. Savukārt vakaros pie ugunscura, pirms ievīstīšanās guļammaisā zem klajas debess, norisinās sarunas par visdažādākajām tēmām. Šāda kopīga pieredze un grūtību pārvarēšana satuvina ne tikai jauniešus, bet arī veicina uzticēšanos un komunikāciju ar darbiniekiem, kas pēc atgriešanās no nometnes turpinās daudz brīvāk.



3. attēls.

Jaunieši dodas pārgājienā

Kad jaunieši mērojuši ceļu atpakaļ nometnes teritorijā, viņiem tiek uzticēts nākamais uzdevums – nakts trases organizēšana jaunākajiem bērniem. Caur šī pienākuma izpildi tiek pārbaudītas jauniešu spējas darboties komandā,

plānot, organizēt un uzņemties atbildību. Vienlaikus, tā kā viedokļi un ambīcijas mēdz atšķirties, ir jāapgūst arī konfliktu risināšanas iemaņas un prasme rast kompromisu. Pēc tam arī viņiem pašiem vēl reizi jāpārbauda savas spējas, dodoties darbinieku sagatavotajā nakts trasē, bet nākamajā rītā jātiekas uz kopīgu refleksiju par komandas darbu un uzdevumu izpildi. Nometnes laikā veiktais darbs ir komplekss, caur katru no šiem uzdevumiem tiek atzīta un veicināta jauniešu motivācija un rīcībspēja. Kaut arī ikdienā pārmaiņas jauniešu uzvedībā un savstarpējās attiecībās nāk tikai pamazām – tās nereti pacietīgi jāgaida vairāku gadu garumā, nometne ir iespēja intensīvākam darbam, kas šo procesu paātrina un nostiprina.

Pozitīvas jaunatnes attīstības pieeja

Iepriekš aprakstītās sociālā darba prakses formas ir balstītas pozitīvas jaunatnes attīstības pieejā, kur uzsvērta jaunieša resursu attīstīšana, veiksmīga pāreja uz pieaugušā statusu, kā arī izvairīšanās no iepriekšējo paaudžu sociālo problēmu reproducēšanas. Tā ir cieši saistīta ar attīstības sistēmu teoriju⁷, caur kuru jaunieša attīstību varam skatīt kā nepārtrauktā mijiedarbē ar apkārtējo vidi un citām sistēmām esošu. Šajā gadījumā dienas centrs jaunieša attīstības sistēmā iekļaujas kā droša un stabila vieta, kur mērķtiecīgi tiek strādāts pie ģimeniskas vides nodrošināšanas un kopienas stiprināšanas. Lai arī tiek apzināti riski, tomēr "Roku rokā" caur motivēšanu uzņemties iniciatīvu, piedalīties dažādos pasākumos un caur ģimenes locekļu iesaisti uzsvars ir uz jaunieša individuālajiem un vides resursiem, kas var tikt attīstīti.

Šāda sociālā darba forma sasaucas ar iepazītiem ārzemju prakses piemēriem. Mortens Nisens (*Morten Nissen*) aprakstījis sociālo darbu ar jauniešiem Kopenhāgenā, Dānijā⁸, kura pamatā ir jauniešu iesaistīšana jēgpilnās aktivitātēs – kopīgā darbā kāda jautājuma risināšanā. Šajā gadījumā jaunieši tiek apvienoti ap ārēju problēmu viņu sociālajā vidē, ko kopīgiem spēkiem iespējams risināt, tādējādi attīstot jauniešu prasmes, motivāciju un kolektīva saliedētību. Pretstatā stigmatizējošai praksei, kur sociālais pakalpojums tiek piešķirts jauniešiem kā atbilde uz riskiem vai problēmām viņa uzvedībā⁹, šeit uzsvars ir uz jaunieša potenciālu būt

atbildīgam sabiedrības loceklim. Līdzīgi Tomass Devoss (*Thomas Devos*), viesojoties Latvijā, raksturoja piemēru par jaunatnes darbu pilsētu mikrorajonos Beļģijā¹⁰, kur uzsvērta līdzvērtīgas sadarbības nepieciešamība starp jauniešiem un sociālo darbinieku. Devoss aprakstīja jaunatnes projektu Molenbēkā (viens no nelabvēlīgākajiem Briseles rajoniem), kur jaunieši mērķtiecīgi motivēti iesaistīties savas vides attīstīšanā un uzlabošanā, atzīstot un veicinot jauniešiem piemītošās kompetences un pieejamos resursus.

Centra gadījumā tā ir jauniešu iesaiste pasākumu un aktivitāšu organizēšanā jaunākajiem bērniem, kas viņiem ļauj uzņemties ne tikai iniciatīvu ideju radīšanā, bet arī atbildību par to realizāciju. Tā ir iespēja pierādīt sevi un savu vērtību kolektīvā, kurā viņi ir uzauguši. Kā uzsvēr iepriekš minētie speciālisti un apliecina Centra "Roku rokā" pieredze, izmantojot šādu pieeju, milzīgu lomu spēlē darbinieku pacietība, pozitīva attieksme un ģimenisku ilgtermiņa attiecību veidošanas prasmes kopienas ietvaros, lai saglabātu motivāciju jauniešu personīgai un kolektīvai pilnveidei¹¹.

Kopsavilkums un rekomendācijas

Raksta ievadā uzdevu jautājumus – kas bērnus un jauniešus pievelk šai vietai un kāpēc viņi to izvēlējušies par savējo? Noslēgumā jāsaka, ka ģimeniskā vide, noteikumi, ikdienas rutīna un tradīcijas, uzticības attiecības, kas tiek uzturētas starp jauniešiem un darbiniekiem, veido to drošas un stabilas vides pieredzi, kuras nav jauniešu mājās. Centrā jaunieši iepazīst attiecību veidošanu ar pieaugušajiem, kuri viņus pieņem un motivē, kuriem viņi rūp. Darbs balstās dažādības pieņemšanā, tolerances veicināšanā, profesionāļu komandas saliedētībā, kā arī ticībā bērnu un jauniešu pozitīvas attīstības potenciālam.

Tomēr jāsaka, ka Centra nodrošināto aktivitāšu klāsts ir ļoti plašs un tiecas dažādos virzienos, mēģinot aptvert pēc iespējas lielāku jauniešu un viņu ģimeņu vajadzību loku. Tas lielā mērā balstās darbinieku iniciatīvā un saistīts ar gādīgu vecāku lomas uzņemšanos – paternālistiskām rūpēm par klientu, sociālā darba pieeju un profesionālo robežu vietā stājoties personīgās dzīves pieredzes integrēšanai praksē. Pārkāpjot profesionālās robežas, darbinieki pakļauj sevi augstam izdegšanas riskam. Šī un citu rakstā minētu apsvērumu dēļ noslēgumā esmu iekļāvusi rekomendācijas sociālā darba ar nepilngadīgiem jauniešiem dienas centros pilnveidei; tās veidotas, sasaistot teorētiskās atziņas ar manu un citu sociālo darbinieku pieredzi dienas centros¹².

⁷ Vimont, M. P. Developmental Systems Theory and Youth Assets: A Primer for the Social Work Researcher and Practitioner. *Child and Adolescence Social Work Journal*, 29, 2012. P.499–514. <https://doi.org/10.1007/s10560-012-0271-3>; Lerner, R. M. Relative Plasticity, Integration, Temporality, and Diversity in Human Development: A Developmental Contextual Perspective About Theory, Process, and Method. *Developmental Psychology*, 32(4), 1996. P.781–786. Retrieved from <https://static1.squarespace.com/static/57309137ab48de6f423b3eec/t/59a8648459cc689604346f02/1504208005372/Lerner1996.pdf>

⁸ Nissen, M. The Subjectivity of Participation: Articulating Social Work Practice with Youth in Copenhagen. – Hampshire: Palgrave Macmillan, 2012.

⁹ Turnbull, G. The price of youth: commodification of young people through malleable risk practices. *Journal of Youth Studies*, 19(8), 2016. P.1007–1021. <https://doi.org/10.1080/13676261.2015.1136054>

¹⁰ Devos, T. Youth work in urban neighborhoods: Belgian case. Presented at the Nākamais solis darbā ar jaunatni: sistemātiska pieeja darba ar jaunatni attīstībā lauku reģionos un pilsētu mikrorajonos, Jūrmala, 2018, May.

¹¹ Turpat.

¹² Smilgaine, A. Sociālais darbs ar nepilngadīgiem jauniešiem dienas centros Rīgā (Maģistra darbs). – LU, SZF, Rīga, 2018. 62. lpp

Efektīvai klientu sociālo problēmu risināšanai būtu jāveicina starpinstitucionālā sadarbība starp Rīgas Sociālo dienestu un līgumorganizācijām, kā arī abpusēja kompetences atzīšana. Tikai veidojot aktīvu dialogu starp sociālā gadījuma vadītāju Sociālajā dienestā un sociālo darbinieku dienas centrā, iespējams pārliecināties par abu iesaistīto pušu profesionalitāti un motivāciju rast risinājumu klientu problēmām.

- Jāapsver iespēja mainīt dienas aprūpes centra pakalpojuma saņēmēju vecuma robežas, iekļaujot jauniešus, kas sasnieguši pilngadību, bet turpina apgūt vidējo vai vidējo profesionālo izglītību, tādējādi veicinot priekšlaicīgas izglītības apguves pārtraukšanas prevenciju.
- Nākotnē dienas centri ir jāturpina attīstīt kā stabilas, drošas un uzticamas vietas, kur jauniešiem attīstīt iekšējos resursus un gūt atbalstu ne tikai ģimenes krīžu situācijās, bet arī ikdienā.
- Dienas centros jāveic kā sociālais darbs ar gadījumu, klientu stiprinot, tā arī jēgpilnu aktivitāšu organizēšana, kas ir ārpus individuālo problēmu līmeņa un sniedz iespēju jauniešiem izaicināt un pārbaudīt savas spējas.
- Dienas centra pakalpojuma saturā jāiekļauj nometnes tipa aktivitātes, jo līdzšinējā prakse pierāda, ka tās salīdzinoši īsā laikā ļauj sasniegt un nostiprināt tos sociālā darba intervences mērķus, kas ierastajā Centra vidē var prasīt pat vairākus gadus.
- Kaut arī supervīzija ir stabili iesakņojusies sociālā darba prakses sastāvdaļa, vēlreiz vēlos uzsvērt regulāras sociālā darba profesionāļu, **nevis citu nozaru speciālistu**, vadītas individuālas un kolektīvas supervīzijas nozīmi sociālā darba profesionālo robežu noturēšanā un sociālo darbinieku izdegšanas riska mazināšanā.
- Strādājot vidē, kur sociālais darbs balstīts attiecībās un to kopšanā ilgstošā laika posmā, kā rezultātā nepārtraukti pārklājas personīgā un profesionālā robežas, dienas centru sociālajiem darbiniekiem ir jāveic aktīva ikdienas prakses salīdzināšana ar sociālā darba ētikas normām.
- Sociālajiem darbiniekiem regulāri nepieciešams turpināt profesionālo pilnveidi, saglabājot kritisku skatu uz apgūtajām zināšanām, kā arī uzturot profesionālās un privātās dzīves robežas.

Izmantotās literatūras un avotu saraksts

Devos, T. Youth work in urban neighborhoods: Belgian case. – Presented at the Nākamais solis darbā ar jaunatni: sistemātiska pieeja darba ar jaunatni attīstībā lauku reģionos un pilsētu mikrorajonos, Jūrmala, 2018, May.

Lerner, R. M. Relative Plasticity, Integration, Temporality, and Diversity in Human Development: A Developmental Contextual Perspective About Theory, Process, and Method. *Developmental Psychology*, 32(4), 1996. P.781–786. Retrieved from <https://static1.squarespace.com/static/57309137ab48de6f423b3eec/t/59a8648459cc689604346f02/1504208005372/Lerner1996.pdf>

Mizrahi, T., & Davis, L. E. (Eds.). *Encyclopedia of Social Work* (20th ed.). New York: NASW Press and Oxford University Press, 2008.

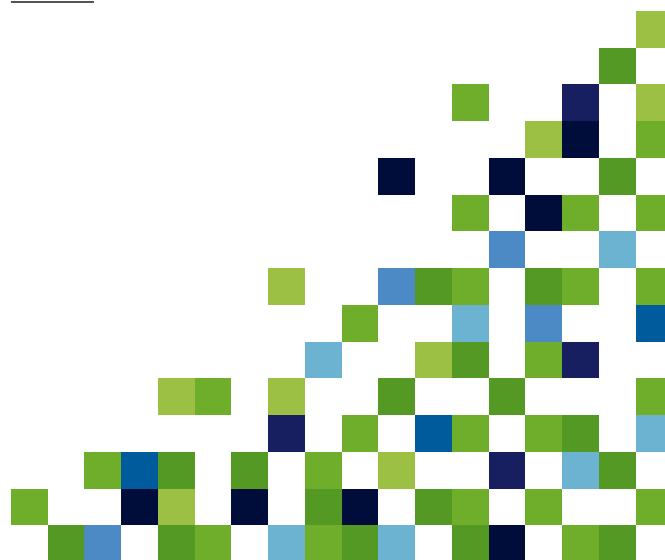
Nissen, M. *The Subjectivity of Participation: Articulating Social Work Practice with Youth in Copenhagen*. Hampshire: Palgrave Macmillan, 2012.

Rīgas pašvaldības pakalpojumu portāls (13.11.2018). Dienas aprūpes centra pakalpojums bērniem. Skatīts 04.06.2019. <https://www.eriga.lv/ServiceCards/Default.aspx?cardExternalId=RD018499AJ0015>

Smilgaine, A. Sociālais darbs ar nepilngadīgiem jauniešiem dienas centros Rīgā (Maģistra darbs). – LU, SZF, Rīga, 2018. Izgūts no <https://dspace.lu.lv/dspace/handle/7/40414>

Turnbull, G. The price of youth: commodification of young people through malleable risk practices. *Journal of Youth Studies*, 19(8), 2016. P.1007–1021. <https://doi.org/10.1080/13676261.2015.1136054>

Vimont, M. P. Developmental Systems Theory and Youth Assets: A Primer for the Social Work Researcher and Practitioner. *Child and Adolescence Social Work Journal*, 29, 2012. P.499–514. <https://doi.org/10.1007/s10560-012-0271-3>



Ieskats jauniešu sociālās rehabilitācijas un atbalsta programmā “Palēciens”

Maija Bērziņa, Mg. sociālajā darbā, pašreiz apgūst kognitīvi-biheiviorālo terapiju

Biedrības “Latvijas Samariešu apvienība” Jauniešu sociālās rehabilitācijas un atbalsta nodaļas vadītāja



1. attēls.

Vecāku grupu nodarbība

Šis raksts ir tapis, aktualizējoties jautājumiem par sociālo darbu ar jauniešiem kā vienu no sociālā darba jomām. Kā lai strādā ar augsta riska jauniešiem, kam ir zema motivācija un izteikti uzvedības traucējumi? Kā veidot attiecības, lai jauniešiem ieklausās un sadzird ieteikumus, un ir gatavs risināt problēmas? Rakstā iepazīstināšu ar savu pieredzi, ko esmu guvusi, realizējot sociālās rehabilitācijas un atbalsta programmu “Palēciens” jauniešiem ar uzvedības traucējumiem.

Pašreiz mana profesionālā darbība ir saistīta ar jauniešiem vecumā no 13 līdz 18 gadiem, kam ir uzvedības traucējumi. Šis vecuma posms jau pēc būtības ir sarežģīts un izaicinošs gan pašam jauniešim un viņa ģimenei, gan nereti arī sabiedrības

normām kopumā. Tā kā šis vecuma posms ietver straujas bioloģiskās un psiholoģiskās pārmaiņas, kas var mīties ar uzvedības traucējumiem, tad sekas var būt neprognozējamas. Primāri jauniešiem var kaitēt sev, neapzinoties, kādam riskam pakļauj sevi vai apkārtējos. Bieži šie jaunieši neizprot, kas ar viņiem notiek un ko apkārtējie no viņiem vēlas panākt. Kā arī, ja ģimenē nav veselīgs pieaugušais ar pozitīvu piemēru, autoritāti vai atbalstoša un droša vide, uzvedība var strauji pasliktināties. Šādās situācijās rodas izteikti aizsargmehānismi, ielas izdzīvošanas stratēģijas kopums. Bieži vien tas ir saistīts ar sociāliem riskiem un problemātiku ģimenē. Līdz ar to jaunieši mēģina atrast domubiedrus un apmierina kādas no savām psiholoģiskajām vajadzībām – būt saprastam, svarīgam, īpašam un mīļētam, paralēli lietojot kādas apreibinošas vielas un paužot savu protestu esošajai sabiedrībai kopumā.



2. attēls.

Saliedēšanās pārbaudījumi

Katrs jauniešs ir unikāls un katram ir savas vajadzības. Jauniešiem ir nepieciešams redzēt un piedzīvot jaunu pozitīvu pieredzi, līdz ar to apgūstot dzīvei nepieciešamās prasmes un

iemaņas. Tāpēc katram jauniešim ir nepieciešama individuāla pieeja ar interesi izraisošiem elementiem, lai veicinātu prasmes un motivāciju līdzdarboties savu grūtību risināšanas procesā.

Ņemot vērā šo aktualitāti, tika izveidots pakalpojums – sociālās rehabilitācijas un atbalsta programma "Palēciens" jauniešiem ar uzvedības traucējumiem (turpmāk – Programma).

Viena no idejas līdzautorēm un pakalpojuma izstrādātāja, sociālā darbiniece un neformālās izglītības trenere Aiga Latišenko, kurai ir ilgstoša pieredze sociālajā darbā ar jauniešiem, ir veiksmīgi integrējusi neformālo izglītību sociālā darba praksē. Viņa ir viena no pirmajām sociālā darba speciālistēm, kura devusi skaidrus signālus, ka jauniešiem ir nepieciešama cita pieeja grūtību risināšanā. Līdz šim prakse liecina, ka neformālās izglītības pieejai ir liels potenciāls attiecībā uz šo mērķa grupu.

Kopumā šis pakalpojums ir labs instruments sociālā dienesta sociālajiem darbiniekiem, jo lielākā daļa šīs mērķa grupas ir sociālā dienesta redzeslokā. Līdz šim prakse liecina, ka darbs ar jauniešiem notiek formāli. Tā kā jaunieši fiziski nav iespējams sasniegt darba laika vai kāda cita objektīva ierobežojuma dēļ, kā arī kabineta formāts jauniešiem neizraisa uzticību un motivāciju abpusēji sadarboties grūtību risināšanai, šis pakalpojums ir unikāls sociālo darbinieku resurss. Liela priekšrocība ir Programmas nenormētais darba laiks: vakari, brīvdienas, svētku dienas – laiks, kad jaunieši ir iespējams fiziski satikt.

Turpmāk tekstā iepazīstināšu ar Programmu, kas tiek realizēta Rīgā sadarbībā ar Rīgas Sociālo dienestu un Labklājības departamentu.

Praksē cenšamies izvairīties no vārdu salikuma "uzvedības traucējumi", jo, ņemot vērā Programmas mērķauditoriju, tas var būt vēl viens iemesls izvairīties apmeklēt Programmas aktivitātes. Fokuss ir uz uzvedības traucējumu mazināšanu, bet, ja nav skaidri izprotama šo vārdu nozīme un iespējamie cēloņi, tad tas var būt kā "zīmogs" jauniešiem pašam vai ģimenei kopumā. Tādējādi var rasties dažādi stereotipi pieņēmumi, kas riska jauniešiem var strauji mazināt motivāciju iesaistīties Programmā. Iepazīstinot ģimeni vai jauniešu ar Programmas mērķi, uzdevumiem un aktivitātēm, nerunājam profesionālā valodā, bet vieglā vienkāršā valodā, lai būtu pēc iespējas lielāks brīvprātīgās līdzdalības princips un raisītu jauniešiem interesi iesaistīties un pamēģināt apgūt jaunu pieredzi.

Programmas mērķis: *veicināt sociālās atstumtības riskam pakļauto jauniešu sociālo integrāciju un mazināt sociālās atstumtības riskus, nodrošinot sociālās rehabilitācijas un atbalsta programmu sociālā riska grupas jauniešiem.*

Programmas uzdevumi:

1. *Paplašināt jauniešu sociālo kontaktu loku.*
2. *Veicināt pozitīvu mijiedarbību starp dažādām jauniešu grupām.*
3. *Attīstīt jaunas sociālās prasmes un stiprināt esošās.*

4. *Nodrošināt lietderīga brīvā laika pavadīšanas iespējas.*

5. *Nodrošināt starpprofesionālo sadarbību.*

Iepriekš tika minēts oficiālais Programmas mērķis un izrietošie uzdevumi, bet turpmāk tekstā atspoguļošu, kā jauniešiem un viņu ģimenei tiek pasniegta informācija par Programmu vienkāršā un saprotamā tekstā.



3. attēls.

Piedzīvojumu izglītības braucieni

Programma ir paredzēta jauniešiem, kam ir kādas grūtības, kas pasliktina viņu pašreizējo situāciju. Tad noskaidro, kādas grūtības ir tieši tam jauniešim, ar kuru veic sarunu – uzklasa jauniešu un ģimeni. Pēc dzirdētā turpina sarunu, izskaidrojot Programmas laika posmu, jauniešu dalībnieku skaitu, Programmas aktivitātes. Programmas darbinieks tikšanās laikā parāda fotogrāfijas no Programmas aktivitātēm. Jauniešiem ir iespēja ne tikai dzirdēt par Programmas aktivitātēm, bet arī redzēt aktivitātes bildēs. Programma ir izveidota kā palīgs jauniešiem, lai viņi paši varētu risināt grūtības. Tā kā Programmas aktivitātes ir saistītas ar jauniešu interešu un iemaņu attīstīšanu, pats jauniešis varēs aktīvi iesaistīties un izlemt, kādas aktivitātes interesē un ko gribētu jaunu izmēģināt. Paralēli Programmas darbinieks noskaidro, kādas ir jaunieša intereses un ko gribētu jaunu piedzīvot. Kad intereses ir noskaidrotas, Programmas darbinieks apstiprina, ka tās ir iespējams attīstīt Programmas ietvaros. Savukārt jauniešiem jāsaprot, ko viņš pats ir gatavs darīt, lai intereses varētu realizēt. Cik gatavs viņš ir aktīvi piedalīties Programmas aktivitātēs (individuālās tikšanās, grupu nodarbības, piedzīvojuma izbraucieni)? Svarīgi, lai jauniešis pašā sākuma saprot, ka Programma un tās aktivitātes nav izklaide, bet katra aktivitāte ir ar kādu konkrētu uzdevumu un virzību. Šī ir iespēja jauniešiem, darot interesantas lietas, mācīties jaunas iemaņas, gūt jaunus draugus un pozitīvas emocijas, kas turpmāk palīdzēs viņam ikdienu grūtību risināšanā. Programmas darbinieks aicina jauniešu nopietni pieņemt lēmumu par iesaisti, jo ar savu "Jā" viņš pasaka kādam citam jauniešim "Nē" – vietu skaits ir ierobežots un daudziem netiek piedāvāta šāda iespēja. Lēmumam ir jābūt

brīvprātīgam, jo Programma nav obligāta. Vēršoties pie jaunieša ģimenes, tiek izskaidrots par vecāku līdzdalības nepieciešamību, apmeklējot vecāku grupas un ģimenes dienas aktivitātes. Tiek sniegta informācija, ka visas aktivitātes ģimenei ir bez maksas un jaunieši Programmas laikā tiek apdrošināti pret nelaimes gadījumiem.

Iepriekš aprakstītais ieskats ir tikai viens no variantiem, kā var pasniegt informāciju. Tas ir atkarīgs no jaunieša vai viņa ģimenes iesaistes sarunā. Ir bijušas situācijas, kad runā tikai kāds no vecākiem, nedodot jauniešiem iespēju iesaistīties un atbildēt uz jautājumiem. Tad Programmas darbinieks uzsver, ka vēlas dzirdēt jaunieša viedokli, jo tas viņam ir ļoti svarīgs, apzināti parādot jauniešiem, ka viņš ir situācijas noteicējs un pats ir spējīgs pieņemt lēmumu par iesaisti Programmā.



4. attēls.

Individuālās tikšanās reizes

Programma sastāv no diviem posmiem

I posms ir sešus mēnešu ilgs, tur tiek uzņemti piecpadsmit Rīgas sociālā dienesta klienti jaunieši, kas atbilst atlasē kritērijiem. I posms ir orientēts uz **motivācijas un attiecību veidošanu**. Tiek noskaidrota jaunieša ikdienu, hobiji, intereses, mērķi dalībai, vajadzības, veselības stāvoklis; iepazīta jaunieša ģimene, noskaidrota sociālā situācija utt.

Ja jauniešiem nebūs izveidojušās savstarpēji uzticamas un atbalstošas attiecības ar Programmas darbinieku, tad par abpusēju sadarbību un grūtību risināšanu nevar būt ne runas. Svarīgas ir atklātas un godīgas sarunas, kurās jauniešiem ne tikai piedalās, bet arī ieklausās un sadzird Programmas darbinieku novērojumus un ieteikumus. Lai saruna veidotos

mērķtiecīga, ir nepieciešams izmantot vienlīdzības principu, izteikt viedokli kā līdzīgam pret līdzīgu. Tas palīdz mazināt psiholoģisko aizsargmehānismu veidošanos un veicina godīguma principa realizāciju.

Ņemot vērā, ka šī mērķa grupa ir ļoti sarežģīta, izaicinoša un bieži vien jaunieši nāk no augsta riska ģimenēm, jauniešu motivācija pārsvarā ir ļoti zema vai periodiski mainīga. Tāpēc tiek izmantoti interesi izraisoši elementi – dzīvnieki, sporta veidi, filmas, picērijas un tamlīdzīgi (atkarībā no viņu interesēm un vajadzībām), ar kuru palīdzību var turpināt attiecību veidošanas procesu citā formātā.

Šajā posmā tiek atklāti runāts par līdzdalību, kā arī par to, ka **katrai rīcībai ir sekas**. Būtiski saprast, ka jaunieši Programmas darbinieks nenosoda, bet dalās ar savām pārdomām par esošo situāciju.

II posms ir astoņu mēnešu ilgs, un no piecpadsmit I posma jauniešiem tiek izvēlēti desmit jaunieši, kuri turpina tālāk darboties Programmā. Jaunieši, kas Programmā vairs nepiedalās, paliek Rīgas sociālā dienesta uzraudzībā, kur gadījuma vadītājs turpina sadarbību ar jauniešiem un viņu ģimeni.

II posms ir orientēts uz jauniešu **pašizaugsmi un prasmju stiprināšanu**.

Jaunieši tiek izvēlēti, balstoties uz konkrētiem kritērijiem: sadarbība, iniciatīva, vajadzība, izmaiņas, motivācija. Jaunieši tiek izvērtēti individuāli – noskaidrots viņu viedoklis par izmaiņām, uzklauts ģimenes un sociālā darbinieka viedoklis, kā arī apkopoti Programmas darbinieku novērojumi un fakti.

Jāsaprot, ka šī Programma nav visiem piemērota, un, ja kādam jauniešiem ir grūtības apmeklēt Programmas aktivitātes un līdzdarboties, trūkst vēlmes kaut ko savā dzīvē mainīt, tad ir nepieciešams cits pakalpojuma veids.

Vēl viens svarīgs aspekts ir tas, ka katrā Programmas posmā notiek darbības izvērtēšana – sākumā, vidū un noslēgumā. Tādā veidā jauniešiem pats var sekot līdzīgai izaugsmei. Izvērtēšanā piedalās arī ģimene, kura dalās ar saviem novērojumiem par jaunieša ikdienu un uzvedību, šādā veidā veicinot savu līdzdalību un analītiski kritisko viedokli par izmaiņām.

Mērķa grupa un mērķa grupas profils: jaunieši vecumā no 13 līdz 18 gadiem (pilngadība ir iestājusies Programmas laikā), kuriem sociālais dienests ir konstatējis multiplas problēmas, kas ir šķērslis veiksmīgai integrācijai. Turpmāk tekstā ieskicēšu, kāds ir Programmas jauniešu profils.

- Uzvedības problēmas. Konstatēti likumpārkāpumi, skolas neapmeklēšana, mācīšanās grūtības, negatīvisms – citu viedokļu un domu noliegšana un neieklausīšanās apkārtējos cilvēkos; agresivitāte, vardarbība – fiziska vai emocionāla; zagšana, klaiņošana, melošana, apsūkāšanās, draudēšana, visatļautība, skolas periodiska apmeklēšana vai vispārēja

neapmeklēšana, izteikti konflikti ar apkārtējiem skolā un ģimenē.

- **Zema motivācija** uzlabot savu dzīves kvalitāti, vērojamas regulāras garastāvokļa maiņas, depresīvs un noraidošs noskaņojums.

- **Sociāli izolēti.** Nepietiekams apkārtējo sociālais atbalsts, hobiju un interešu trūkums; klienti no trūcīgām un maznodrošinātām ģimenēm, citu tautību jaunieši, kam ir grūtības sabiedrības stereotipu dēļ vai kultūras un ģimenes tradīciju ietvaros būt integrētiem; valodas barjera vai šaura sociālo kontaktu loks; izteikti nepietiekams vecāku, radnieku atbalsts, nav draugu, trūkst prasmes socializēties.

- **Zemas sociālās un funkcionālās prasmes.** Zemas komunikācijas un saskarsmes prasmes, t.sk. prasmes risināt problēmas un konfliktus, lūgt palīdzību, atzīt kļūdas un problēmas, strādāt individuāli un grupā, iegūt informāciju un aizpildīt dokumentāciju, atrast darbu, apzināt savus resursus un stiprās puses, plānot laiku un budžetu, uzņemties atbildību un citas.

- **Izglītības problēmas.** Nepabeigta pamatskolas izglītība vai arī tālāk neapgūst kādu profesiju.

Dalībnieku pieteikšana un atlase Programmai

Jāatceras, ka Programmas pamatā ir brīvprātības princips. Tas nozīmē, ka fokuss ir, lai jaunieši brīvprātīgi sāktu izvērtēt grūtības, cēloņus un sekas, un risināt tās, gūstot jaunu pieredzi. Līdz ar to viņam ir jābūt pēc iespējas motivētākam un gatavam iesaistīties aktivitātēs.

Ņemot vērā, ka Programmas mērķa grupa ir ar izaicinošu uzvedību un stingri izteiktiem psiholoģiskiem aizsargmehānismiem, tā ir jāiepazīstina ar Programmu tā, lai jauniešiem pašam sāktu rasties vēlme to apmeklēt. Ar Programmu un tās aktivitātēm nedrīkst baidīt vai pasniegt kā sodu. Jādod iespēja pašam pieņemt lēmumu, un, ja jauniešs jūt, ka Programma viņam kaut kādu iemeslu dēļ nav piemērota, dot iespēju pārtraukt pakalpojumu. Taču Programmas aktivitātes nedrīkst pasniegt kā izklaidi, bet kā interešu un pieredzes attīstīšanas iespēju, lai vēlāk jauniešiem nav vilšanās, kas mijas ar turpmāku izvairīšanos no aktivitātēm.

Dalībnieku **atlasei ir izstrādāti kritēriji**, kas palīdz sociālajam darbiniekam izvēlēties nepieciešamo mērķa grupu. Visi kritēriji balstās uz sociālā darba praksi un veidoti tā, lai sociālajam darbiniekam nebūtu grūtības noteikt jauniešu atbilstību Programmai. Paralēli jāizvērtē, vai tas var palīdzēt gadījumu vadīšanai un izvērztajam mērķim un uzdevumiem. Jāatceras, ka Programmas darbinieks nav gadījuma vadītājs – tas ir pašvaldības sociālais darbinieks, šajā gadījumā Rīgas Sociālā dienesta sociālais darbinieks, kas piesaka jauniešu pakalpojumu.

Lai rastos priekšstats, norādīšu dažus izvērtēšanas kritērijus. Pavisam kopā ir septiņpadsmit izvērtēšanas kritēriji un, ja jauniešiem atbilst pieci kritēriji, tad viņu var pieteikt Programmai.



5. attēls.

Saliedēšanās pārbaudījumi

- Sociālajam darbiniekam pēdējo sešu mēnešu laikā nav izdevies izveidot pozitīvu kontaktu ar jauniešu.
- Saņemta informācija no policijas ar lūgumu uzsākt un piemērot jauniešiem sociālās korekcijas plānu / programmu.
- Jauniešs izvairās no sadarbības ar sociālo darbinieku.
- Jauniešs, kuram ir grūtības iekļauties sabiedrībā savas rases, reliģiskās pārliecības, valodas dēļ.
- Pēdējo divu gadu laikā sociālajam darbiniekam nav izdevies sasniegt vēlamo rezultātu darbā ar jauniešu.
- Jauniešiem nav hobiju, iespēju saturīgi pavadīt savu brīvo laiku.
- Jaunieša vecāki ir pasīvi jaunieša sociālo problēmu risināšanā.
- Un citi.

Sociālais darbinieks, izvērtējot un pieņemot lēmumu, kuram jauniešiem ir nepieciešams šis pakalpojums, aicina ģimeni uz kopīgu tikšanos, kurā piedalās pats sociālais darbinieks, Programmas darbinieks, jauniešs un jaunieša vecāki. Programmas darbinieks iepazīstina ģimeni ar pakalpojumu, pastāsta par aktivitātēm, līdzdalību un mērķi. Notiek iepazīšanās ar jauniešu, tiek noskaidrotas viņa domas, uzklaušīts vecāku viedoklis un, ja jauniešs piekrīt un ir gatavs pamēģināt, tad veic pirmreizējo informācijas noskaidrošanu. Jaunieša likumiskais pārstāvis raksta iesniegumu pakalpojuma saņemšanai.

Uzsākot darbu, Programmas darbinieks atkārtoti tiekas ar jaunieša likumisko pārstāvi jaunieša dzīvesvietā, paraksta līgumu un trīspusējo (Programmas darbinieks, jauniešs un vecāks) vienošanos par turpmāko sadarbību.

Pozitīvi ir tas, ka jauniešs Programmas laikā tiek apdrošināts pret nelaimes gadījumiem, ņemot vērā faktu, ka Programmas

aktivitātes ir bieži saistītas ar dabu un jauniem izaicinājumiem, tādējādi nevar izslēgt savainošanās riska iespējamību. Līdz šim pēc apdrošināšanas pakalpojumiem nav bijusi nepieciešamība, bet, ņemot vērā mērķa grupas specifiku, apdrošināšana ir obligāta prasība, lai īstenotu Programmu.



6. attēls.

Grupu nodarbība/radošās darbnīcas

Programmas aktivitātes

Programmas pamatā tiek izmantota *neformālā izglītība*. Tā ir ārpus formālās izglītības organizēta jauniešus izglītojoša darbība, kas papildina formālajā izglītībā iegūtās zināšanas ar prasmēm, iemaņām un praktisku pieredzi, kas nepieciešama ikvienam sociāli aktīvam cilvēkam. Neformālās izglītības laukā izmanto dažādas metodes un pieejas, tai pašā laikā saglabājot neformālās izglītības pamatprincipus un vērtības. Piemēram – nav pareizi vai nepareizi, mācāmies viens no otra, nenosodīt utt.

Šī izglītība balstās uz interaktīvu mācīšanos – darot to, kas patīk un liekas interesants katram individuāli; galvenais mērķis ir personas attīstības veicināšana un atbalstīšana.

- **Individuālās tikšanās** ar jauniem vai tā likumisko pārstāvi, orientētas uz jauniešu vajadzībām. Individuālās tikšanās ietver attiecību veidošanu, interešu noskaidrošanu un to attīstīšanu, grūtību identificēšanu, pašreizējās situācijas noskaidrošanu, resursu apzināšanu, atbalstu un motivēšanu grūtību risināšanas procesā un citas darbības atkarībā no

jauniešu un viņu situācijas, psiholoģiskām spējām un dzīves prasmēm. Katru mēnesi tiek izvirzīti uzdevumi, kuru norisi pārrunā individuālās tikšanās laikā. Ja ir nepieciešamība, tiek organizētas starpinstitucionālās tikšanās.

- **Grupu nodarbības un radošās darbnīcas.** Mācīšanās caur praktiskām aktivitātēm. Mācīšanās būt kopā, pieņemt atšķirīgo, mācīšanās būt, mācīšanās mācīties. Tēmas ir atkarīgas no grupas specifikas un vajadzībām (vardarbība, iecietība, attiecības, atkarības, komunikācija, emociju atpazīšana, pašregulācija).

- **Piedzīvojumu izglītība.** Brīvā dabā organizēts mācību process, kura pamatā ir tā dalībnieku aktīva un mērķtiecīga iesaiste aizraujošās, izaicinājumiem pilnās āra aktivitātes. Mācību galvenā doma ir apgūt zināšanas caur paša piedzīvoto. Sekmēt personisko un grupas attīstību, apgūt dzīves pamatprasmis dabā. Grupai attīstoties, izbrauciena sarežģītības pakāpe un izaicinājums pieaug.

- **Interesešu izglītība.** Attiecību veidošana caur praktiskām aktivitātēm (kopā ar darbinieku). Programmu uzsākot, nevienam no jauniešiem parasti nav hobiju, lai uzturētu veselīgu un saturīgu dzīvesveidu. Līdz ar to jauniešiem tiek nodrošināti saturīgi brīvā laika pavadīšanas veidi – klinšu siena, sporta aktivitātes (sporta zāle, baseins, sniega dēlis, riteņbraukšana, basketbols, jāšanas sports). Šajās aktivitātēs tiek veicināts arī "Labo darbu" princips, piemēram dzīvnieku patversmes apmeklējums, apkārtējās vides sakopšana, kā arī, ja ir vēlme un nepieciešamās prasmes, kļūt par brīvprātīgo darba veicēju.

- **Vienaudžu izglītība (brīvprātīgais)** – līdzīgs līdzīgam nodod zināšanas un veido attieksmi par jautājumiem, kurus ir grūti apspriest, ja ir valodas, vecuma vai sociālā statusa barjera. Vienaudžu izglītība jauniešiem nozīmē, ka jaunieši apmāca citus jauniešus par šajā vecumā aktuālām tēmām. Tā var notikt gan individuāli, gan grupā.

Ņemot vērā, ka pakalpojums ir sociālā rehabilitācija dzīvesvietā, jauniešiem ikdienā uzturas savā ierastajā vidē un ģimenē. Līdz ar to, lai veicinātu iespējas lielākām izmaiņām, nepieciešams iesaistīt visu jauniešu ģimeni. Pieredze rāda, ka ģimeni iesaistīt bieži vien ir daudz grūtāk nekā jauniem, jo ir sastopama liela pretestība un izvairīšanās. Nereti ir dzirdēti izteikumi, ka problēmas ir jauniešiem nevis ģimenei, tāpēc dariet ar viņu kaut ko. Bieži jauniešu ģimenēm trūkst kritiskās domāšanas, ģimenes locekļi nespēj saredzēt jauniešu uzvedības cēloņus ģimenes kontekstā un saistību ar sekām ārpus tās. Novērots, ka dažkārt jauniešiem ir daudz vairāk iekšējo resursu nekā ģimenei kopumā. Taču ģimenes iesaistīšanās ir ļoti būtiska, lai varētu kopā ar jauniem sasniegt izvirzītos mērķus. Tāpēc, daudz eksperimentējot ar metodēm un darba formu, lai ģimeni motivētu uz iesaistīšanos un līdzdarbību, radās šāda pieeja.

- **Vecāku grupa (I posmā)** – atbalsta un izglītojošās grupu nodarbības ar saliedēšanas un izaicinājuma elementiem.

- **Ģimenes diena (II posmā)** – jauniešiem ar vecāku vai kādu

no ģimenes locekļiem (atkarībā no nepieciešamības) pavada laiku kopā. Tas var būt pārgājieni, orientēšanās, spēļu vakari, kultūras pasākumi, filmu vakari, laivošana, Ziemassvētku egles dekorēšana, kopīga pusdienu gatavošana – atkarībā no aktualitātes un jaunieša vajadzībām, un ņemot vērā ģimenes pārstāvju fizisko un psiholoģisko sagatavotību. *Galvenais akcents ir likts uz kopā būšanu.* Daudzi jaunieši atzīst, ka ar ģimeni nepavada laiku un bieži ilgojas pēc kopā būšanas.

Programmas darbinieks savukārt novēro ģimenes locekļu savstarpējās attiecības, lomas un robežas, piemēram, kā notiek savstarpējā vienošanās par konkrētām lietām. Laika gaitā, kad Programmas darbinieka klātbūtne ģimenei raisa drošu un atbalstošu vidi, Programmas darbinieks dalās savos novērojumos un ieteikumos, kā arī, sniedzot atbalstu, izglīto vecākus.

Interesanti ir tas, ka vecāki izteikti cenšas izvairīties arī no ģimenes dienu aktivitātēm, aizbaidinoties ar darbu, veselības problēmām vai citām svarīgām darīšanām. Nereti tikai ar Programmas darbinieka neatlaidīgu uzstājību un piemērotu risinājumu meklēšanu iespējams realizēt ģimenes dienas. Ar laiku iespējams pamanīt, ka ģimenes pretestība mazinās ar katru reizi. Ģimenes kļūst arvien atvērtākas. Tas ir brīdis, kad var sākt pārrunāt situācijas, kas ir saistītas ar jaunieša uzvedību. Arī vecāki lūdz ieteikumus un cenšas tos realizēt ģimenē. Daudz atklātāk tiek pārrunāti arī citu speciālistu, piemēram, narkologa vai psihiatra ieteikumi. Programmas darbinieks vairs netiek uzskatīts par draudu, bet gan par palīgu situācijas uzlabošanā.

Pozitīvi ir tas, ka aktivitātes dažas ģimenes turpina arī Programmai beidzoties. Tā ir kā jauna tradīcija jaunieša ģimenē. To apstiprina arī no ģimenes saņemtās fotogrāfijas.

Būtiski, ka katru mēnesi Programmas darbinieks sniedz rakstisku atgriezenisko saiti sociālajam darbiniekam par aktivitātēm, mēneša uzdevumiem, procesu aprakstu un novērojumiem. Tādējādi pašvaldības sociālais darbinieks kā gadījumu vadītājs ir lietas kursā par jaunieša darba procesu Programmas laikā.

Darbinieka lomas Programmā

Sociālā darbinieka lomas Programmas laikā ir ļoti mainīgas un atkarīgas no jaunieša vajadzībām, prasmēm un grūtībām. Lomas var arī pārklāties.

Attieksmē pret jauniešu tiek izmantotas izskaidrotāja, uzklausītāja, dažreiz konfrontētāja, socializētāja, plānotāja, sociālo vērtību uzturētāja, izglītojošā lomas.

Lomu sadalījums ir atkarīgs arī no apmeklētām institūcijām, piemēram, pārstāvot jauniešus izglītības iestādēs, bieži jāieņem advokāta vai aizstāvja loma, jo nepieciešams jauniešu aizstāvēt, neskatoties uz rīcību, ko viņš ir veicis. Tajā pašā laikā tiek ieņemta arī starpnieka loma, savienojot nepieciešamos resursus un vienojoties par alternatīvām iespējām, lai tiktu sasniegts jaunieša mērķis.

Lomu uzskaitījumu varētu papildināt atkarība no katra jaunieša situācijas, bet galvenais ir saprast, ka lomu mērķim jābūt tādām, lai nekaitētu jauniešiem un tajā pašā laikā varētu sasniegt nepieciešamo mērķi.

Pārdomas

No profesionālā viedokļa varu droši apgalvot, ka izmaiņas, kas skar jaunieša domāšanu, uzvedību, motivāciju un pašrealizāciju, noteikti notiek. Kādam šīs izmaiņas pamanāmas izteiktāk, kādam citam ne tik ļoti. Ņemot vērā, ka pārsvarā jaunieši ir gadiem piekropuši šāda veida uzvedības modeli, tad īstermiņā veikt redzamas izmaiņas ir ļoti grūti. Arī tad, ja dzīves laikā ir notikušas traumatiskas situācijas (nāve, šķiršanās vai vardarbība), tad piekoptais uzvedības modelis ir kā aizsargs, bruņas pret jaunieša sajūtām. Šis psiholoģiskais aspekts ir jāņem vērā, un tāpēc šajās situācijās kā liels atbalsts un resurss Programmai ir tas, ka varam piesaistīt nepieciešamos speciālistus un supervizorus.



7. attēls.

Jaunieši apgūst datorprasmes

Viens no lielākajiem izaicinājumiem šajā darbā ir spēja ieraudzīt un pamatot gūto rezultātu, jo, strādājot ar cilvēkiem, ne vienmēr konstatētās izmaiņas ir iespējams izmērīt. Rezultāts noteikti ir tas, ka jauniešiem nav atgriezies policijas redzeslokā, sāk apmeklēt izglītības iestādes un neklaiņo, bet tas var būt mainīgi, un to ietekmē daudzi blakus faktori. Strādājot ar šo mērķa grupu, esmu iemācījies priecāties par maziem sasniegumiem. Kas vienam liekas vienkāršs un paveicams, citam var šķist grūts un neiespējams, jo reālajā dzīvē tas nav bijis praktizēts, piemēram, necenzētu vārdu neizmantošana. Pozitīvi ir tas, ka Programmas laikā šo

necenzēto vārdu izmantošana tiek piefiksēta. To dara gan Programmas darbinieki, gan paši jaunieši. Ar laiku jau pats jauniešis pamana, ka izmantojis rupju vārdu un atvainojas par to. Tas ir vēl viens apstiprinājums, ka tiek trenēta paškontrolē.

Izmaiņas tiek novērotas arī sociālo prasmju ietvaros – noteikumu ievērošana, vienošanās izpilde, sadarbība komandā, prasme patstāvīgi plānot un pārvaldīt veicamos darbus, izglītības iestādes apmeklēšana. Piemēram, pats savs Programmas darbinieku, vienojas par tikšanās laiku, ievēro savstarpējo vienošanos, godīgi atbild, atklāti dalās ar pārdomām par savas ģimenes situāciju, izvirza sev adekvātus uzdevumus utt.



8. attēls.

Piedzīvojumu izglītības braucieni

Uzlabojumi ir saistīti arī ar pašaprūpi – ievēro higiēnu, spēj sev sagatavot ēdienu, sakopj savu dzīves vidi, uzrauga un līdzdarbojas apkārtējās vides uzlabošanā, sāk sekot līdzi savai ikdienas garderobei. Piemēram, sāk sevi kopt, uzzina, kas ir dušas želeja, spēj nomizot sīpolu, aiz sevis sakopj utt.

Ir novērotas izmaiņas arī emocionālajā izaugsmē un šo izmaiņu noturība: paškontrolē – atbildības uzņemšanās, iecietība pret vienaudžiem, dažādības pieņemšana; konstruktīvi izsaka kritiku, spēj nosaukt savas emocijas, godīgi atzīstas par vēlmi zagt, nesalauž dūsmās sniega dēli (ja neizdodas iemācīties ar to braukt), pasaka "STOP, man jānomierinās", nonāk pie atziņas "es esmu normāls čoms, nevis kaut kāds mežonis".

Šie ir tikai daži *mazie* rezultāti, ko dažreiz var nepamanīt, bet tie ir ļoti būtiski, lai jaunieši turpinātu sevis izzināšanas un attīstības procesus.

Jaunieša attīstības vērtēšanā un izmaiņu identificēšanā ļoti būtiski ir Programmas darbinieka veiktie novērojumi un individualizēts progress vērtējums, kas tiek sniegts, balstoties uz Programmas procesā konstatētajām pozitīvajām izmaiņām, nevis tikai kā standartizēts formāls instruments.

Darbs ar jauniešu mērķa grupu nav viegls, bet izaicinoši un aizraujoši ir redzēt, kā mainās viņu attieksme, runas veids, un kādas izdzīvošanas stratēģijas viņi ir piedzīvojuši un sapratuši.

Šajā rakstā es koncentrējos vairāk uz pozitīvām lietām, bet realitātē Programmas darbinieks ar negācijām sastopas biežāk, it sevišķi Programmas sākumā. Pozitīvi ir tas, ka Programma ir elastīga un var izmēģināt dažādas metodes un pieejas, savā veidā tas ir radošs darbs profesionāļiem, kas vēlas specializēties kādā jomā un pilnveidot savas zināšanas un prasmes. Jāatceras, ka jaunieši ir sabiedrības daļa un tikai no mums katra ir atkarīgs, kādu pieredzi viņi gūst un kuru virzienu viņi var izvēlēties. Ir jādod iespēja izvēlēties, un mums katram pašam ir jābūt kā piemēram grūtību pārvarēšanas posmā.



9. attēls.

Piedzīvojumu izglītības braucieni

Vēlos izmantot iespēju un pateikt PALDIES Rīgas sociālajiem darbiniekiem par profesionālu sadarbību un Rīgas domes Labklājības departamentam par atbalstu Programmas realizācijā. Paldies jauniešiem, kas ir gatavi mēģināt darīt un nebaidās no neveiksmēm, bet uztver to kā mācīšanās procesu. Paldies jauniešu vecākiem, kas nepadodas un cenšas jauniešiem būt blakus, lai vai kāda būtu viņa rīcība. Un, protams, PALDIES maniem kolēģiem – jūsu enerģija, neatlaidība, iedvesma un profesionalitāte liek man smaidīt un priecāties, kad esam sasnieguši mazos mērķus.



Pierādījumi, pieredze, intuīcija – efektīvas sociālā darba prakses instrumenti

Juris Osis, Mg. sd.

Rīgas domes Labklājības departamenta Nodarbinātības, sociālā darba un prakses pētījumu nodaļas vadītājs

Uz pierādījumiem balstīts sociālais darbs vistiešākā veidā demonstrē sociālā darba teoriju, pētniecības un prakses integratīvo saikni. Tomēr bez tradicionāliem pierādījumiem, kuru pamatojumi meklējami teorijās un pētījumos, sociālie darbinieki praksē nereti balstās arī savā pieredzē un intuīcijā. Raksta mērķis ir raksturot galvenos pierādījumos balstītas sociālā darba prakses principus, akcentējot ne tikai teorijas un pētījumus, bet arī sociālā darbinieka pieredzes un intuīcijas nozīmi profesionālu praktisku lēmumu pieņemšanā.

ASV Nacionālās sociālā darba asociācijas un Oksfordas universitātes izdotajā Sociālā darba enciklopēdijā uz pierādījumiem balstītu sociālā darba praksi raksturo kā izglītības un prakses paradigmu, kas ietver virkni iepriekš noteiktu pasākumu, kuru mērķis ir palīdzēt praktiķiem un dienestu administratoriem identificēt, atlasīt un īstenot efektīvākos un klientu situācijai atbilstošākos risinājumus¹. Lai labāk izprastu, ko nozīmē uz pierādījumiem balstīts sociālais darbs, ir vērts nedaudz pievērsties šī jēdziena un procesa vēsturiskajai attīstībai. Uz pierādījumiem balstīta prakse parādījās medicīnas profesijā 20. gadsimta deviņdesmitajos gados kā process, kas palīdzēja ārstiem izvēlēties efektīvāko ārstēšanu saviem pacientiem, sistemātiski integrējot pierādījumus par iejaukšanās efektivitāti klīnisko lēmumu pieņemšanā. Uz pierādījumiem balstītas prakses ieviešanu medicīnā daudzi zinātnieki un praktiķi uzskatīja par efektīvu veidu, kā savienot pētījumu rezultātus ar medicīnas prakses lēmumiem. Kopš tā laika par šādas prakses straujās izplatīšanās rezultātiem uzskata uzlabotas zināšanas par slimību profilaksi un ārstēšanu, kā arī ekonomiskos ieguvumus, kuri rodas no efektīvu ārstēšanas veidu izvēlēm, tādējādi samazinot veselības aprūpes izmaksas.

Izpratne par to, kas ir un kas nav uz pierādījumiem balstīta prakse, ir ļoti atšķirīga. Šķiet, visvairāk lietotā ir Deivida Saketa un viņa kolēģu definīcija, kura norāda, ka “uz pierādījumiem balstīta prakse ir pētījumu gaitā iegūto labāko pierādījumu integrēšana ar klīniskām zināšanām un klienta vērtībām”²

un “apzināta, skaidri formulēta, pamatota pašreizējo labāko pierādījumu izmantošana lēmumu pieņemšanā par individuālo klientu aprūpi”³ Šādas prakses ieviešana medicīnā ir radījusi ievērojamu interesi par pierādījumu izmantošanu medicīniskās prakses lēmumu pieņemšanā un attālinājusi medicīnas profesiju no tās ilgstošās paļāvības uz autoritātē balstītiem lēmumu pieņemšanas procesiem, kuros empīriskie pierādījumi pienācīgi netiek ņemti vērā⁴.

Uz pierādījumiem balstītās prakses sekmes un popularitāte medicīnā radīja atbalsi arī sociālā darba profesijā, pirmkārt, akademiķu aprindās. Šī gadsimta sākumā uz pierādījumiem balstītas prakses koncepts sāka ieņemt nozīmīgu lomu sociālā darba izglītībā, radot kvalitatīvi jaunu virzienu topošo sociālo darbinieku izglītošanā. Ideja, ka sociālie darbinieki varētu kļūt par zinātniskās literatūras patērētājiem, kuri ar sistemātiskiem paņēmieniem paaugstinātu savas prakses efektivitāti un nepārtraukti izvērtētu savas prakses rezultātus, bija tik lielā mērā pārņēmusi sociālās jomas akademiķu prātus, ka tā tika attīstīta līdz jaunas studiju programmas līmenim un nodēvēta par “jauno izglītības paradigmu”⁵. Tomēr, lai arī cīk sajūsmināti šo tendenci novērtēja sociālā darba izglītības un pētniecības kopienas locekļi, sociālā darba praktiķi to uzņēma ar daudz zemāku entuziasmu. Daudzu sociālā darba pētījumu un mācību

¹ Encyclopedia of Social Work. National Association of Social Workers and Oxford University Press USA, 2019.

² Sackett, D. L., Straus, S. E., Richardson, W. S., Rosenberg, W., & Haynes, R. B. Evidence-based medicine: How to practice and teach EBM (2nd ed.). – New York: Churchill Livingstone, 2000.

³ Sackett, D. L., Rosenberg, W., Gray, J. A. M., Haynes, R. B., & Richardson, W. S. Evidence-based medicine: What it is and what it isn't. British Medical Journal, 312, 1997.

⁴ Gambrill, E. Evidence-based practice and policy: Choices ahead. Research on Social Work Practice, 16, 2006.

⁵ Howard, M. O., McMillan, C., & Pollio, D. E. Teaching evidence-based practice: Toward a new paradigm for social work education. Research on Social Work Practice, 13, 2003.

grāmatu autors Braiens Šeldons šo nepatiku skaidroja ar to, ka sociālie darbinieki uzskatīja, ka uz pierādījumiem balstītās prakses metodes neļaus pielietot tradicionālās, dabiskās sociālā darba pieejas un tādējādi radīs vairāk ļaunuma nekā laba⁶.

Tomēr pētījumi liecina, ka tad, kad sociālā darba praktiķi paši nonāk klientu, piemēram, pacientu lomā, viņi dod priekšroku tādiem pakalpojumiem sniedzējiem, kuri strādā, balstoties uz vislabākajiem pierādījumiem. Eilīna Gambriļa un Leonards Gibss atklāja, ka sociālie darbinieki saviem ārstiem izvirza augstākus pierādījumu standartus, nekā viņi paši lieto savā darbā ar klientiem⁷. Lai gan vairākumam praktiķu būtu samērā viegli apgūt uz pierādījumiem balstītās prakses apmācību un procesu, tomēr dzīvē tas tā nenotiek un joprojām ir vērojams, ka notiek nevis dialogs, bet akadēmiķi un pētnieki cenšas pārliecināt sociālā darba praktiķus par pierādījumu vākšanas lietderību. Turklāt joprojām ir zināma sajūta, ka šie centieni notiek “no augšas uz leju” – akadēmiķi skaidro sociālajiem darbiniekiem, kā uz pierādījumiem balstīto pieeju var dabiski iekļaut sociālā darba praksē.

Droši vien tie sociālā darba praktiķi, kas šobrīd lasa šo rakstu, arī izjūt zināmu skepsi, proti, ka uz pierādījumiem balstītā prakses pieeja nesniedz skaidrus norādījumus par to, kādas ir efektīvākās darbības darbā ar klientu, un lielākoties ir nevajadzīga laika izšķiešana. Šāda pretruna, manuprāt, raksturo situāciju Latvijas sociālā darba jomā, kur, no vienas puses, sociālā darba praktiķiem nav pietiekamas izpratnes par uz pierādījumiem balstītā sociālā darba prakses pieejām, un, no otras puses, akadēmiķiem un sociālo darbinieku izglītotajiem nav pietiekamas izpratnes par to, kā topošajiem jomas profesionāļiem izskaidrot šādas prakses īstenošanas procesus un ieguvumus.

Uz pierādījumiem balstīta prakse ir piecpakāpju process, ko izmanto, lai atlasītu, veiktu un novērtētu individuālas un sociālas intervences, kuru mērķis ir novērst klientu problēmas vai uzlabot sociālos apstākļus.

1. Prakses informācijas vajadzību pārvēršana atbildamos jautājumos.
2. Pierādījumu sameklēšana, lai rastu atbildes uz jautājumiem.
3. Pierādījumu novērtēšana.
4. Pierādījumu izmantošana prakses lēmumu pieņemšanā.
5. Procesa izvērtēšana⁸.

Šāda procesa pirmais solis – prakses informācijas vajadzību pārvēršana atbildamos jautājumos ir piecpakāpju modeļa pamatu pamats. Sākotnēji varētu šķist, ka tas ir tas pats, ko sociālais darbinieks dara, veicot klienta sākotnējo izvērtēšanu,

tomēr tas tā nav. Klienta sākotnējā izvērtēšanā sociālais darbinieks izvērtē personas sociālās funkcionēšanas līmeni, bet prakses informācijas vajadzības attiecas uz intervences veidu, kādu lietot konkrētam klientam. Piemēram, darbā ar jauniešiem ar uzvedības traucējumiem sociālais darbinieks, meklējot efektīvāko intervences veidu, varētu uzdot jautājumu: *“Vai individuāla sociālās rehabilitācijas programma ir efektīvāka par grupu programmu, lai mazinātu noteiktas uzvedības izpausmes noteikta vecuma zēniem?”* Šādiem jautājumiem ir jābūt orientētiem uz klientu, un tiem jābūt pietiekami specifiskiem, lai būtu iespēja sameklēt pierādījumus, galvenokārt izmantojot elektroniskos resursus. Atbildamu jautājumu uzdošanai nepieciešama precizitāte un prakse, kas vēlreiz liek uzsvērt to, cik svarīgi ir mācīt studentiem un praktiķiem uzdot dažāda veida ar praksi saistītus jautājumus un apgūt veidus, kā iegūt pierādījumus, kas sniegtu atbildes uz šādiem jautājumiem.

Otrais šī modeļa solis prasa, lai sociālā darba praktiķi atrastu pierādījumus, kas ļautu atbildēt uz uzdotajiem jautājumiem. Šajā posmā ir svarīgi saprast, kas varētu būt galvenie informācijas avoti, kuros praktiķim meklēt pierādījumus. Tradicionāli par tādiem uzskata, protams, profesionālo literatūru – grāmatas un žurnālus. Jāpiekrīt, ka latviešu valodā profesionālu sociālā darba tekstu nav daudz, tomēr ar katru gadu to kļūst vairāk. Ja sociālais darbinieks zina ne tikai latviešu valodu, bet vismaz vienu svešvalodu, tad gan bibliotēkās, gan elektroniski interneta vidē ir iespējams atrast nepieciešamo informāciju par praktiski jebkuru interesējošu sociālā darba tēmu. Tas pats sakāms arī par citu informācijas avotu – pētījumiem. Arī pētījumu rezultāti un to pārskati ir plaši pieejami internetā, tādējādi neliela piepūle un informācijas meklēšanas iemaņu pielietojums vainagosies ar trūkstošās informācijas atrašanu. Kā trešais informācijas avots jāpiemin dažādu izstrādātāju metodiskie materiāli. Šeit noteikti jāatzīmē dažādu nevalstisko organizāciju sociālo pakalpojumu sniedzēju profesionālās pieredzes apkopojumi, metodiku apraksti, vadlīnijas, rokasgrāmatas un citi materiāli, kā arī tuvā nākotnē noteikti noderēs šobrīd tapšanas stadijā esošie metodiskie materiāli darbam ar dažādām mērķa grupām Labklājības ministrijas projekta “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” ietvaros.

Nākamais uz pierādījumiem balstītā sociālā darba prakses solis attiecas uz atrasto pierādījumu novērtēšanu, piemēram, novērtējot kādas noteiktas intervences veida efektivitāti. Šajā solī mēs cenšamies saprast, vai atrastie pierādījumi tiešām ir balstīti faktos, nevis iedomās un izdomājumos, un te būtu jāpielieto vismaz elementāras zināšanas par sociālā darba pētījumu metodoloģiju, datu vākšanas metodēm un informācijas analīzes procesu. Tas nenozīmē, ka sociālā darba praktiķim būtu jābūt pētniecības ekspertam, bet noteikti jābūt izpratnei, vai, piemēram, teorētiska raksta secinājumi izriet no faktiem vai no tā autora iztēles.

Pēc tam, kad ir veiktas iepriekšējās uz pierādījumiem balstīta sociālā darba prakses piecpakāpju modeļa darbības, proti, esam uzdevuši jautājumu par intervences veidu, esam atraduši atbildi uz uzdoto jautājumu pierādījumu veidā, un esam sapratuši, ka atrastie pierādījumi ir ticami un valīdi, tad šie pierādījumi būtu jāizmanto prakses lēmumu pieņemšanā par konkrētajam klientam vai klientiem nepieciešamo intervences

⁶ Sheldon, B. The validity of evidence-based practice in social work. *British Journal of Social Work*, 31, 2001.

⁷ Gambriļ, E., Gibbs, L. Making practice decisions: Is what's good for the goose good for the gander? *Ethical Human Sciences and Services*, 4, 2002.

⁸ Sackett, D. L., Straus, S. E., Richardson, W. S., Rosenberg, W., & Haynes, R. B. *Evidence-based medicine: How to practice and teach EBM* (2nd ed.). – New York: Churchill Livingstone, 2000.

veidu vai pakalpojumu. Šāda pēctecība izskatās loģiska un likumsakarīga, tomēr, kā rāda pētījumi, nereti sociālā darba praktiķi izvēlas neizmantojot atrastos pierādījumus savu prakses lēmumu pieņemšanā⁹. Reizēm šādu sociālo darbinieku izvēli nosaka finansiālo resursu vai sociālo pakalpojumu sniedzēju trūkums, kad gluži vienkārši nav, kas varētu veikt pierādījumos balstīto efektīvāko intervenci, bet reizēm šādu izvēli nosaka citi faktori, piemēram, sociālā darba praktiķa pieredze un intuīcija. Pie šiem faktoriem atgriezīsimies nedaudz vēlāk.

Iepriekš minētais piecpakāpju modeļa soļu apraksts liecina, ka uz pierādījumiem balstītas sociālā darba prakses īstenošanas procesa ievērošana ir sarežģīts process, kas prasa, lai tā praktizētāji būtu kvalificēti, mācētu uzdot precīzus praktiskus jautājumus un zinātu, kā piekļūt pierādījumiem, kas atbild uz šiem jautājumiem. Tieši tādēļ, ka šis process ir tik prasīgs attiecībā uz sociālā darbinieka darbu, piektais šī modeļa solis paredz procesa pastāvīgu izvērtēšanu, tikpat kā sociālā darbinieka pašrefleksiju par savām prasmēm, iemaņām un zināšanām (ne velti atsevišķi sociālā darba teorētiķi uz pierādījumiem balstītas prakses procesu pielīdzina mūžizglītības procesam¹⁰). Turklāt šāda prakse palīdz pildīt sociālā darba veicēju funkciju novērtēt savu praksi darbā ar cilvēkiem, grupām vai kopienām. Ja šāda sociālā darba prakse novērtēšana nenotiek, tad sociālais darbinieks par sava darba augļiem var spriest tikai ņemot talkā altruistisko iztēli, t.i., pieņemt, ka klientu situācija ir uzlabojusies, jo esmu taču tik daudz darba ieguldījis un ziedojušies citu labā¹¹.

Ja mēs vēlētos visu iepriekš minēto rezumēt vienā teikumā, tad varētu teikt, ka uz pierādījumiem balstīta sociālā darba prakse cenšas sistemātiski integrēt pierādījumus par intervences efektivitāti prakses lēmumu pieņemšanā. Un, ja mēs to tā rezumējam, tad kļūst acīmredzams, ka visa šī procesa būtība ir zināšanu izmantošana profesionālu lēmumu pieņemšanā. Bet tajā pašā laikā zināšanas, tas, ko mēs zinām, kā mēs to apzināties un kā mēs domājam par to, ko mēs zinām, ietekmē mūsu pieredzes personiskais, vēsturiskais un kultūras konteksts. Piemēram, ko mēs “zinām” par nedzirdību kā invaliditāti. Šī perspektīva par nedzirdību kā trūkumu izriet no kultūras konteksta, kad cilvēks dzīvo dzirdes pasaulē. Tomēr nedzirdīgo kopienas locekļi piedāvā citu perspektīvu – dzīve nedzirdīgo kultūrā un zīmju valodas struktūrās atspoguļo īpašu sociālo un kultūras ietekmi uz cilvēka attīstību, uzvedību, domāšanu un pasaules skatījumu¹². Šī ietekme tiek skatīta tāpat kā citu kultūru ietekme – kā kultūras atšķirības, nevis kā trūkumi vai “citādība”. Viens no šāda novērojuma secinājumiem varētu būt tāds, ka sociālajiem darbiniekiem ir jābūt sagatavotiem, ka klientiem ar ļoti atšķirīgu dzīves pieredzi atšķirsies arī pasaules

uzskati. Tomēr mūsu šodienas temata kontekstā tas nozīmē arī to, ka ne vienmēr uz pierādījumiem balstīta sociālā darba praktiķis varēs izmantot pierādījumus profesionāla prakses lēmuma pieņemšanā, jo tie balstīsies citas kultūras un pieredzes faktos.

Lai arī prakses lēmuma pieņemšana ir sociālā darbinieka ikdiena, tomēr profesionālajā literatūrā ir atrodamas tikai dažas šī procesa definīcijas. Vienu no tām sniedz sociālā darba teorētiķis Braiens Teilors – process, kurā indivīds, izmantojot savas kognitīvās spējas, ir izvērtējis pierādījumus, lai iegūtu atzinumu par vēlamu darbības virzienu, pamatojoties uz pieejamo informāciju, zināšanām un vērtībām¹³. Tādējādi profesionālu lēmumu var uzskatīt gan par procesu, kas ietver domāšanu un izzināšanu, gan arī par iznākumu, t.i., lēmumu veikt konkrētu darbību saistībā ar sociālo gadījumu. Tomēr šo definīciju no dažām citām pieejamajām izvēlēs cits iemesla dēļ – tajā pirmo reizi mūsu šodienas diskusijas kontekstā parādās sociālā darba aksioloģiskais jeb vērtību aspekts. Tas uzsver, ka profesionālu sociālā darba prakses lēmumu pieņemšanā bez “cietiem” pierādījumiem – teorijām, pētījumiem un citu profesionāļu atzinumiem – piedalās arī citi elementi, kas balstīti vērtībās. Tādējādi nedaudz mainās arī uz pierādījumiem balstīta sociālā darba prakses modelis, un grafiski to varētu attēlot šādi:



1. attēls. Uz pierādījumiem balstīta sociālā darba prakses modelis

Šāds modelis līdz šim objektīvo zinātnisko datu piesātinātajā piecpakāpju procesā ienes subjektīvo elementu – pašu sociālo darbinieku kā pierādījumu avotu. Sociālā darbinieka profesionālās pieredzes kā prakses gudrības jēdziens liek domāt, ka pašu sociālā darba praksi var uzskatīt par zināšanu avotu un sociālā darbinieka pieredze ir nenovērtējams netiešās vai slēptās informācijas avots, tikpat nozīmīgs kā teorijas un paradigmas. Tādējādi papildus klasiskajai uz pierādījumiem balstītai izpratnei par to, kas varētu būt efektīva intervence, sociālajam darbiniekam var būt arī savs priekšstats par to, kas “strādā”, pamatojoties uz viņa iepriekšējo darbu ar klientiem¹⁴.

Līdzīgi kā objektīvo zināšanu izmantošanu var ierobežot kultūras faktori, tāpat pastāv arī risks, ka netiešās, “vietējās” zināšanas reizēm var balstīties rutīnā un stereotipos, nevis patiesi pārdomāti atspoguļot realitāti. Vairums sociālā darba teorētiķu uzskata, ka tieši prakses gudrība var būt tas integrējošais elements, kas palīdz apvienot uz pierādījumiem balstītas un ar pieredzi saistītas zināšanas, lai mazinātu abu zināšanu veidu

⁹ Elliott, D. S., Mihalic, S. Issues in disseminating and replicating effective prevention programs. *Prevention Science*, 5, 2004.

¹⁰ Gibbs, L. *Evidence-based practice for the helping professions*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole. 2003.

¹¹ Osis, J. Efektivitātes novērtēšana sociālā darba praksē un supervīzijā: Empīriskā pieeja. – Latvijas Kristīgās Akadēmijas Zinātniskie Raksti, 4. sēj., Jūrmala, LKrA, 2016.

¹² Jones, M.A. Deafness as culture: A psychosocial perspective. *Disability Studies Quarterly*, 22(2), 2002.

¹³ Taylor, B. *Professional Decision Making and Risk in Social Work*. – London: Sage, 2013.

¹⁴ Fook, J. Theorizing from practice: Towards an inclusive approach for social work research. *Qualitative Social Work*, 1, 2002.

ierobežojumus¹⁵. Sociālā darbinieka pieredze, piemēram, darbā ar depresīviem klientiem ļautu uzstādīt precīzākus jautājumus, uz kuriem meklēt atbildes profesionālajā literatūrā un pētījumos, ļautu izvērtēt atrasto pierādījumu atbilstību konkrētajam klientam un ļautu izlemēt, kāda intervence konkrētajā situācijā būtu visefektīvākā. Netiešās zināšanas (angļu val. – *tacit knowledge*) ir jēdziens, kuru 1967. gadā ieviesa slavenais zinātnieks Maikls Polanji, lai aprakstītu faktu, ka cilvēkiem ir iespējams zināt vairāk, nekā viņi spēj pateikt vārdos vai pat identificēt, ka viņi to zina. Polanji apraksta situāciju, kurā sapratnes avots nav zināms – tā ir pieredze, kas ir cieši saistīta ar intuīciju, “neapzināto zināšanu” un emocionālo inteligenci¹⁶. Ja sociālā darbinieka pieredzi mēdz dēvēt par prakses gudrību, tad sociālā darbinieka intuīciju teorētiski dēvē par prakses ekspertīzi, sakot, ka vienmēr būs cilvēki, kuriem ir neparasti attīstīta, neiemācīta spēja saprast citus un rīkoties, vadoties pēc šīs izpratnes, un sociālais darbs no citām profesijām atšķiras ar profesionāļu uzticēšanos šādai izpratnei¹⁷.

Intuīcija visbiežāk tiek lietota apstākļos, kad informācija ir ierobežota vai kad laika trūkuma dēļ jāpieņem ātrs lēmums. Intuitīvā “domāšana” ir automātiska, neapzināta, tā spēj ātri saskatīt “lielās” likumsakarības, neiedziļinoties detaļās, un tā kontrastē ar analītiskiem domāšanas veidiem. Sociālajā darbā intuīciju uzskata par kvaziracionālu procesu, kas bieži vien ļauj rīkoties ātri un ar izcilu precizitāti, un jomas profesionāļi apgalvo, ka pats sociālā darba saturs un būtība pieprasa ātrus, intuitīvus lēmumu pieņemšanas veidus pretstatā vairāk konsultatīviem, analītiskiem procesiem¹⁸. Saprotot, ka intuīcija ir vēl viens nozīmīgs zināšanu avots, kas tiek izmantots uz pierādījumiem balstīta sociālā darba praksē lēmumu pieņemšanā, ir jāpieskaras arī tā ne tik pozitīvajiem aspektiem. Vairāki sociālā darba teorētiski brīdina par riskiem, ja jomas praktiķi pārlieku paļaujas uz intuīcijas nozīmi prakses lēmumu pieņemšanā. Kā vienu no tiem min tā saucamo “optimisma likumu”, kas raksturo tendenci, kad sociālie darbinieki izvēlas vispozitīvāko klientu uzvedības interpretāciju. Piemēram, saņemot ziņojumu par vecāku agresīvu rīcību pret bērnu, sociālais darbinieks var uzskatīt, ka, visticamāk, tas ir saistīts ar vecāku stresu, nevis ar ļaunprātību vai vardarbību. Cita ar intuīciju saistīta nevēlama parādība ir pieņēmums par tā saucamo “dabisko mīlestību” – tendence, kad sociālais darbinieks pieņem, ka visi vecāki vienmēr mīl savus bērnus, par katru cenu cenšoties noturēt bērnu bioloģiskajā ģimenē, neņemot vērā esošos un potenciālos riskus bērnam. Treškārt, intuīcija tiek saistīta ar tā saucamo “kultūras relativismu”, kas nozīmē, ka sociālie darbinieki dažādos kontekstos dažādiem klientiem tīri intuitīvi pielieto atšķirīgus attieksmes un darba standartus. Izvairīties no iekrišanas šādu risku slazdos palīdz tieši tas pats, ko sociālā darba praktiķis darītu ar jebkuru citu pierādījumu veidu, t.i.,

tā izvērtēšana un pašrefleksija par pieņemtā lēmuma atbilstību konkrētajam klientam konkrētajā situācijā.

Kā jau minēts iepriekš, šīs dažādās zināšanu formas – abstraktās, teorētiskās, pieredzē vai intuīcijā balstītas – nekonfliktē savā starpā, bet ir jāuzskata kā viena otru papildinošas. Tajā pašā laikā ir svarīgi visus zināšanu avotus uzskatīt par varbūtējiem – kā hipotēzes vai pieņēmumus, kuru pamatā ir labākās zināšanas, kādas mums pieejamas noteiktā laikā, tādējādi nodrošinot, ka mūsu spriedumus var apstiprināt vai atspēkot, ņemot vērā jaunu informāciju vai jaunus pierādījumus par pretējo. Lai gan šis priekšlikums izklausās diezgan viegli īstenojams, pētījumi liecina, ka tas tā nav. Viens no šo grūtību iemesliem ir tas, ka sociālā darba teorijas un zinātniskā pētniecība tiek mācītas dažādos sociālā darba studijuursos, kuru saturā ne vienmēr ir skaidri formulēta saikne starp teoriju un praksi vai zināšanām un to praktisko pielietojumu. Apzinoties šī apgalvojuma nopietnību, ceru pie tā analīzes atgriezties nākamajā rakstā.

Izmantotās literatūras un avotu saraksts

1. Encyclopedia of Social Work. National Association of Social Workers and Oxford University Press USA, 2019.
2. **Sackett, D. L., Straus, S. E., Richardson, W. S., Rosenberg, W., & Haynes, R. B.** Evidence-based medicine: How to practice and teach EBM (2nd ed.). – New York: Churchill Livingstone, 2000.
3. **Sackett, D. L., Rosenberg, W., Gray, J. A. M., Haynes, R. B., & Richardson, W. S.** Evidence-based medicine: What it is and what it isn't. *British Medical Journal*, 312, 1997.
4. **Gambrill, E.** Evidence-based practice and policy: Choices ahead. *Research on Social Work Practice*, 16, 2006.
5. **Howard, M. O., McMillan, C., & Pollio, D. E.** Teaching evidence-based practice: Toward a new paradigm for social work education. *Research on Social Work Practice*, 13, 2003.
6. **Sheldon, B.** The validity of evidence-based practice in social work. *British Journal of Social Work*, 31, 2001.
7. **Gambrill, E., Gibbs, L.** Making practice decisions: Is what's good for the goose good for the gander? *Ethical Human Sciences and Services*, 4, 2002.
8. **Elliott, D. S., Mihalic, S.** Issues in disseminating and replicating effective prevention programs. *Prevention Science*, 5, 2004.
9. **Gibbs, L.** Evidence-based practice for the helping professions. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole. 2003.
10. **Osis, J.** Efektivitātes novērtēšana sociālā darba praksē un supervīzijā: Empīriskā pieeja. – Latvijas Kristīgās Akadēmijas Zinātniskie Raksti, 4. sēj., Jūrmala, LKrA, 2016.
11. **Jones, M.A.** Deafness as culture: A psychosocial perspective. *Disability Studies Quarterly*, 22(2), 2002.
12. **Taylor, B.** Professional Decision Making and Risk in Social Work. – London: Sage, 2013.
13. **Fook, J.** Theorizing from practice: Towards an inclusive approach for social work research. *Qualitative Social Work*, 1, 2002.
14. **O'Sullivan, T.** Decision Making in Social Work. – Basingstoke: Macmillan, 2011.
15. **Polanyi, M.** The Tacit Dimension. – London: Routledge and Kegan Paul, 1967.
16. **England, H.** Social Work as Art: Making Sense of Good Practice. – London: Allen and Unwin, 1986.
17. **Gigerenzer, G.** Gut Feelings: The Intelligence of the Unconscious. – New York: Viking, 2007.

¹⁵ O'Sullivan, T. Decision Making in Social Work. – Basingstoke: Macmillan, 2011

¹⁶ Polanyi, M. The Tacit Dimension. – London: Routledge and Kegan Paul, 1967.

¹⁷ England, H. Social Work as Art: Making Sense of Good Practice. – London: Allen and Unwin, 1986.

¹⁸ Gigerenzer, G. Gut Feelings: The Intelligence of the Unconscious. – New York: Viking, 2007.

Sociālā uzņēmējdarbība kā mūsdienīgs sociālo problēmu risināšanas instruments

Māris Grāvis

SIA RB Cafē idejas autors, biedrības "Rīgas pilsētas "Rūpju bērns"" valdes priekšsēdētājs

Kā risināt mazāk aizsargātu grupu nodarbinātību, vides piesārņojumu, izglītības iespēju nodrošināšanu un citas sabiedrībai nozīmīgas problēmas, ņemot vērā Z paaudzes¹ ienākšanu darba tirgū? Kā veikt sociālo darbu stilīgi un mūsdienīgi? Kā pievērst plašas sabiedrības uzmanību sociālām problēmām? Manuprāt – īstenojot sociālo uzņēmējdarbību.

Kopš 2018. gada 1. aprīļa Latvijā ir spēkā Sociālā uzņēmuma likums, kura mērķis ir veicināt sabiedrības dzīves kvalitātes uzlabošanu un sekmēt sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju grupu nodarbinātību, radot sociālajiem uzņēmumiem labvēlīgu saimnieciskās darbības vidi.² Šajā rakstā tiks īsumā aprakstīta sociālās uzņēmējdarbības būtība, ieviešanas gaita Latvijā, priekšrocības salīdzinājumā ar esošiem risinājumiem; aprakstīts viena sociālā uzņēmuma piemērs un sniegts raksta autora vērtējums par attīstības perspektīvām. Raksts ir autora pieredzes vēstījums un subjektīvs viedoklis par notiekošajiem procesiem.

Kas ir sociālā uzņēmējdarbība un uzņēmējs, kas to veic?

"Vieglajā valodā" – uzņēmējs, kas biznesa metodes izmanto kādas konkrētas sociālās problēmas risināšanai. Piemēram, radot darba vietas tām sabiedrības grupām, kurām ir grūtības (ilgstošie bezdarbnieki, cilvēki ar invaliditāti, seniori u.c.), vai risinot noteiktas vides problēmas (atkritumu pārstrāde un mazināšana, plastmasas izmantošanas mazināšana, ezeru un jūru piesārņojuma mazināšana u.c.). Sociālais uzņēmējs peļņu no savas darbības novirza sociālo problēmu risināšanai.

Sociālā uzņēmuma kā atsevišķas koncepcijas ideja pirmo reizi tika izstrādāta 1970. gadu beigās Apvienotajā Karalistē kā alternatīva komerciālās organizācijas modelim privātiem uzņēmumiem, kooperatīviem un valsts uzņēmumiem. Ja klasiski nevalstiskās organizācijas savus ienākumus balstīja valsts un pašvaldību finansējuma atbalsta mehānismos vai labdarībā, kas ne vienmēr ir pietiekami un nespēj nodrošināt visas vajadzības, tad bija nepieciešams instruments, kas pats spēj ģenerēt ienākumus konkrētas problēmas risināšanai. Brīvās ekonomikas apstākļos tieši uzņēmējdarbība ir labākais veids ienākumu radīšanai. Tomēr par koncepta uzplaukumu var uzskatīt 21. gadsimta sākumu, kad 2005. gadā tiek

izdots pirmais sociālo uzņēmumu žurnāls un Oksfordas un Džūka universitātes apvieno pētniekus un praktiķus no visas pasaules koncepta turpmākai izstrādei.³

Latvijā sociālās uzņēmējdarbības jautājumi aktualizējās vairākus gadus vēlāk, kad tika uzsāktas diskusijas par noteiktu atbalsta mehānismu ieviešanu, tajā skaitā Eiropas Savienības struktūrfondu apguvi. 2013. gada 24. maijā Labklājības ministrijā tika izveidota darba grupa, kuras mērķis bija iekļaujošas sociālās uzņēmējdarbības attīstības saistīto jautājumu risināšana.⁴ 2015. gada rudenī darbu uzsāka Saeimas Sociālo un darba lietu komisijas darba grupa, kuras mērķis bija izveidot Latvijas situācijai piemērotu sociālās uzņēmējdarbības tiesisko regulējumu un virzīt to tālākai pieņemšanai Saeimā. Darba grupā bija iesaistīti pārstāvji no nozaru ministrijām, nevalstiskā sektora un sociālās uzņēmējdarbības jomas pārstāvji.⁵ Paraleli šai darba grupai tika izveidotas vēl citas darba grupas. Vairākus gadus tika veidotas darba grupas, lai saprastu, kas tad īsti Latvijā būs sociālais uzņēmums. Pēc kādas ceturtais darba grupas izveides personīgi es izstājos no tālākām diskusijām. Uz šo brīdi Latvijā ir izstrādāts speciāls likums, kas nosaka, kas ir "sociālais uzņēmums". Sociālā uzņēmuma likums nosaka, ka sociālais uzņēmums ir sabiedrība ar ierobežotu atbildību, kurai šajā likumā noteiktajā kārtībā piešķirts sociālā uzņēmuma statuss un kura veic labvēlīgu sociālo ietekmi radošu saimniecisko darbību (piemēram, sociālo pakalpojumu sniegšana, iekļaujošas pilsoniskas sabiedrības veidošana, izglītības veicināšana, atbalsts zinātnei, vides aizsardzība un saglabāšana, dzīvnieku aizsardzība vai kultūras daudzveidības nodrošināšana), un Sociālā uzņēmuma statusu var iegūt sabiedrība ar ierobežotu atbildību, kurā vienai vai vairākām publiskām personām kopā nav balsu vairākuma, ja sociālā uzņēmuma statūtos noteiktais mērķis ir mērķa grupu nodarbinātība.⁶ Tas nozīmē, ka Latvijā sociālais uzņēmums

¹ Jaunieši, kas dzimuši pēc 2000. gada.

² Sociālā uzņēmuma likums. <https://likumi.lv/doc.php?id=294484>

³ Social enterprise. https://en.wikipedia.org/wiki/Social_enterprise#Muhammad_Yunus

⁴ Koncepcija "Par sociālās uzņēmējdarbības ieviešanas iespējām Latvijā". http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/lmkonc_271014_su_1_1807.pdf

⁵ Sociālā uzņēmējdarbība. <http://www.lm.gov.lv/lv/es-finansejums/lm-istenotie-projekti/aktualie-projekti/esf-projekts-atbalsts-socialajai-uznemejdarbibai/1-sociala-uznemejdarbiba>

⁶ Sociālā uzņēmuma likums. <https://likumi.lv/doc.php?id=294484>

ir tikai tas uzņēmums, kurš ieguvis noteiktu statusu un ir reģistrēts attiecīgā reģistrā. Tā rezultātā Latvijā par sociālajiem uzņēmumiem uz 2019. gada 15. jūliju var saukt tos 66 uzņēmumus, kas reģistrēti Sociālo uzņēmumu reģistrā.⁷ Vai realitātē to ir vairāk? Jā un nē! Jā, jo Latvijā ir ļoti daudz uzņēmumu, kas mēģina īstenot uzņēmējdarbību un risina noteiktas problēmas (manuprāt, liela daļa mazo veikalīņu attālākos Latvijas nostūros, mikrouzņēmumi to klasiskā izpratnē (nejaukt ar nodokļu “optimizētājiem”), uzņēmumi kultūras un izglītības jomā u.c.), tomēr lielākā daļa no šiem uzņēmumiem nav definējuši savu sociālo ieguldījumu un joprojām cer uz peļņu saviem īpašniekiem. Arī nevalstiskās organizācijas, kuru darbība savā profesionalitātes un darba organizācijas ziņā pārsniedz daudzu uzņēmumu darbību, bet tās nav definējušas savus ienākumu ģenerēšanas principus un vairāk balstās uz valsts un pašvaldību samaksu par sniegtajiem pakalpojumiem un pieejamo projektu finansējumu. Tā rezultātā, manuprāt, īstu sociālo uzņēmumu, kas sevi arī apzinās kā sociālos uzņēmumus un īsteno savu darbību atbilstoši sociālās uzņēmējdarbības idejai, ir ļoti maz. Kāpēc? Koncepts ir salīdzinoši jauns, kā arī X un Y paaudzes cilvēki⁸ lielākajā vairumā dalījās tajos, kas vairāk organizēti uz savas labklājības celšanu (uzņēmēji), un tajos, kam rūp kopējās sabiedrības intereses. Kas mainās? Jau daudzus gadus, vadot dažādas mācības jauniešiem un piesaistot jaunus cilvēkus savu ideju īstenošanai, esmu secinājis, ka Z paaudze pastāv. Tas nav tikai teorētisks koncepts, bet jauniem cilvēkiem tiešām aizvien vairāk rūp, lai darbs rada pievienoto vērtību vai nodarbošanās būtu stilīga, kas bieži vien ir svarīgāk par finansiāliem nosacījumiem vai turpmāko karjeras izaugsmi. Tas nozīmē, ka tādiem konceptiem kā sociālā uzņēmējdarbība ir plašas iespējas attīstīties un augt, bet ir nepieciešama platforma un apstākļi, kas atbilst mūsdienu jauniešu iespējām. Manuprāt, iespēja iesaistīt sociālo problēmu risināšanā arī cilvēkus no biznesa vides ar attiecīgu domāšanu un pieredzi atbilst jauniešu attieksmei un dzīves uztverei, tas rada iespēju darīt sev saistošas lietas, palīdzot citiem, un šādām iniciatīvām ir sabiedrības atbalsts.

SIA “RB CAFE” piemērs

Biedrība “Rīgas pilsētas “Rūpju bērns”” jau 25 gadus Latvijā īsteno pasākumus cilvēku ar intelektuālās attīstības traucējumiem integrācijai un dzīves kvalitātes veicināšanai. 2018. gada septembrī biedrība izveidoja SIA “RB Cafe”, kuras mērķis ir personu ar invaliditāti integrācija darba tirgū. 2019. gada 12. jūnijā savas durvis vēra pirmā Latvijā kafējnīca “Īpaša vieta īpašiem cilvēkiem” Rīgā, Bruņinieku ielā 63, kurā lielāko daļu pienākumu veic personas ar invaliditāti, tajā skaitā četri jaunieši ar intelektuālās attīstības traucējumiem. Pēc Veselības un darbības ekspertīzes ārstu valsts komisijas (VDEĀVK) datiem 2017. gada 1. janvārī valstī bija 182733 personas ar invaliditāti, no kurām aptuveni 13% invaliditāte

ir noteikta psihisku un uzvedības traucējumu dēļ⁹. Likums “Par sociālo drošību” nosaka, ka cilvēkiem ar invaliditāti neatkarīgi no invaliditātes cēloņa un personām ar ilgstošu vai pastāvīgu veselības zaudējumu ir tiesības uz palīdzību, kas saistīta ar šo personu iesaistīšanu sabiedrības dzīvē, radot tam piemērotus darba apstākļus atbilstoši attiecīgās personas darba spējām un interesēm. Darba likums ietver tiešu norādi uz diskriminācijas aizliegumu pieņemšanai darbā un uz diskriminācijas aizliegumu visā darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā. Lai gan normatīvajos aktos ir pausts atbalsts, atbilstoši nozares nevalstiskās organizācijas informācijai lielākais vairums personu ar intelektuālās attīstības traucējumiem nav iesaistīti nodarbinātībā. Personas ar garīga rakstura traucējumiem (tajā skaitā intelektuālās attīstības traucējumiem) ir īpaši atbalstāma mērķa grupa dažādu Eiropas sociālās uzņēmējdarbības formātu izpratnē, arī Latvijā.

Gatavojoties kafējnīcas atvēršanai, galvenokārt vēlējamies, lai kafējnīca būtu mājīga, mūsdienīga un sniegtu “mesidžu” – šī ir stilīga vieta, kurā tiek risināta noteiktas grupas personu nodarbinātības problēma, bet tā ir tāda pati kafējnīca kā jebkura cita. Kafējnīcas telpu dizainam un noformējumam tika piesaistīti profesionāli speciālisti, iegādāti un izvietoti dizaina elementi – apgaismojums, plakāti, uzraksti, bet vienlaicīgi radīta vide, kurā ir nodrošinātas vides pieejamības prasības. Esam iegādājušies modernas iekārtas, tajā skaitā vienu no mūsdienīgākajiem kafijas pagatavošanas automātiem, kas vienlaicīgi nodrošina augstas klases kafiju un ir arī dizaina elements.

Katram cilvēkam ar invaliditāti, kas tiek nodarbināts mūsu uzņēmumā, ir ļoti konkrēti uzdevumi un pienākumi. Jo konkrētāk un vienkāršāk ir definēti uzdevumi, jo vieglāk darbiniekiem tos izpildīt. Piemēram, darbiniecei, kas ierodas darbā no rīta pirmā, ir noteikti uzdevumi, kas veicami katru rītu vienādā secībā un atbilstoši iepriekš izrunātai (iemācītai) kārtībai. Konditoru palīgiem tiek doti atsevišķi uzdevumi (nomizot 5 burkānus, sagriezt rabarberus, mīcīt mīklu), bet to secību un apjomu regulē konditors vai atbalsta persona. Uz šo brīdi kafējnīcā strādā divas konditores ar vispārējās saslimšanas invaliditāti, divi konditora palīgi un divi tirdzniecības zāles darbinieki ar intelektuālās attīstības traucējumiem un klientu apkalpošanas speciāliste, kas vienlaicīgi ir mārketinga projektu vadītāja, ar kustību traucējumiem.

Katram darbiniekam tiek piemēlēti tie darbi, kurus tie spēj veikt vislabāk, un nevis darbinieki tiek piemēlēti atbilstoši veicamo darbu specifikai. Arī klientu apkalpošana pielāgota darbinieku iespējām, tāpēc kafējnīcā ir iespējams norēķināties tikai ar maksājumu kartēm, jo atsevišķi darbinieki neprot skaitīt, un ir speciāli pielāgota kases sistēma, kurā preces var tikt apzīmētas ar attēliem vai zīmējumiem.

⁷ Sociālo uzņēmumu reģistrs. <http://www.lm.gov.lv/lv/es-finansejums/lm-istenotie-projekti/aktualie-projekti/esf-projekts-atbalsts-socialajai-uznemejdarbibai/socialo-uznemejumu-registrs>

⁸ X paaudze – 60. gadu vidū – 80. gadu sākumā dzimušie, Y paaudze – 80. gadu beigās – 2000. gadā dzimušie.

⁹ Veselības un darba spēju ekspertīzes ārstu valsts komisija 2017. gada publiskais pārskats. (2018) http://www.vdeavk.gov.lv/wp-content/uploads/2014/09/Publiskais_gada_parskats_2017.pdf

Mūsu darbā katru dienu ir noteikti izaicinājumi, bet tādi ir katrā uzņēmumā. Darbības uzsākšanai tika piesaistīts finanšu institūcijas “Altum” grants dzīvotspējīgu sociālās uzņēmējdarbības projektu īstenošanai.¹⁰ Šāds atbalsts ir ļoti nozīmīgs līdzīgu projektu īstenošanai.

SIA “RB Cafe” gatavojas atklāšanai



stimulēt, uzsākt vai attīstīt un īstenot ilgtspējīgu biedrību un nodibinājumu vai komersantu attīstību, lai nodrošinātu nodarbinātības iespējas, t.sk., radot jaunas vai pilnveidojot esošas darba vietas sociālās atstumtības riskam pakļautajām mērķa grupām.¹¹ Vai Ogres novada paziņojums par telpu nodošanu bezatlīdzības lietošanā sociālajam uzņēmējam.¹² Tomēr, lai sociālo uzņēmējdarbību paceltu jaunā līmenī,

Informācija par kafējnīcas atklāšanu pirmajā darbības mēnesī sasniedza vairumu Latvijas iedzīvotāju. Facebook portālā atsevišķām mūsu ziņām bija vairāk kā 70 000 skatījumu. Sociālā uzņēmējdarbība prasa noteiktu drosmi, jo, risinot sabiedrībai nozīmīgas problēmas, tiek riskēts ar privātiem naudas līdzekļiem. **Sociālā uzņēmējdarbība, tas ir stilīgi, jo ir kaut kas jauns, ir sabiedrības atbalsts, masu mediji to popularizē un īpaši izceļ, kā arī jauniem cilvēkiem ir interese iesaistīties.** Sociālā uzņēmējdarbība ir nākotnes perspektīva, kā risināt visdažādākās sociālās problēmas un piesaistīt jaunus cilvēkus.

Sociālās uzņēmējdarbības attīstības iespējas nākotnē

Ir skaidrs, ka sociālā uzņēmējdarbība var būt ļoti labs instruments dažādu sociālo problēmu risināšanā. Ļoti apsveicami ir atsevišķu pašvaldību centieni atbalstīt sociālās uzņēmējdarbības attīstību to teritorijās, piešķirot finanšu atbalstu vai nododot telpas darbības īstenošanai. Piemēram, granta programma “Sociālās atstumtības riska grupu nodarbinātības veicināšana Rīgā”, kuras mērķis ir

ir nepieciešami papildu un lielāki pasākumi. Piemēram, manuprāt, izmantojot vienu no Eiropas Sociālā fonda atbalstītajām programmām, ko vairums pazīstam ar nosaukumu “simtlatnieku programma”, ir iespējams izcelt sociālo uzņēmējdarbību pavisam jaunā statusā. Kāpēc pašvaldībām nenodrošināt savu parku, grāvju malu, trotuāru vai telpu uzkopšanu, vienlaicīgi nodrošinot darbu tām sabiedrības grupām, kam darbs ir visvairāk vajadzīgs? Kāpēc nedelegēt papīru iznīcināšanu, kurjeru, datu ievades, suvenīru, apsveikumu sagatavošanas, kafijas paužu, pasākumu organizēšanas, mūžizglītības vai citus pakalpojumus tiem uzņēmējiem, kas vienlaicīgi rūpējas arī par kādu sociālu problēmu? It īpaši, ja Publisko iepirkumu likuma 16. pants pat paredz īpašu iespēju izsludināt privilēģētu iepirkumu un izvēlēties tieši sociālo uzņēmumu pakalpojuma īstenošanai.¹³ Protams, var apgalvot, ka mūsu pašvaldībā nav sociālo

¹⁰ Finanšu institūcijas “Altum” mājaslapa. <https://www.altum.lv/lv/pakalpojumi/uznemejiem/socialas-uznemejdarbibas-programma/par-programmu/>

¹¹ Granta programmas “Sociālās atstumtības riska grupu nodarbinātības veicināšana Rīgā”.

¹² <http://www.ld.riga.lv/lv/par-departamentu/granta-programmas-socialas-atstumtibas-riska-grupu-nodarbinatibas-veicinasana-riga-projektu-konkurss.html>

¹³ Paziņojums par konkursu telpu Brīvības iela 18, Ogrē, nodošanai bezatlīdzības lietošanā sociālajam uzņēmējam. <http://www.ogresnovads.lv/lat/pasvaldiba/izsoles/?page=0&doc=36755>

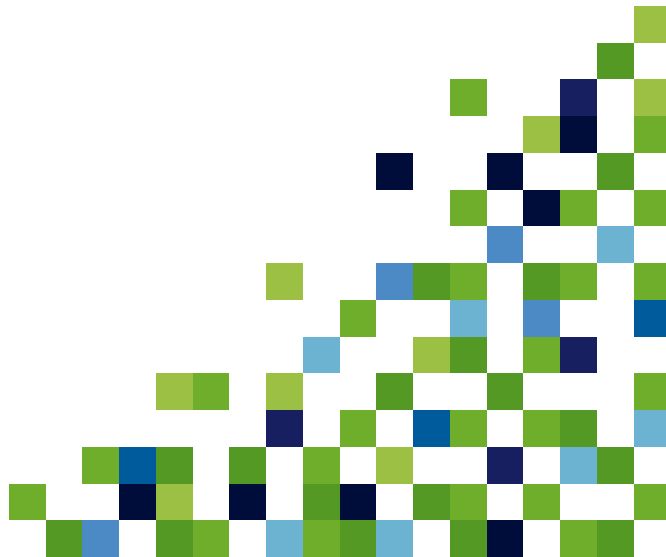
uzņēmumu, kas varētu īstenot konkrēto pakalpojumu. Bet, iespējams, ka kāds uzņēmējs vai vienkārši kāds jauns, iniciatīvas bagāts jauniešs ir jāuzrunā ar konkrētu mērķi un konkrētiem nosacījumiem. Es ticu, ka Latvijā ir ļoti daudz cilvēku, kas gribētu un varētu īstenot sociālo uzņēmējdarbību, ja tiktu radīti priekšnosacījumi. Šobrīd ir atsevišķi piemēri, kuri būtu jāpavairo visā Latvijā. Atšķirībā no klasiskiem uzņēmējiem, sociālie uzņēmēji ir gatavi dalīties savā pieredzē, nodot savas zināšanas un vairo sev sadarbības partnerus, jo galvenā prioritāte ir sociālo problēmu risināšana nevis peļņas palielināšana. Lai palīdzētu tam īstenoties, SIA "RB Cafe" plāno organizēt pašvaldībām un uzņēmējiem pieredzes dalīšanās seminārus. Labklājības ministrija īsteno ESF projekta "Atbalsts sociālajai uzņēmējdarbībai" pasākumus "Konsultācijas sociālajiem uzņēmumiem biznesa plānu izstrādei", kam jāveicina jaunu uzņēmēju iesaiste, un Latvijas Sociālās uzņēmējdarbības asociācija rīko regulārus pasākumus uzņēmēju un pašvaldību atbalstam.

Nobeigums

Sociālā uzņēmējdarbība ir veids, kā sociālo problēmu risināšanu padarīt stilīgu un mūsdienīgu. Kopējā darba spēka trūkuma apstākļos tas ir risinājums, kā piesaistīt jauniešus un risināt daudzas sociālas problēmas. Lai to īstenotu, ir jāmaina attieksme pret valsts un pašvaldību sadarbību ar uzņēmējiem un jārada apstākļi sekmīgas uzņēmējdarbības īstenošanai, vienlaicīgi nosakot kritērijus konkrēta atbalsta (pasūtījumu) saņemšanai. Ņemot vērā mūsu valsts izmērus un iespējas ieviest inovācijas, mēs varam kļūt par piemēru Eiropas un pasaules mērogā. Sekmējot Z paaudzes ienākšanu uzņēmējdarbībā, mēs radām fantastiskus risinājumus, lai uzlabotu dzīves kvalitāti dažādām mērķa grupām, lai padarītu vidi mums apkārt daudz tīrāku, lai celtu izglītības kvalitāti un pieejamību. Ir nepieciešama tikai vēlēšanās un drosmē.

Izmantotās literatūras un avotu saraksts

1. Finanšu institūcijas "Altum" mājaslapa. <https://www.altum.lv/lv/pakalpojumi/uznemejiem/socialas-uznemejdarbibas-programma/par-programmu/>
2. Konceptija "Par sociālās uzņēmējdarbības ieviešanas iespējām Latvijā". http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/lmkonc_271014_su_1_1807.pdf
3. Sociālā uzņēmuma likums. <https://likumi.lv/doc.php?id=294484>
4. Social enterprise. https://en.wikipedia.org/wiki/Social_enterprise#Muhammad_Yunus
5. Sociālā uzņēmējdarbība. <http://www.lm.gov.lv/lv/es-finansejums/lm-istenotie-projekti/aktualie-projekti/esf-projekts-atbalsts-socialajai-uznemejdarbibai/1-sociala-uznemejdarbiba>
6. Sociālo uzņēmumu reģistrs. <http://www.lm.gov.lv/lv/es-finansejums/lm-istenotie-projekti/aktualie-projekti/esf-projekts-atbalsts-socialajai-uznemejdarbibai/socialo-uznemumu-registrs>
7. Publisko iepirkumu likums, 16. pants. <http://www.ogresnovads.lv/lat/pasvaldiba/izsoles/?page=0&doc=36755>
8. Veselības un darba spēju ekspertīzes ārstu valsts komisija 2017. gada publiskais pārskats. (2018) http://www.vdeavk.gov.lv/wp-content/uploads/2014/09/Publiskais_gada_parskats_2017.pdf



Kad trauks plīst...

Kristīne Veispale, Mg. hr.

Sociālo darbinieku biedrības biedre

Ieva Ozola, Mg. soc. d.

Sociālo darbinieku biedrības biedre, supervizore (Latvijas Supervizoru apvienība), Junga analītiskā psihoterapeite (Junga analītiskās psiholoģijas biedrība)

Rakstā tiks aktualizēta, iespējams, viena no vismazāk pētītajām tēmām sociālajā darbā Latvijā – sociālo darbinieku personīgās krīzes un pašnāvības sociālo darbinieku vidū. Sociālajiem darbiniekiem ir morāls un ētisks pienākums rūpēties par savu veselību un labklājību, un tā ir viena no pamata kompetencēm, lai nodrošinātu profesionālu sociālo darbu.¹ Tomēr praksē par kāda kolēģa sarežģītajām dzīves situācijām, neatrisināmām vai nerisinātām grūtībām, dziļām krīzēm, atkarību, ilgstošu depresiju un arī pašnāvības gadījumiem zina teju katrs profesionālis. Kolēģa nāve vēl ilgstoši, dažkārt gadiem dzīvo tuvāko kolēģu sirdīs, daudzi jautājumi paliek neatbildēti un pretrunīgās jūtas turpina savu sāpīgo deju.

Sociālā darbinieka pašnāvība ilgstoši ietekmē kolēģus un organizāciju, lai arī par to runā tikai sākotnējā krīzes un sāpīgas procesā. Tā ir sociālā darba ēnas puse, ar kuru sastopoties nevar palikt vienaldzīgs un nav iespējams neuzdot sev milzums jautājumu – vai varēja būt citādi? Vai šim sociālajam darbiniekam bija pieejams pietiekams atbalsts? Kā tas var notikt, ka profesionālis, kurš palīdz citiem, nevar palīdzēt sev? Kā notiek, ka profesionāļi, kuri ikdienā identificē sarežģītās klientu situācijas, tajā skaitā suicidālās uzvedības riskus, tos nepamana kolēģi? Vai tas ir kādā veidā saistīts ar sociālā darba profesiju vai tikai personisks cilvēka jautājums? Varbūt sociālie darbinieki pārāk paļaujas uz savām zināšanām un pieredzi problēmu risināšanā?

Šī tēma nav pilnībā statistiski atspoguļojama un ir sarežģīti pētāma, jo skar gan personiskos, gan profesionālos faktorus. Rakstā aplūkosim šos komplicētos jautājumus, analizējot situācijas, kurās pašiem sociālajiem darbiniekiem ir nepieciešama palīdzība, atsaucoties gan uz pieejamo literatūru, gan autoru zināmajiem gadījumiem Latvijā, kā arī aktualizējot ilgstošas izdegšanas riska un sociālo darbinieku atbalsta sistēmas jautājumus.

Raksta autores uzskata par nepieciešamu minēt arī reālās situācijas, kurās ir nonākuši sociālie darbinieki, jo bieži vien, runājot par izdegšanu, par augstās emocionālās slodzes radītiem apdraudējumiem, personīgās psihohigiēnas un citiem jautājumiem, tie tiek uztverti it kā nedaudz emocionāli distancējoties, kā visiem labi zināmi vai pašsaprotami,

dažkārt pat kā nedaudz garlaicīgi. Rezultātā skarbie realitātes gadījumi paliek noklusēti un izsāpēti šaurā kolēģu lokā, tiek pārāk individualizēti, skatīti tikai caur individuālajām grūtībām un netiek pietiekami sasaistīti ar profesionālo jomu.

Psihes higiēnas nozīme

Psihes higiēna ir būtiska ikvienam palīdzošās profesijas pārstāvim. Psihohigiēnu var attiecināt uz fiziskās, psiholoģiskās un garīgās pašregulācijas procesiem, caur kuriem mēs atgūstam iekšējo līdzsvaru un saglabājam savas autonomijas robežas, mazinot profesionālo un personisko robežu saplūšanu. Sociālajiem darbiniekiem ir gan personīga, gan profesionāla atbildība risināt problēmas un pašiem rūpēties par savu psiholoģisko, fizisko un garīgo labsajūtu. Šiem jautājumiem būtu jābūt iekļautiem augstskolu studiju programmās, sagatavojot jaunos sociālā darba speciālistus, kā arī turpmākā tālākizglītībā un atbalsta sistēmā.

Pētot problēmas, ar kurām saskaras sociālie darbinieki, var sīkāk izdalīt to dažādas izpausmes: profesionālā izdegšana, sekundārā traumatizācija un līdzjūtības nogurums.² **Sekundārā traumatizācija** ir reakcija, sastopoties ar klienta traumu, piemēram, sociālā darbinieka personiskā reakcija uz klienta akūtu pēctraumas reakciju vai klienta nāvi. **Profesionālā izdegšana** šaurākā nozīmē ir saistīta ar darba vidi, kurā mēs strādājam, un ar darbu saistītajām prasībām, piemēram, pārāk lielu darba slodzi vai nepietiekamu

¹ May/June 2014 Issue Social Worker Self-Care — The Overlooked Core Competency By Kate Jackson Social Work Today Vol. 14 No. 3 P. 14

² Compassion Fatigue: Being an Ethical Social Worker. Pieejams: https://www.socialworker.com/feature-articles/ethics-articles/Compassion_Fatigue%3A_Being_an_Ethical_Social_Worker/

vadības atbalstu, pārāk lielu emocionālo noslodzi darbā ar traumatizētiem klientiem, intensīvu ikdienas komunikāciju, kas prasa lielu elastīgumu, atbildīgu lēmumu pieņemšanu. Izdegšanu veicina daudzi organizācijas struktūras elementi, piemēram, pietrūkst drošības sajūtas un/vai attīstības iespējas. Savukārt **līdzjūtības nogurums** ir faktors, kas ir raksturīgs palīdzošajās profesijās kopumā. Tas attīstās, ilgstoši sniedzot atbalstu un palīdzību cilvēkiem, kuri nonākuši grūtībās (Figley, 2002; Saakvitne & Pearlman, 1996; Stamm, 2002). Līdzjūtības nogurums izpaužas procesā, kura laikā sociālais darbinieks zaudē jēgu atbalsta sniegšanai, jūtas noguris no nemītīgas palīdzības citiem. Cilvēki, kuri lūdz palīdzību, var sākt aizkaitināt, un šķiet, ka visa pasaule tikai kaut ko grib ņemt no tevis.

Lai gan sociālajiem darbiniekiem pašiem ir plašas zināšanas, kā palīdzēt cilvēkiem dažādās dzīves situācijās, tomēr par maz tās tiek izmantotas un attiecinātas uz pašiem. ASV, Vācijā un Lielbritānijā ir veikti pētījumi par depresijas izplatību sociālo darbinieku vidū. Palīdzošajās profesijās depresijas izplatība ir augstāka nekā vidēji populācijā. Pārsteidzošs ir 1993. gada (Bennett, Evans & Tatersall) pētījums Ziemeļkarolīnā, kurā **tika atklāts, ka depresija palīdzējo profesiju pārstāvjiem biežāk ir konstatēta tieši sociālo darbinieku vidū**. Pētījumā piedalījās viens tūkstošs Nacionālās sociālo darbinieku asociācijas (NASW) biedri. 19% respondentu depresijas simptomi bija ļoti augsti, 16% bija suicidālas domas, 20% lietoja zāles depresijas ārstēšanai, 60% devuši pašnovērtējumu, ka cieš no depresijas tagad vai tā ir bijusi pagātnē. Depresija nav tikai saistīta ar nodarbošanos, bet arī ar personīgajiem faktoriem, krīzēm dzīves laikā un spējām tās pārvarēt laicīgi, meklējot un saņemot palīdzību.³ Arī ASV klīniskais sociālais darbinieks Marks Meijers (Mark Meier, 2009) norāda, ka sociālo darbinieku vidū depresija ir trīsreiz vairāk izplatīta nekā vidēji populācijā.⁴ Pārgrā nāve no ilgstoši neārstētas vai hroniskas slimības, pašnāvība, atkarības, vardarbība ģimenē, līdzatkarība, depresija, psihiskas saslimšanas... Jā, tas viss skar arī Latvijas sociālos darbiniekus. Minēsim tikai dažus gadījumus no prakses.

Sociālā darbiniece (47), strādā profesijā vairāk kā 15 gadus. Onkoloģiska saslimšana, vīrs ar alkohola atkarību, meita pusaudža vecumā. Darbā viņa ir perfekcioniste, darbu ar klientiem veic rūpīgi un profesionāli, vienmēr tieša un atklāta, darbā katru dienu strādā virsstundas. Kolēģiem nesūdzas par savu dzīvi, praktiski neko nestāsta. Notiek straujš veselības pasliktinājums un pēc pusgada viņas vairs nav.

Sociālā darbiniece (43), strādā profesijā 10 gadus. Bērībā cietusi no vardarbības ģimenē, pamešanas novārtā un fiziskas vardarbības, palīdzību nekad nav saņēmusi, tādēļ nolēmusi mācīties un strādāt par sociālo darbinieci. Pirmais

vīrs bijis vardarbīgs, šķīrusies, dzīvo viena ar 2 bērniem. Iztikas līdzekļi nepietiekami visām ikdienas vajadzībām, darbā pret kolēģiem izturas izteikti agresīvi – aprunā, apmelo, bieži konfliktē. Klienti sūdzas par skarbu attieksmi un aizrādījumiem. Darbinieces bērni klaiņo, bieži neapmeklē skolu, savas problēmas viņa noliedz un nerisina.

Sociālā darbiniece (59), strādā profesijā 20 gadus. Vīrs ar atkarības problēmām izdarījis pašnāvību. Savas problēmas pie citiem speciālistiem nav risinājusi, jo uzskata, ka pati ar visu tiek galā.

Sociālais darbinieks (51), strādā profesijā 19 gadus. Alkohola atkarība, šķīršanās, azartspēles, darba vietā mēdz būt verbāli agresīvs gan pret klientiem, gan kolēģiem, nav motivēts risināt problēmas.

Sociālā darbiniece (48), strādā profesijā 12 gadus. Depresija, alkohola atkarība, vardarbības pieredze bērībā. Strādā par sociālo darbinieci ar riska ģimenēm, savu atkarību noliedz, pēc palīdzības pie citiem speciālistiem nav vērsusies un uzskata, ka pati var tikt galā. Izdara pašnāvību.

Sociālā darbiniece (47), strādā profesijā 12 gadus. Radoša, atraktīva sociālā darbiniece, kopj savu uz gultas guļošu tēvu. Dzīvo viena kopā ar tēvu, māte mirusi. Depresija, psihoterapiju neizmanto, nokļūst psihoneiroloģiskajā slimnīcā uz ārstēšanas kursu. Kā iemesls tiek minēts izdegšana darbā.

Sociālā darbiniece (41) nomirst ar onkoloģisku saslimšanu. 3 gadus slimošanas laika strādā par sociālo darbinieci un novērota pastiprināta alkohola lietošana.

Sociālā darbiniece (37), strādā profesijā 8 gadus. Nāk no ģimenes, kur vecākiem bijušas alkohola atkarības problēmas. Vīram ir alkohola atkarība. Strādā ar ģimenēm ar bērniem. Īpaši patīk strādāt ar alkohola atkarīgām ģimenēm. Attieksmē pret klientiem vīriešiem ir dūsmīga, pat agresīva. Uzskata, ka zina tik daudz par alkohola atkarību pēc savas pieredzes, ka labi var palīdzēt citiem. Tas ir arī iemesls, kādēļ pati nav vērsusies ne atbalsta grupās, ne pēc psihologa vai psihoterapeita palīdzības. Vairākus gadus mokās ar migrēnas lēkmēm.

Minētie piemēri ir tikai daļa no realitātes. Tie rada skumjas, satraukumu un arī neizpratni. Nevienā no minētajiem gadījumiem sociālais darbinieks pats nav izmantojis nekādu atbalsta sistēmu, gluži otrādi – cīnījies ar problēmām viens pats. Labākajā gadījumā runājis ar tuvākajiem kolēģiem, bet tas nav pietiekami, lai pārvarētu ilgstošas grūtības un smagas krīzes. Sociālie darbinieki, izstrādājot klientu sociālās rehabilitācijas plānus, nosūta un iesaka klientiem ļoti daudzpusīgas palīdzības iespējas – atbalsta grupas, individuālo psihoterapiju, psihologa konsultācijas, narkologu, apzinātības praksi, daudzveidīgus problēmu risināšanas modeļus (piemēram, “Labirints”, “Kāpnes”, uz risinājumu orientēta īstermiņa pieeja un tamlīdzīgi), taču, saskaroties paši ar savām problēmām, paradoksālā veidā neizmanto nevienu no grūtību pārvarēšanas veidiem. Kādēļ? Zinot traģisko notikumu vēsturi, kā viena no hipotēzēm ir meklējama jau

³ Depression in North Carolina social workers: Implications for practice and research. Darcy Clay Siebert Social Work Research Vol. 28, No. 1 (March 2004). P. 30-40

⁴ Social workers and depression: Interview with Mark Meier, MSW, LICSW, The social work podcast, 2009. Pieejams: <http://socialworkpodcast.blogspot.com/2009/04/social-workers-and-depression-interview.html>

profesijas izvēlē – sociālo darbinieku personiskās vēstures, kas liek izvēlēties šo profesiju un palīdzēt citiem. Nav pareizu vai nepareizu motīvu izvēlēties sociālā darba profesiju, bet motīvi var būt apzināti, daļēji apzināti vai neapzināti. Problēmu nerisināšana ir saistīta ar to nepietiekamu apzināšanos, iekrišanu aizsardzības mehānismos – minimizēšana, izstumšana, sašķelšana, noliegums, projekcija uz klientiem utt. Tas nenoliedzami veicina problēmu padziļināšanos. To mēs zinām ļoti labi, risinot klientu sociālās problēmas.

Vēl viens kopīgs aspekts, ko var novērot to sociālo darbinieku vidū, kuri saskaras ar negatīvām jūtām darbā, ir grūtības diferencēt savus psiholoģiskos stāvokļus, kas nereti noved pie nepareizas “diagnostikas”. Nereti profesionāļu vidū ir maldīgs priekšstats, jaucot izdegšanas pazīmes un ar stresu saistītus depresijas vai neiroiskus traucējumu, kā, piemēram, reakciju uz smagu stresu, posttraumatiskā stresa simptomiem. M. Meijers (*Meier*, 2009) norāda, ka sociālajiem darbiniekiem būtu jāspēj identificēt pazīmes, kas norāda uz depresijas un izdegšanas simptomiem pašam sev un kolēģim. Ja sociālais darbinieks novēro šīs pazīmes kolēģim, tad ir vismaz jāpiedāvā kolēģim saruna par nepieciešamo atbalstu, tādējādi atspoguļojot un pievēršot kolēģa uzmanību viņa stāvoklim. Pēc M. Meijera domām, arī vadītājam būtu jāpamāna izmaiņas darbinieka uzvedībā, attieksmē, darba rezultātos, un jāplāno turpmākie atbalsta pasākumi.

Palīdzību var un vajag piedāvāt, taču primāri pašam sociālajam darbiniekam ir jāspēj identificēt savas grūtības un emocionālā pārslodze, un jāparūpējas par savu emocionālo un fizisko labklājību. Tas ir darbinieka pienākums, jo citādi klienta tiesības uz kvalitatīvu palīdzību tiek apdraudētas. Piemēram, NASW (Nacionālās sociālo darbinieku asociācijas) Ētikas kodeksā kā viens no standartiem ir iekļauts, ka sociālā darbinieka privātajai rīcībai nevajadzētu traucēt spēju pildīt profesionālos pienākumus. Sociālajiem darbiniekiem nevajadzētu pieļaut, ka viņu personīgās problēmas, psiholoģiskās grūtības, juridiskās problēmas, atkarības vai garīgās veselības problēmas traucē viņu profesionālajiem lēmumiem un sniegunam, tādējādi apdraudot to cilvēku intereses, par kuriem viņi ir profesionāli atbildīgi. NASW ētikas kodekss norāda, ka darbiniekam ir jārīkojas, meklējot profesionālu palīdzību, pielāgojot darba slodzi vai izbeidzot darba attiecības, vai veicot citus pasākumus, kas risina problēmu un ir nepieciešami klientu un citu personu aizsardzībai. Sociālie darbinieki var sekmīgi strādāt arī pēc krīzēm profesionālajā un personīgajā jomā. Rūpes, ko mēs sniedzam pasaulei, ir gan lielākais risks, gan lielākais aizsargfaktors no ilgtermiņa traumām.

Salīdzinājumam – psihologu un psihoterapeitu apmācībā ir obligātas pašpiederdes jeb pašterapijas stundas, lai speciālists apzinātos savas problēmas, aizsardzības mehānismus, komunikācijas prasmes, iekšējos konfliktus un izvērtētu savus motīvus izvēlēties profesiju, saistītu ar palīdzību citiem. Sociālajā darbā tā diemžēl nav bieža prakse, lai arī ikdienas darbā bieži vien nākas intensīvi komunicēt ar personām ar garīgas attīstības traucējumiem, psihiskās veselības problēmām, personām ar robežas (angļu val. – *borderline*) un psihotiskās personības organizācijas līmeņiem

(*Nancy McWilliams*), cilvēkiem ar traumatisku bērnības pieredzi: seksuālo un fizisko vardarbību, pamešanu novārtā, kumulatīvajām traumām, ar cilvēkiem akūtās stresa situācijās, apjukušiem, emocionāli novārdzinātiem un iztukšotiem. Šī ir sabiedrības un cilvēku ēnas puse, kas pilna ar destrukciju un sāpēm. Tā ir pastāvējusi vienmēr, tikai atšķirībā no ikdienas cilvēka, kurš to ierauga vairāk vai mazāk netiešā saskarsmē, un, iespējams, pat saskaras tikai dažas reizes dzīvē, tad sociālais darbinieks tajā atrodas katru dienu. Nevar noliegt, ka šādi darba apstākļi uzliek palielinātu psiholoģisko slodzi un tas var ietekmēt sociālā darbinieka personību. K. G. Jungs bija pirmais, kurš uzsvēra, cik ļoti svarīga ir pašanalīze, darbs ar savām problēmām pašam analītiķim – pirmkārt, lai saudzētu sevi un izvairītos no “psiholoģiskās inficēšanās”⁵, t.i., nemanot ieslīdētu klientu neirozēs, destrukcijā un problēmu pasaulē. Mūs ietekmē ne tikai fiziskā vide, kādā katru dienu atrodamies, bet nešaubīgi arī psiholoģiskā vide un cilvēki, ar kuriem satiekamies. Junga analītiķis Deivids Sedžviks (*David Sedgwick*) grāmatā “Ievainotais dziednieks”⁶ iedziļinās šajos fenomenos un raksta arī par to, kādēļ palīdzētājam bieži ir grūti pateikt, ka viņam pašam arī ir problēmas. Savu problēmu un ievainojamības neapzināšanās, izstumšana un noliegšana tās vēl vairāk veicina, kā rezultātā palīdzētājs pats kļūst par to, kuram ir nepieciešama palīdzība. Tas, savukārt, nozīmē, ka nav iespējas palīdzēt otram. Otrs drīzāk sāk kalpot kā “neapzinātais palīdzētājs”. Tā ir situācija, kas nereti sastopama sociālajā darbā, kad sociālais darbinieks uz klientu rēķina neapzināti “risina” pats savas problēmas. Protams, ka realitātē šīs problēmas netiek atrisinātas, bet kļūst tikai dziļākas un sāk būtiski ietekmēt paša palīdzētāja personību. Tas vēlreiz akcentē pieņēmumu par neapzinātajiem motīviem profesijas izvēlē, kuru autores jau iepriekš min saistībā ar Latvijas piemēriem.

Sociālajiem darbiniekiem, ja netiek pievērsta uzmanība savu problēmu atzīšanai un risināšanai, var identificēt divus riskus:

- 1) “Psiholoģiskā inficēšanās”. Ilgstoša atrašanās problēmu zonā var ietekmēt pašu darbinieku, izraisīt emocionālo stresu, nogurumu un aktualizēt personiskās problēmas.
- 2) Personisko problēmu neatzīšana var veicināt palīdzēšanu tieši tajās jomās, kurās pašam ir problēmas, tādējādi radot šķietamu ilūziju par paša problēmu risināšanu, kas notiek caur palīdzēšanu citiem.

Izdegšana, stress un psihes higiēnas neievērošana

Savukārt izdegšanas fenomens ir cieši saistīts ar iepriekš uzskaitītajiem riskiem. Kopš 2019. gada izdegšana arī ir iekļauta Starptautiskajā slimību klasifikatorā (ICD-11) kā fenomens nodarbinātībā. Profesionālā izdegšana iekļauta nodaļā “Faktori, kas ietekmē veselības stāvokli vai pieprasījumu pēc veselības aprūpes pakalpojumiem” – ietver

5 Jung C.G. *The Practice of Psychotherapy*, 2nd ed. edition (The Collected Works of C. G. Jung, Vol 16). – London: Princeton University Press, 1966.

6 Sedgwick D. *The Wounded Healer: Counter-Transference from a Jungian Perspective*. – NY: Routledge, 1996.

iemeslus, kādēļ cilvēki vērsas pie ārsta, bet nav klasificēta kā slimība.⁷

Izdegšana – hroniska stresa darbā rezultāts, kurš nav risināts veiksmīgi. To raksturo trīs galvenās pazīmes:

- enerģijas izsīkums vai pilnīgs izsīkums;
- garīgā attālināšanās no sava darba, negatīvisma vai cinisma sajūtas, kas saistītas ar savu darbu;
- samazināta profesionālā efektivitāte.

Izdegšana attiecas uz profesionālo kontekstu un to nevajadzētu izmantot, lai aprakstītu pieredzi citās dzīves jomās. Pasaules Veselības organizācija gatavojas izstrādāt uz pierādījumiem balstītas pamatnostādnes par garīgo labklājību darba vietā.

Kā norāda psiholoģijas doktores Aina Ozoliņa Nucho un Māra Vidnere savā grāmatā “Stress: tā pārvarēšana un profilakse”, darba specifikai ir milzīga ietekme uz cilvēku. Mūsdienu strādājošo cilvēku aktivitātes darba jomā pēta gan neirologi, gan psihologi, gan arodveselības ārsti.

Rūpējoties par darbinieku psiholoģisko un emocionālo labklājību, t.sk. neizdegšanu darbā, sākotnēji jāizvērtē darba vides faktori.⁸

Stress ir kā regulējošas jeb divpusējas attiecības: vide iedarbojas uz indivīdu, un indivīds iedarbojas uz vidi, izprotot to un izrādot emocionālu atbildību. Var attīstīties divu veidu atbildības:

- 1) mijiedarbība starp iekšējām vajadzībām un indivīda iespējām;
- 2) mijiedarbība starp indivīda spēju pārvarēt negatīvo iedarbību un objektīvajām prasībām konkrētajā situācijā.

Psihoemocionālie darba vides riska faktori un atbalsta sistēmas darba vietā ir darba devēja atbildības joma. Līdz ar to, analizējot darbinieku psiholoģiskās un emocionālās labklājības jautājumus, nonākam pie sociālo darbinieku atbalsta sistēmas vajadzībām.

Sociālo darbinieku atbalsta sistēmas problēmas

Līdz šim esam aplūkojušas raksta tēmu no sociālo darbinieku perspektīvas, bet neesam to apskatījušas no sociālo darbinieku atbalsta sistēmas pieejamības skatu punkta. Autoruprāt, šī ļoti nozīmīgā tēma aktualizē vēl vienu būtisku neatbildētu jautājumu – kādas ir reālās atbalsta iespējas

7 Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. Pieejams: https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/

8 Stress darbā jeb psihoemocionālie darba vides riska faktori. Pieejams: http://stradavesels.lv/Uploads/2014/02/18/24_2011_Psihoemoci_riski_brosura.pdf

sociālajiem darbiniekiem un cik lielā mēra atbalsta sistēma tiešām ir pieejama sociālajiem darbiniekiem? Iedomāsimies situāciju, kad sociālais darbinieks saskaras ar vardarbību savā ģimenē un vēlas to risināt. Jebkuram iedzīvotājam ar sociālā dienesta nosūtījumu ir pieejami valsts apmaksātas sociālās rehabilitācijas pakalpojumi. Kā rīkoties sociālajam darbiniekam? Iet pie sava kolēģa, lai tas sagatavo nosūtījumu? Sociālā darbinieka pienākums būs veidot arī sociālās rehabilitācijas plānu, informēt par vardarbību pret bērnu bāriņtiesu un veikt savu ierasto darbu. Vai šādā situācijā sociālais darbinieks nenonāk daudzās ētikas dilemmās? Bet pie kura sociālā darbinieka pēc palīdzības lai vērsas otrs sociālais darbinieks? Sociālais darbinieks var neiet pie cita sociālā darbinieka, bet apmeklēt atbalsta grupas, kurās varētu saglabāt anonimitāti un izvairīties būt kolēģa klients. Taču šajās situācijās sociālais darbinieks saskaras ar citu ētikas problēmu, jo grupā var tikt sastapti viņa paša klienti. Runājot par palīdzības pieejamību, būtisks aspekts ir saistīts ar sociālo darbinieku darba algu un apdrošināšanas iespējām. Vidējās psihoterapijas izmaksas par sesiju ir sākot no 30 eur. Minimālais apmeklējums ir 1 reizi nedēļā, vismaz pāris mēnešus. Krīžu situācijās apmeklējums var būt nepieciešams biežāks. Jā, nenoliedzami, ka ir jāmeklē savi resursi un pašam ir jābūt atbildīgam, bet mēs zinām, ka psihoterapijas samaksu sociālo darbinieku apdrošināšana sedz reti. Bez tam ģimenes krīžu situācijās nereti ir daudzi citi papildu izdevumi. Praksē bieži nākas sastapties ar situāciju, ka sociālais darbinieks apmeklē psihologu vai psihoterapeitu tikai ārkārtas krīzes situācijās un tikai dažas reizes, jo finansiāli to nevar atļauties. Sociālajiem darbiniekiem nav izveidoti atbalsta fondi, kā tas ir sportistiem, māksliniekiem vai citu profesiju pārstāvjiem. Autoru praksē nav nācies sastapties ar sociālo darbinieku pašpalīdzības grupām vai speciāli izveidotiem palīdzības dienestiem. Lielākās pašvaldības var atļauties piesaistīt cita novada sociālo darbinieku palīdzībai savam sociālajam darbiniekam. Dažkārt par palīdzētāju, “gadījuma vadītāju” un resursu piesaistītāju sociālajam darbiniekam kļūst tiešais vadītājs vai pat iestādes vadītājs. Protams, ka praksē tiek meklēti dažādi risinājumi, bet varbūt ir laiks par tiem domāt sistēmiski?

Ar šo rakstu vēlamies aicināt katru sociālo darbinieku neaizmirst par sevi, būt atbildīgam, rūpēties par sevi, ievērot psihiķu higiēnu un vērsties pēc palīdzības un atbalsta individuālo personisko dzīves krīžu pārvarēšanā.

Daži zināmi ieteikumi, kā parūpēties par sevi ikdienā

■ APZINIETIES SAVUS PALĪDZĒŠANAS MOTĪVUS. Katram sociālajam darbiniekam ir apzināti apstākļi par nonākšanu profesijā (draugs ieteica, nejaušība, apzināta rīcība), bet ir arī dziļi personiski motīvi, kādēļ piesaista palīdzēšana un sociālais darbs. Svarīgi par šiem motīviem domāt un veicināt to dziļāku apzināšanos. Centieties atbildēt uz jautājumiem – Kādēļ man ir svarīgi palīdzēt citiem? Ko es iegūstu sev no palīdzēšanas citiem? Kādai savai daļai es palīdzu, palīdzot citiem?

■ VEICINIET SAVU PROBLĒMU APZINĀŠANOS. Apzināšanās un izmaiņas ir ļoti ilgs process, tādēļ nevelciet

garumā! Ejjiet pie psihoterapeita! Ļoti labi, ja dzīves krīzes situācijas var sagaidīt ar savu psihoterapeitu. Mācieties apzinātības praksi un ieviesiet meditāciju tradīciju. Apmeklējiet atbalsta vai terapeitiskās grupas. Grupas ir ekonomiski izdevīgs un ļoti vērtīgs palīgs problēmu apzināšanā.

- **IKDIENAS DARBĀ IZMANTOJIET PAUZES.**⁹ Jebkurš pārtraukums, arī aiziešana uz 5 minūtēm no problēmsituācijas vai iziešana no darba vides var būt kā resurss sevis atjaunošanai. Ievērojiet pusdienas pauzes.
- **IZVIRZIET MĒRĶUS.** Visaptveroša atslēga, lai mazinātu stresu ikdienā, ir mērķu izvirzīšana. Visefektīvāk ir sākt ar īstermiņa mērķiem, sadalot tos mazos sasniedzamos mērķos, piemēram, apgūt ko jaunu.
- **IEMĀCIETIES PATEIKT “NĒ”.** Neuzņemties jaunas saistības, ja jau esat pārslogots un noguris. Nopietni izvērtējiet savas iespējas uzņemties jaunas atbildības. Tas ir labi – teikt “nē”, jo tas nozīmē, ka tu saki “jā” tam, ko tu jau dari un savai veselībai. Sociālajiem darbiniekiem tas var būt grūti, jo viņi nevēlas pievilt cilvēkus, kas paļaujas uz viņiem. Iemācieties pateikt “nē” ir būtiski gan profesionālajā, gan personiskajā dzīvē, jo tiklīdz mēs katrs individuāli jūtam, ka no mums tiek prasīts vairāk kā spējam izdarīt, cieš mūsu veselība un arī spēja būt kvalitatīvās attiecībās gan darbā, gan ar tuviniekiem.
- **IZVEIDOJIET ATBALSTASISTĒMU.** Gan profesionālajā, gan personīgajā dzīvē ir svarīgi izveidot atbalsta sistēmu, apzinoties to, ka uz cilvēkiem un arī profesionāļiem var paļauties. Darbā – izmantojot esošās atbalsta sistēmas, personīgajā dzīvē – atrodot gan profesionālu (psihologs, psihoterapeits, psihiatrs u.c. speciālisti), gan neformālu atbalstu no tuviniekiem un draugiem. To ir nepieciešams praktizēt ne tikai krīzes situācijās, bet arī ikdienā, rūpējoties par savu psihisko veselību.
- **IKDIENĀ ESIET KONTAKTĀ AR SAVĀM EMOCIJĀM.** Ja izjūtat trauksmi vai stresu, smadzenes un ķermenis dod signālu, ka ir izjaukts līdzsvars, piemēram, strauja elpa, svīšana, vēlāk muguras sāpes, kuņģa sāpes, galvassāpes u.c. Šādā gadījumā jāmeklē iemesls laicīgi.
- **PRAKTIZĒJIET APZINĀTĪBU.** Ir daudz veidu, kā mazināt trauksmes un depresijas simptomus, piemēram, praktizēt elpošanas vingrinājumus, neizmantojot vai ierobežot sociālo mediju un tehnoloģiju izmantošanu; meditācija, joga, fiziskās aktivitātes.

Sociālo zinātņu doktors Čārlzs Figlijs (*Charles Figley*) izmanto lidmašīnas skābekļa masku kā piemēru. Ja jūs kādreiz esat bijis lidmašīnā, jūs zināt, ka avārijas dienesta darbinieki jums liek vispirms uzvilkt savu masku un tikai pēc tam palīdzēt

citiem. Šajā vienkāršajā instrukcijā ir svarīga mācība – mēs neesam labi citiem, ja mēs paši savainojamies. Tāds sava veida aizsardzības līdzeklis sociālajā darbā ir Ētikas kodekss, kas pastāv, lai aizsargātu mūsu klientus, praktiķus un mūsu profesijas integritāti. Tikai mācoties efektīvi aizsargāt un atbalstīt viens otru, mēs patiesi varam teikt, ka ievērojam savus ētikas standartus.

Ja jums ir fiziskas sāpes vai slimība, vērsieties pie ģimenes ārsta. Ja jums ir trauksme vai depresija, lūdzu, meklējiet garīgās veselības aprūpes speciālistu – psihologu, psihoterapeitu, psihiatru. Ja ir domas par pašnāvību, izmantojiet pieejamos krīzes tālrunus un speciālistu konsultācijas. Cilvēki neuzdrošinās meklēt palīdzību un runāt, jo pašnāvības domas, piedzīvots pašnāvības mēģinājums vai tuva drauga, ģimenes locekļa pašnāvība bieži vien ir tabu tēma – smags pārdzīvojums, kurā cilvēki var justies nesadzirdēti, nesaprasti, atstumti un izolēti. Latvijā vienīgais uzticības telefons, kas strādā 24/7 stundu režīmā, ir Krīžu un konsultāciju centra “Skalbes” tālrunis. To var sazvānīt uz numuriem 6 7222922 un 2 7722292. Krīžu konsultāciju mērķis ir mazināt cilvēka izolācijas izjūtu, sniegt un saņemt atbalstu no līdzcilvēkiem, ko visvieglāk ir izdarīt stāstot – stāstot par savu problēmu, savām domām un jūtām. Ja jūs ikdienā saskaraties ar kādu problēmu, rīkojieties uzreiz! Lūdziet padomus kolēģiem, kur vērsties pēc palīdzības, bet neizmantojiet savus kolēģus speciālistu vietā! Jo veselāks jūs esat, jo labāk jūs varat palīdzēt tiem, kas paļaujas uz jums!

Izmantotā literatūra un avoti

1. **Jackson K.** Social Worker Self-Care — The Overlooked Core Competency. Issue By Social Work Today May/June 2014 Vol. 14 No.3 p. 14
2. **Jung C.G.** The Practice of Psychotherapy, 2nd ed. edition (The Collected Works of C. G. Jung, Vol 16) – London: Princeton University Press, 1966.
3. **Meier M.** Social workers and depression. The social work podcast, 2009. Pieejams: <http://socialworkpodcast.blogspot.com/2009/04/social-workers-and-depression-interview.html>
4. **Siebert D. C.** Depression in North Carolina social workers: Implications for practice and research. Social Work Research Vol. 28, No. 1 (March 2004), p. 30-40
5. **Simmons Staff.** Why Self-Care Is Vital For Social Service Professionals. December 22, 2016 . Pieejams: <https://socialwork.simmons.edu/blog/self-care-for-social-service-professionals/>
6. **Sedgwick D.** The Wounded Healer: Counter-Transference from a Jungian Perspective. – NY: Routledge, 1996.
7. **Wharton T.C.** Compassion Fatigue: Being an Ethical Social Worker. Pieejams: https://www.socialworker.com/feature-articles/ethics-articles/Compassion_Fatigue%3A_Being_an_Ethical_Social_Worker/
8. Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. Pieejams: https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/
9. Stress darbā jeb psihoemocionālie darba vides riska faktori. RSU Darba drošības un Vides veselības institūts. 2011. Pieejams: http://stradavesels.lv/Uploads/2014/02/18/24_2011_Psihoemoci_riski_brosura.pdf

⁹ Simmons Staff. Why Self-Care Is Vital For Social Service Professionals. December 22, 2016 . Pieejams: <https://socialwork.simmons.edu/blog/self-care-for-social-service-professionals/>

Psihoaktīvo vielu atkarība – sociālo darbinieku skatījums, pieredze, iespējas, izaicinājumi

Agita Sēja, sociālā darba maģistre

Biedrības DIA+LOGS valdes locekle, HIV profilakses mobilās vienības koordinatore

Agris Veidemanis, 2. līmeņa augstākā profesionālā izglītība sociālajā darbā un sociālajā pedagoģijā, sociālā darba maģistrs

Biedrības DIA+LOGS, atbalsta centra visiem, kurus skar HIV/AIDS, sociālais darbinieks

Raksta autori savā ikdienas praksē biedrībā “DIA+LOGS”, atbalsta centrs visiem, kurus skar HIV/AIDS” (turpmāk – biedrība DIA+LOGS), veic sociālo darbu ar cilvēkiem, kuri ir atkarīgi no psihoaktīvajām vielām – narkotikām un alkohola. Biedrība DIA+LOGS ir dibināta 2002. gadā ar mērķi sniegt psihosociālu atbalstu HIV inficētajiem. Tomēr Latvijas specifiskas dēļ (vēsturiski lielākā daļa ar HIV ir inficējušies, lietojot narkotiskās vielas intravenozi) lielākā daļa biedrības klientu ir tieši narkotiku lietotāji. Šajā rakstā vēlamies padalīties ar jums, kolēģi, savās pārdomās un prakses atziņās par sociālo darbu ar klientiem, kuri ir atkarīgi no psihoaktīvajām vielām. Ikdienā redzot atkarības radīto postu ģimenē un cilvēka personībā, tomēr nevēlamies būt nosodoši un darbu ar atkarīgajiem krāsot drūmu un nepateicīgu, bet gan parādīt sociālā darba iespējas un izaicinājumus, kā arī ieskicēt kaitējuma mazināšanas stratēģijas nozīmi, sniedzot sociālos pakalpojumus šai mērķa grupai. Raksta sākumā mēs ieskicēsim atkarības problēmu nopietnību un tendences, savukārt turpinājumā dalīsimies ar savu pieredzi un pārdomām.

Kā liecina pētījumi, alkohola lietošana pasaulē ir viens no galvenajiem riska faktoriem, kas negatīvi ietekmē iedzīvotāju veselību (Rehm, 2003; Babor, Caetano et al., 2010; WHO, 2011). Lai arī neskaitāmās valstīs, tajā skaitā Latvijā, alkoholiskajiem dzērieniem, it īpaši alum un vīnam, tiek piedēvēts pārtikas produkta statuss, tas nav uzskatāms par parastu produktu (Babor, Caetano et al., 2010). Eiropas mērogā aprēķināts, ka aptuveni 53 miljoni eiropiešu nelieto alkoholu, taču vairāk (58 miljoni) ir tādu, kas alkoholu lieto pārmērīgi, no kuriem aptuveni 23 miljoni slimo ar alkohola atkarību (Andersson, Baumberg, 2006). Pēc Eiropas Narkotiku un narkomānijas uzraudzības centra (EMCDDA) datiem kopumā aptuveni katrs piektais Eiropas iedzīvotājs, kurš vecāks par piecpadsmit gadiem, vismaz vienu reizi nedēļā alkoholu lieto pārmērīgi.¹

Alkohola un citu atkarību izraisošo vielu lietošana kļūst par arvien lielāku problēmu arī Latvijas sabiedrībā, par ko liecina tālāk minētie statistikas dati.

Tematiskajā ziņojumā “Alkohola lietošanas izplatība un sekas Latvijā 2016. gadā” atzīmēts, ka 2016. gadā viens Latvijas iedzīvotājs patērēja 9,5 litrus reģistrētā absolūtā alkohola, bet viens iedzīvotājs, kurš vecāks par 15 gadiem – 11,3 litrus absolūtā alkohola (aptaujāti respondenti, kuri vecāki par 15 gadiem).

2016. gadā absolūtā alkohola patēriņa kāpums uz vienu iedzīvotāju, kurš vecāks par 15 gadiem, ir 0,4 litri, salīdzinot ar 2015. gadu.

Saslimstības rādītāji ar alkohola atkarību 2016. gadā, salīdzinot ar iepriekšējiem diviem gadiem, ir nedaudz palielinājušies (2015. gadā – 74,3 gadījumi uz 100 000 iedzīvotāju, 2014. gadā – 67,1 gadījums uz 100 000 iedzīvotāju). 2016. gadā vislielākā saslimstība ar alkohola atkarību tika reģistrēta Latgales statistiskajā reģionā – 114,1 gadījums uz 100 000 iedzīvotāju (vidējais rādītājs valstī – 77,1 uz 100 000 iedzīvotāju).²

Ja arī minētie statistikas dati ir vispārīgi, tad tie tomēr iezīmē kopainu par alkohola patēriņu mūsu sabiedrībā. Pārvēršot minētos 11,3 litrus absolūtā alkohola patēriņa gadā dzīvei pietuvinātākos skaitļos, varētu teikt, ka vidēji katrs Latvijas iedzīvotājs, kurš vecāks par 15 gadiem, mēnesī patērē apmēram divus litrus degvīna... Protams, tas tā ir tikai vidēji statistiski, jo faktiski kāds noteikti patērē mazāk, savukārt kāds cits – vairāk. Bez detalizētas minēto datu analīzes, kas nav šī raksta mērķis, vēlamies vien atzīmēt, ka alkohola lietošana ir fenomens, kas ir visai plaši izplatīts, sociāli un vēsturiski akceptēts, pat ir kā vispārpieņemta norma un rituāls kādās noteiktās sociālās situācijās – kāzās, bērēs, pieņemot viesus vai stājoties amatā, svinot uzvaras vai pieminot zaudējumus. Tomēr šim izplatītajam un sociāli pieņemtajam fenomenam ir

¹ Atkarību izraisošo vielu lietošana iedzīvotāju vidū. Analītisks pārskats. Pieejams tīmekļa vietnē: https://spkc.gov.lv/upload/Petijumi%20un%20zinojumi/Atkaribu%20slimibu%20petijumi/Diana/atkaribu_izraisosu_vielu_lietosana.pdf

² ALKOHOLA LIETOŠANAS IZPLATĪBA UN SEKAS LATVIJĀ 2016. GADĀ. Pieejams tīmekļa vietnē: https://www.spkc.gov.lv/upload/Petijumi%2520un%2520zinojumi/Atkaribu%2520slimibu%2520petijumi/ggram_2016_2017_final.pdf

arī ēnas puse – aizrautība var kļūt par atkarību un tas, kas bijis pieņemams un spēja palīdzēt, ievērojot mērenību, ievēl kā akacī, izraisot sociāli nevēlamas sekas, vajadzību aizmirsties atkal iedzerot, vajadzību pēc alkohola kā dominējošo un primāro. Diemžēl pats cilvēks, kurš sākotnēji lietojis alkoholu sociāli pieņemtajos rāmjos, reti kad pats spēj noteikt to robežu, kad sociāli pieņemama vai problēmlietošana pāraug atkarībā. Bet, kad šī robeža ir pārkāpta, patstāvīgi ierobežot alkohola patēriņu kļūst ļoti grūti.

Ne mazāk nopietna problēma Eiropā ir narkotiku izplatība – aptuveni 84 miljoni Eiropas iedzīvotāju (51,5 miljoni vīriešu un 32,4 miljoni sieviešu) darbības vecumā (15–64 gadi) vismaz vienu reizi dzīves laikā pamēģinājuši marihuānu vai hašišu. Saskaņā ar aplēsēm 16,6 miljoni jaunu eiropiešu (15–34 gadi) jeb 13,3 % no šīs vecuma grupas pēdējā gada laikā ir lietojuši marihuānu vai hašišu, un 9,6 miljoni no tiem bija 15–24 gadus veci (16,4 % no šīs vecuma grupas) (EMCDDA, 2016)³. Tomēr, lai gan pēdējos gados iedzīvotāju vidū ir palielinājusies izpratne par narkotiku lietošanas kaitējošo ietekmi uz veselību, vienlaikus palielinājusies arī ātrums, ar kādu, reaģējot uz kontroles pasākumu ieviešanu, tirgū tiek piedāvātas dažādas jaunas psihoaktīvas vielas un jaunas narkotikas kā alternatīva jau ierobežotiem produktiem. Piemēram, 2015. gadā vien tika ziņots par 100 jaunām vielām narkotiku tirgū (EMCDDA, 2016).⁴

Atšķirībā no alkohola narkotiskās vielas mūsu sabiedrībā nekad nav bijis kulturāli akceptēts un tradicionāls fenomens. Tomēr atsevišķu narkotisko vielu lietošana patērētāju sabiedrībā var laika gaitā izvērsties kā jauns legālā patēriņa segments. Diskusijas par marihuānas legalizāciju Latvijā jau ir notikušas un portālā “Mana balss” pat tika savākts nepieciešamais balsu daudzums likumdošanas iniciatīvas izvirzīšanai šajā jautājumā. Saeimas atbildīgā komisija gan šo iniciatīvu noraidīja, tomēr, kā redzams, robeža starp pieļaujamo un aizliegtu sākas ar mūsu uztveri un domāšanu.

Vēsturiski cilvēki vienmēr ir meklējuši veidus un līdzekļus, lai atbrīvotos no ikdienas stresa un sāpēm, lai mazinātu bailes un aizmirstos, kā arī, lai spētu būt radoši. Senie burvji un šamaņi, lai varētu sazināties ar gariem, lietoja halucinogēnās sēnes. Freids savā rakstā “Par koku” rakstīja par kokaīna lielisko iedarbību depresijas ārstēšanā.⁵ Amfetamīns savukārt pastiprina uzmanības spējas, novērš miegainību, nogurumu un ēstgribu. Amfetamīnu izmanto medicīnā uzmanības deficīta un hiperaktivitātes sindroma,

narkolepsijas un liekā svara ārstēšanā. Tas ir vairāku zāļu sastāvā, no kurām populārākās bija *Adderall*. ASV ārsti 2009. gadā izrakstīja aptuveni 16 miljonus *Adderall* recepšu.⁶ Opija līdzekļus izmantoja kā pretsāpju un pretklepus līdzekļus⁷. Tikai vēlāk tika atklāts, ka daļa šo vielu lietotāju vairs nespēj bez šīm vielām dzīvot. Prieka un laimes hormoni, kas dabiski izstrādājas vesela cilvēka organismā, vairs nespēj apmierināt cilvēku atkarības gadījumā, smadzenes pieprasa šos hormonus simtreiz lielākā devā nekā to iespējams saņemt dabiski. Un kas gan var būt vieglāk kā paņemt tableti, izsmēķēt “kāsi”, injicēt šķidrumu? Visas problēmas pazūd. Tikai pēc kāda laika kļūst skaidrs, ka deva jāpalielina arvien vairāk.

Psihoaktīvo vielu lietošana bieži kļūst problemātiska tad, ja cilvēks nevēlas un nav gatavs saskarties ar realitāti. Sāpes, ciešanas, bēdas dažkārt ir tik neizturamas, ka cilvēks izvēlas tās notrulināt ar psihoaktīvo vielu palīdzību. Šīs “palīgvielas” atkarīga cilvēka dzīvē aizvieto citu būtisku sociālu un psiholoģisku vajadzību realizāciju, kas vienu vai citu faktoru ietekmē nav tikušas papildītas un rezultātā tiek izstumtas no apziņas un nonivelētas. Tādējādi atkarības vielas un to lietošanas process aizpilda tukšumu, palēnām pārņemot arī vēl citas atkarīgā cilvēka dzīves sfēras, kurās vairs nav jātīcas pēc papildījuma un realizācijas – gandarījumu sniedz psihoaktīvo vielu radītais efekts.

Ja vien psihoaktīvo vielu lietošana neietekmētu cilvēka sociālo funkcionēšanu, neradītu virkni sociālu problēmu, sociālā darbinieka intervence būtu lieka. Psihoaktīvo vielu lietošanas kaitējuma mazināšana tādējādi ir viens no sociālā darba fokusiem – kā palīdzēt, lai cilvēks var mazināt vielu lietošanas slogu, lai viņš spētu strādāt, audzināt bērnus, izglītoties un citādi adekvāti dzīvot.

Kā redzams Labklājības ministrijas pētījumā “Ex-ante izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai”, 46–49% sociālā darba speciālistu strādā ar personām ar atkarībām (piemēram, no alkohola, narkotikām, datorspēlēm un citām)⁸.

No pētījuma izriet, ka sociālie darbinieki savā darbā ik dienas saskaras ar cilvēkiem, kuri kaitējoši lieto atkarību izraisošas vielas. Sociālajā dienestā visbiežāk šie cilvēki vēršas tieši vielu lietošanas izraisītā kaitējuma dēļ, kad ir radušās kādas problēmas – trūkst iztikas līdzekļu, nav dzīvesvietas, pārtrauktas aizgādības tiesībās pār bērniem un citas. Savukārt, ar pasūtījumu strādāt tieši ar psihoaktīvo vielu lietošanas vai citām atkarības problēmām bieži vien vēršas līdzatkarīgie ģimenes locekļi. Vecāki, kuru bērniem novērojama kaitējoša uzvedība, vēršas ar lūgumu – izdariet

³ Atkarību izraisošo vielu lietošana iedzīvotāju vidū. Analītisks pārskats. Pieejams tīmekļa vietnē: https://spkc.gov.lv/upload/Petijumi%20un%20zinojumi/Atkaribu%20slimibu%20petijumi/Diana/atkaribu_izraisosu_vielu_lietosana.pdf

⁴ Atkarību izraisošo vielu lietošana iedzīvotāju vidū. Analītisks pārskats. Pieejams tīmekļa vietnē: https://spkc.gov.lv/upload/Petijumi%20un%20zinojumi/Atkaribu%20slimibu%20petijumi/Diana/atkaribu_izraisosu_vielu_lietosana.pdf

⁵ Zigmunds Freids: Kokaīns, seksualitāte un zinātne. <http://www.la.lv/zigmunds-freids-kokains-seksualitate-un-zinatne>

⁶ Amfetamīns. <https://lv.wikipedia.org/wiki/Amfetam%C4%ABns>

⁷ Opijs (lachryma papaveris). <https://lv.wikipedia.org/wiki/Opijs>

⁸ LM pētījums “Ex-ante izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai”. Pieejams tīmekļa vietnē: <http://www.lm.gov.lv/lv/aktuali-list/87680-petijums-ex-ante-izvertejums-pasvaldibu-socialo-dienestu-darbibas-efektivitates-novertesana-7724>

kaut ko, lai mans bērns nedzer, nesēž pie datora, nesmēķē “zāli” un tamlīdzīgi.

Ja mēs domājam par atkarību kā fenomenu, tad būtu jāsaprot, ka atkarība ir dabiska, tā ir cilvēciskās eksistences aspekts. Mēs jau piedzimstam atkarīgi – atkarīgi no cilvēka, kurš mūs aprūpē, nodrošinot pamatvajadzības un mazinot trauksmi, kā arī visā turpmākajā dzīvē esam emocionāli saistīti un, var teikt, atkarīgi no dažādiem objektiem – cilvēkiem mums līdzās un lietām, kam piešķiram vērtību un nozīmi mūsu dzīvēs. Līdz ar to ir skaidrs, ka atkarība nav nekas svešs vai kaut kas tāds, ko mēs labi nepazīstam.

Kā norāda R. Šmits, cilvēka spēja veidot atkarību ir galvenā iezīme, kas raksturo viņa sociālo būtību. Atkarība sniedz atbalsta, orientācijas un kopīga pārdzīvojuma iespēju; bez šādām spējām vājinās sociālās saites, apkārtējie kļūst vienaldzīgi, un diez vai ir iegūstama neatkarība. Pilnīga atteikšanās no atkarības liecina par psihiskiem traucējumiem, pie tam slimības saasinājums var novest pie jebkādas komunikācijas ar ār pasauli un lēmumu pieņemšanas izbeigšanās. Tāpat arī galēju atkarību izraisa psihiski traucējumi, un tai ir negatīvas sekas. Visbiežāk ekstrēma atkarība novērojama saistībā ar tādu vielu lietošanu, kam ir psihotropa iedarbība (alkohols, medikamenti, narkotikas; to var izraisīt arī tabaka un kafija). Ar vielu lietošanu nesaistīti atkarības piemēri atrodami spēļu, ēšanas, seksualitātes, riska situāciju un darba uzvedības jomās.⁹

Analizējot vārda “atkarība” fonētisko jēgu, raksta autoriem šķiet, ka šis vārds raksturo stāvokli, kurā cilvēks it kā “atkarājas”; rodas asociācijas, ka cilvēks pie kaut kā turas, karājas, kājās nesasniedz zemi... tas sniedz iespēju izjust, tostarp, bezgala patīkamas sajūtas – bezsvaru, brīvību, plašumu... lai arī ierobežo pārvietošanās iespējas. Atkarības gadījumā cilvēks “turas” pie vielas (alkohols, narkotikas, tabaka, medikamenti) vai darbības (azartspēles, dators, darbs, iepirkšanās, ēšana, sekss, līdzatkarība), kas dod baudu, apmierinājumu, ļauj izbēgt no sāpēm, trauksmes, citām nepatīkamām sajūtām, jo “kājas neskar zemi”. Atlaist rokas ir bail, jo tad būs jākrīt, jāsasarkas ar īstenību. Psihiatrijas profesors J. Kulbergs raksta, ka cilvēkiem parasta eksistence šķiet nepietiekama. Daļēji tāpēc, ka dzīve var būt grūta, var radīt spriedzi un nemieru, ko gribas mazināt un aizmirst. Daļēji tāpēc, ka sevī nesam senas ilgas pēc kaut kā, ko nespējam piepildīt, un kas saistītas ar tādām mūsu vajadzībām un jūtām, ko praktiski nemaz nevaram nosaukt vārdos. Tas, ko psihoanalīzē apzīmē ar regresu par labu “ES”, ietver pagaidu, īslaicīgu atspirdzinošu atpūtu no īstenības apstākļiem un prasībām.¹⁰ Šāds regress ir nepieciešams katram, tomēr tas prasa zināmu emocionālo briedumu, kā arī mūsu saspringtajā laikā nereti ir grūti izbrīvēt laiku un telpu pašam sev.

Saskaroties ar psiholoģiski un sociāli sarežģītām situācijām, ko indivīds nespēj saviem spēkiem pārvarēt, psiholoģisks regress ir visai bieža un – gribētos teikt, pat dabiska – psiholoģiskās aizsardzības forma. Šāds regress ietver arī atkarību – atgriešanos tādā psiholoģiskā stāvoklī, kurā dominē vēlme, lai rūpes uzņemtos apkārtējie, gandarījumu sniegtu nevis paša pūliņu augļi, bet ārējie stimuli vai vielas, līdzīgi kā bērnam, kurš mazinājis diskomfortu un izsalkumu, zīžot mātes krūti. Ja šāds regresa stāvoklis ir pārejošs un situācija, kas bija tā pamatā, tiek atrisināta, paliekoša kaitējuma var arī nebūt.

Tomēr psihoaktīvo vielu lietošanas kontekstā jāatzīst, ka tās sekas var būt arī smagākas. Viela, kas sākotnēji tika lietota kā “zāles”, mazinot diskomfortu un trauksmi, nodara kaitējumu cilvēka veselībai – veidojas ne tikai psiholoģiska, bet arī fiziska atkarība no vielas. Tāpat tiek ietekmētas cilvēka sociālās funkcionēšanas spējas, radot virkni jaunu sociālu problēmu.

Atkarības smaguma pakāpe ir grūti nosakāma. Atšķirību starp vieglu, vidēju un smagu atkarību raksturo gan aktuālo atkarības simptomu skaits, gan kaitējums cilvēka sociālās un profesionālās funkcionēšanas jomās, starppersonu attiecībās.

Atbilstoši Starptautiskās statistiskās slimību un veselības problēmu klasifikācijas (SSK-10) sniegtajam skaidrojumam, psihoaktīvo vielu atkarību veido simptomu (pazīmju) grupa, kas sevī ietver uzvedības, kognitīvos un somatiskos traucējumus, kas radušies pēc psihoaktīvās vielas atkārtotas lietošanas. Šos traucējumus papildina nepārvarama tieksme pēc vielas un grūtības pašam kontrolēt tās lietošanu, neskatoties uz kaitīgajām sekām. Papildus pieaug tolerance (izturība), kas nosaka, ka nepieciešams nepārtraukti palielināt lietotās vielas devu, lai sasniegtu vēlamo efektu, kā arī parādās abstinences stāvoklis (grūti panesami psihiski un fiziski stāvokļi, paģiras vai “lomkas”), krasi pārtraucot vielas lietošanu. Šādi traucējumi ilgst ne mazāk par mēnesi un periodiski atkārtojas gada laikā¹¹.

Jāatceras, ka cilvēks no šķietami lielākām ciešanām jeb nepatīkama stresa tiecas uz šķietami mazākām ciešanām jeb mazāku nepatīkama stresa līmeni, un šī tieksme nekad nav pretēja. Tas nozīmē, ka cilvēks neizvēlas lielākas ciešanas un mēģinājumi šo izvēles virzienu mainīt ir bezjēdzīgi¹².

Tādēļ, ja mēs domājam par pieaugušajiem, tad tas primāri ir cilvēka paša lēmums – nodzerties līdz nāvei, dzīvot zem tilta un citādi “izbaudīt” atkarības vielu vai darbību radīto eiforiju un postu, izvēle pieņemt vai noraidīt risinājuma iespējas. Katrs pats izvēlas sev labāko un pieņemamāko risinājumu tieši tajā laikā, kad tas nepieciešams. Jo tikai tad, kad esošā lietu kārtība cilvēku vairs neapmierinās, viņš vērsīsies pēc

⁹ Психиатрия, психосоматика, психотерапия. - Алетея, Москва, 1990, 503 лpp. Autoru kolektīvs.

¹⁰ Kulbergs J. Dinamiskā psihiatrija. - R: Jumava, 2001. 494 lpp

¹¹ Starptautiskās statistiskās slimību un veselības problēmu klasifikācija. Pieejams: https://www.spkc.gov.lv/ssk10/index0d57.html?p=%23116#g_116

¹² Frīls Dž., Frīla L. Pieaugušie bērni. - Rīga: apgāds “Zvaigzne ABC”, 2016.

palīdzības un būs gatavs rīkoties, lai to mainītu. Tomēr, ja atkarība skar bērnus, pusaudžus, tad atbildība jāuzņemas vecākiem, kuri bieži jūtas bezpalīdzīgi, noguruši no “cīņas” ar bērnu, nezinoši, dusmīgi.

No psihoaktīvajām vielām atkarīgs cilvēks, mēģinot atturēties no alkohola vai narkotisko vielu lietošanas, vismaz sākotnēji ir spiests izvēlēties lielākas ciešanas. Mēdz būt, ka lielāku ciešanu izvēle nav cilvēka spēkos. Atkarīgs cilvēks var iemācīties uztvert psihoaktīvo vielu lietošanu kā lielākas ciešanas un atturību kā mazākas.¹³ Šāda atkarīgo cilvēku domāšanas maiņa ir otrs, tālejošāks mērķis sociālajā darbā ar psihoaktīvo vielu atkarīgiem klientiem.

Ciešanu izvēles virzienu nevar mainīt, un tik ilgi, kamēr vielu lietošana cilvēkam rada lielāku atvieglojumu nekā lietošanas kaitējuma sagādātās ciešanas, cilvēks nebūs gatavs iesaistīties palīdzības procesā un nemainīs savu domāšanu. Iespējams tādēļ, kā rāda autoru pieredze, nereti cilvēki arī palīdzošajās profesijās domā – ar atkarību jau neko nevar darīt, šie cilvēki nekad nemainīsies. Tomēr biedrības DIA+LOGS pieredze liecina, ka var mainīties. Jā, tas nenotiek ātri un var būt recidīvi, bet tas ir iespējams. Būtiski ir spēt saskatīt cilvēkā ko vairāk par ārēji manifestēto – izskatu, uzvedību, šķietamu piederību kādai sabiedrības grupai vai vērtību sistēmai. Sadarbības alianse veidojas, kad redzam katra mūsu klienta iekšējo potenciālu un ticam tam – vispārcilvēcīgajam un vērtīgajam, kas ir katrā no mums.

Biedrībā DIA+LOGS strādā sociālie darbinieki un psihologi, un viņu uzdevums ir informēt un konsultēt cilvēkus zema sliekšņa pakalpojumu” pieejamības vidē¹⁴. Tas nozīmē, ka neprasām cilvēkam ne viņa personu apliecinošus datus, ne dzīvesvietu; sadarbība nav obligāta un cilvēkam nav jāatbilst kādam kritēriju kopumam, lai saņemtu nepieciešamo atbalstu. Cilvēks var ienākt biedrības centra telpās, kas atrodas Satekles ielā 2C, Rīgā, vai pie mobilās vienības busiņa un saņemt visus pakalpojumus, kas ir pieejami – tīras šļirces, testus uz HIV, C un B hepatītiem, sifilisu, sociālā darbinieka un psihologa konsultācijas. Arī konsultācijas “līdzīgs-līdzīgām” (angļu val. – *peer support*), jo biedrībā strādā arī bijušie narkotiku lietotāji.

Biedrība savā darbā izmanto kaitējuma mazināšanas filozofiju. Tas nozīmē, ka tiek pieņemts, ka cilvēks neatmetīs lietošanu ne rīt, ne parīt, un mērķis ir mazināt psihoaktīvo vielu lietošanas kaitīgās sekas un nelieliem soļiem virzīties uz nelietošanu. Ja mēs aplūkojam narkotisko vielu lietošanu, tad šie soļi var būt šādi:

- katrā injicēšanas reizē lietot tikai sterilu šļirci;

- samazināt injicēšanas biežumu;
- samazināt devu;
- mainīt lietošanas veidu (smēķēt, izdzert, šņaukt);
- pāriet uz mazāk bīstamām vielām (piemēram, metadonu);
- iesaistīties ārstēšanas / rehabilitācijas programmās;
- nelietot psihoaktīvās vielas.

Šis princips balstās uz cilvēka izvēles akceptēšanu, pieņemšanu, nenosodīšanu. Šie ir galvenie principi, ko biedrības DIA+LOGS darbinieki ievēro savā darbā.

Sociālie darbinieki strādā ne tikai biedrības DIA+LOGS telpās un ne vienmēr sēž kabinetā, bet arī katru vakaru un brīvdienās izbrauc ar mobilās vienības busiņu, lai tiktos ar narkotiku lietotājiem viņu vidē, tā saucamajos ”pritonos”¹⁵ un ielās, kur ir aktīva narkotiku aprīte, arī pie sievietēm, kuras naudu narkotikām nopelna, sniedzot seksuālus pakalpojumus par maksu.

Šajā vidē, ja sociālais darbinieks nespēs pieņemt šos cilvēkus, nekāds darbs nesanāks. Jo skarbāka ir realitāte, jo tajā mazāk vietas paliek augstprātībai. Saskarsme var notikt, tikai esot līdzās.

Mums ir daži principi, kas vienmēr tiek ievēroti. Tie ir, piemēram:

- Nekad neko nepirkt no klientiem. Skaidrs, ka narkotiku lietotāji līdzekļus iegūst nelegālā ceļā. Bet viņu stāsti, par to, kam vajag naudu un kā viņi ieguvuši kādu mantu, ir pilnīgi neticami. Piemēram, zivju konservi tika samaksāti par darbu zivju fabrikā, bet ļoti vajag naudu, lai nopirktu slimajai mātei zāles.
- Nekad neiesaistīties savstarpējo strīdu risināšanā. Nereti ļoti gribas aizstāvēt maza auguma sievieti, kuru taisās iekautīt viņas dzīvesbiedrs, vienlaicīgi arī suteners. Bet ir pilnīgi skaidrs, ka viņi tūliņ sametīsies uz vienu roku un vainīgais būs sociālais darbinieks.
- Censties neizrādīt izbrīnu. Mūsu sociālajiem darbiniekiem ir ilgu gadu pieredze, tomēr dažkārt pat viņi nevar noslēpt pārsteigumu. Atceros, ka viena no sievietēm, sniedzot seksuālus pakalpojumus uz ielas, bija smagi piekauta. Kā ierasts, apstājāmie viņai blakus un viņa noņēma no sejas lakatu. Mēs šausmās atlēcām nost – lai gan viņas seja bija zila un pietūkusi, deguns salauzts, acs aizpampusi, viņa stāvēja “uz trases”...
- Necensties mainīt to, ko nevaram mainīt. Bet maziem solīšiem, dažkārt pavisam niecīgiem, mēģināt motivēt

¹³ Frīls Dž., Frīla L. Pieaugušie bērni. – Rīga: apgāds “Zvaigzne ABC”, 2016.

¹⁴ Zema sliekšņa pakalpojumi - cilvēkam, kurš vēršas pēc palīdzības, netiek prasīti personu apliecinoši dokumenti. Pakalpojumi tiek sniegti, izmantojot anonīmu kodu, un to saņemšanai nav nepieciešama jebkāda atbilstības pārbaude (mērķa grupai, citām kvalificējošām pazīmēm).

¹⁵ Vietas, kur pulcējas narkotiku lietotāji, kur notiek narkotiku izgatavošana, dalīšana, pārdošana, lietošana.

cilvēku uzvedības maiņai. Bija nepieciešami 6 gadi, lai motivētu sievieti, kura injicēja heroīnu 8 reizes dienā kakla vēnā (kas ir visbīstamākā dzīvībai situācija), iestāties metadona programmā.

Protams, ielu darbā viens no būtiskākajiem resursiem ir biedrības ielu darbinieki ar savu personisko pieredzi atkarības pārvarēšanā, kuri nekļūdīgi atpazīst lietotājus, zina pareizos vārdus, kā viņus uzrunāt, kā paskaidrot, kā motivēt. Komanda – sociālais darbinieks un ielu darbinieks – spēj visefektīvāk strādāt ielu vidē.

Ielu darba galvenais mērķis ir sniegt informāciju un motivēt cilvēku vērsties vai nu biedrības DIA+LOGS centrā vai sociālajā dienestā. Un šajā gadījumā sociālais darbinieks ir kā starpnieks starp divām ļoti atšķirīgām vidēm – formālo vidi sociālajā dienestā ar pieņemšanas laikiem, kabinetiem, dokumentiem, izziņām, un haotisko ielu vidi vai neformālo vidi biedrības centrā.

Autoru pieredze rāda, ka atkarīgiem cilvēkiem nereti ir grūti runāt par atkarību ar sociālo darbinieku institūcijā – bieži ir noliegums, kauns, bailes un domas "atņems bērņus", "tāpat jau neko nepalīdzēs" un tamlīdzīgi. Varam vien iedomāties, kādas bailes ieiet formālajā vidē izjūt tāda narkotiku lietotāja, kura sniedz seksuālus pakalpojumus uz ielas, un kurai seņā ir "ierakstīta" viņas nodarbošanās un biogrāfija. Ļoti bieži šie cilvēki baidās no nosodījuma un atstumšanas. Formālā vide viņus biedē un palīdzošo institūciju darbinieki šķiet kā ienaidnieki, kuru mērķis ir nosodīt, kaut ko atņemt un tamlīdzīgi. Savukārt runājoties, konsultējoties ar biedrības sociālajiem darbiniekiem, izjūtot pieņemošu un atbalstošu attieksmi, viņu bailes un stereotipi par to, ka sociālie darbinieki, tajā skaitā sociālajā dienestā, viņam "atņems bērņus", nosodīs, liks kaut ko darīt, tiek mazināti. Cilvēki jūt, ka sociālais darbinieks viņus sapratīs un sniegs atbalstu, cilvēki tiek iedrošināti meklēt palīdzību arī institūcijās.

Biedrības speciālisti, balstoties savā pieredzē, konsultējot atkarīgus cilvēkus par atkarības jautājumiem, nosacīti izdala vairākus konsultēšanas posmus:

1. Nolieguma mazināšana. Īpaši tas attiecas uz līdzatkarīgajiem. Bieži vien māte, sieva vai vecmāmiņa vēršas pie mums ar lūgumu – izdriet kaut ko, lai viņš pārstāj lietot alkoholu, narkotikas, spēlēt spēles un tamlīdzīgi. Līdzatkarīgie ir noguruši, izmisuši bezjēdzīgajā cīņā ar atkarīgo. Viņi atnāk ar blociņu un pildspalvu un ir gatavi pierakstīt, kas viņiem ir jādara ar atkarīgo cilvēku. Runāt par sevi, savām problēmām, atzīt, ka ir līdzatkarīgi un arī viņiem ir jāmainās – tas ir ļoti grūti. Ierasti ir vārdi: "Kāpēc man jārunā par mani? Man nav problēmu! Izdriet tā, lai viņš nedzer un man viss būs kārtībā!" Atgrieziet līdzatkarīgo pie savām jūtām un savas dzīves ir viens no priekšnosacījumiem atkarīga cilvēka veiksmīgai atturībai.

Dažkārt mamma atnāk kopā ar dēlu un sāk stāstīt, kāds viņš ir slikts, ko dara vai nedara, pilnībā ignorējot dēla klātbūtni. Šādas situācijas nedrīkstētu pieļaut.

Strādājot ar vecākiem, pats galvenais ir viņu pašu resursi, un sociālā darbinieka loma ir palīdzēt šos resursus atklāt un izmantot. Mēs sakām, ka vecāki ar bērnu ir kopā 24 stundas, sociālais darbinieks – 1-2 stundas nedēļā. Tad kuram ir lielākas iespējas ietekmēšanai?

Atkarīgiem cilvēkiem noliegums ir vienas no spēcīgākajām jūtām. Frāze – gribu dzeršu, gribu nedzeršu – skan arī no cilvēkiem jau ļoti smagā atkarības stadijā. Ne velti sevis atzīšana par atkarīgu ir pirmais solis anonīmajās kustībās.

2. Atkarības problemātika, atveseļošanās process. Šajā posmā ir pacietīgs darbs ar atkarības cēloņiem, atkarīgā cilvēka jūtām, attieksmēm, uzvedības modeļiem, to maiņu, motivāciju manīties, resursiem un citiem jautājumiem. Var izmantot dažādas metodes, kā, piemēram, motivējošo intervēšanu, uz risinājumu orientētu konsultēšanu, sistēmisko pieeju. Sociālajam darbiniekam ir jābūt radošam un jāsaprot, kas vislabāk der klientam. Jāatceras, ka akcentējam cilvēka veselo daļu un stiprinām to.

3. Recidīva profilakse. Ir jāpieņem, ka recidīvi ir atkarības slimības iespējamā gaita. Recidīvu ir grūti pieņemt gan pašam cilvēkam, gan apkārtējiem, jo sanāk, ka cilvēkam nav izdevies noturēties skaidrībā. Atkarīgais izjūt kaunu, ka nav spējis būt pietiekami izturīgs, stiprs. Apkārtējie jūtas piekrāpti. Ar recidīva profilaksi ļoti labi strādā anonīmajās kustībās, jo tur cilvēks saņem atbalstu un saprot, ka viņš tāds nav vienīgais.

4. Resursu piesaistīšana un izmantošana. Narkologa, anonīmo kustību apmeklēšana ir priekšnoteikums veiksmīgam atkarīgo cilvēku atveseļošanas procesam.

Šiem posmiem nav izteikta noteikta pēctecība, jo tas ir radošs process, kurā sociālais darbinieks ar savu personību, zināšanām, prasmēm, vērtībām mijiedarbībā ar atkarīgu cilvēku, akceptējot viņa vajadzības, iespējas un vēlmes, kopīgā sadarbībā izvirza sasniedzamos mērķus. Darbs ar atkarīgajiem cilvēkiem nav vienkāršs un viegls. Sociālais darbinieks bieži izjūt vilšanos, jo tas nav darbs, kurā ātri var redzēt, kā uzlabojas cilvēka situācija. Pāiet gadi, kamēr kaut kas mainās atkarīga cilvēka dzīvē uz labo pusi. Lai uzturētu ticību klientu spējām mainīties un profesionālo motivāciju, ir nepieciešams regulārs kolēģu atbalsts, tādu kolēģu, kuriem var pajautāt pēc padoma, paraudāt uz pleca, atzīt savu bezspēcību un dusmas. Tāpēc komandas darbs ir ļoti svarīgs – ja tā nav, sociālais darbinieks viegli var izdegt.

Kā jau minējām, darbs ar atkarīgiem klientiem nav viegls. Sociālajam darbiniekam ir jāattīsta pašrefleksijas spējas, lai, izprotot savu pieredzi un uzskatus, vienlaikus spētu atbrīvoties no stereotipiem, spētu palīdzēt un veidot profesionālas attiecības ar klientu, kas balstītas cieņā, stiprinot klienta pašnoteikšanos. Sociālais darbinieks ir eksperts izmaiņu sasniegšanas iespējās, pavadonis klienta ceļā, kura mērķi izvirza klients pats. Būt pavadonim nozīmē spēēt būt blakus tajā situācijā, kurā klients ir šobrīd, saskatot un ticot perspektīvām, atmetot šausmināšanos un nosodījumu.

Darbs ar atkarīgajiem nekad nav garlaicīgs, nekad nav vienmuļš, tas ir izaicinājums sociālā darbinieka profesionalitātei, jūtīgumam un pacietībai. Izveidojot kontaktu, sadarbības aliansi, iespējamās pārmaiņas, kas dos gandarījumu gan atkarīgajam, gan sociālajam darbiniekam.

Apzinoties stereotipus, kā arī to, ka citiem speciālistiem, kas strādā dažādās profesijās, ir nepieciešamas zināšanas par darbu ar atkarīgajiem, biedrība ir nodibinājusi savu struktūrvienību – mācību centru "Izaugsme", kura pasniedzēji vienmēr ir gatavi sniegt konsultācijas un dalīties savā pieredzē ar kolēģiem. Biedrības organizētie semināri vienmēr balstās uz pieaugušo mācīšanās principiem – pašpieredzes un esošo zināšanu integrēšana praktiskajā darbībā. Vienlaikus biedrība DIA+LOGS šobrīd izstrādā metodiku sociālajiem darbiniekiem sociālajos dienestos darbam ar atkarīgām un līdzatkarīgām personām, kas ietver gan teoriju par atkarības būtību, gan informāciju par atkarīga un līdzatkarīga cilvēka personības iezīmēm un domāšanas veidu, gan sociālā darba specifiku ar atkarīgajām personām. Uzsvars šajā materiālā tiek likts uz divu personu mijiedarbību – atkarīgs cilvēks un speciālists. Metodiskais materiāls tiks aprobēts pilotprojektā, kur sociālie darbinieki no dažādām pašvaldībām varēs izteikt savus ierosinājumus metodikas uzlabošanā, lai tā patiešām būtu vērtīgs palīgmateriāls sociālajā darbā.

Mēs no savas puses vienmēr esam gatavi sniegt atbalstu un ieteikumus, lai darbs izdotos.

Izmantoto informatīvo avotu saraksts:

Atkarību izraisošo vielu lietošana iedzīvotāju vidū. Analītisks pārskats. Pieejams tīmekļa vietnē: https://spkc.gov.lv/upload/Petijumi%20un%20zinojumi/Atkaribu%20slimibu%20petijumi/Diana/atkaribu_izraisosu_vielu_lietosana.pdf

ALKOHOLA LIETOŠANAS IZPLATĪBA UN SEKAS LATVIJĀ 2016. GADĀ. Pieejams tīmekļa vietnē: https://www.spkc.gov.lv/upload/Petijumi%2520un%2520zinojumi/Atkaribu%2520slimibu%2520petijumi/ggram_2016_2017_final.pdf

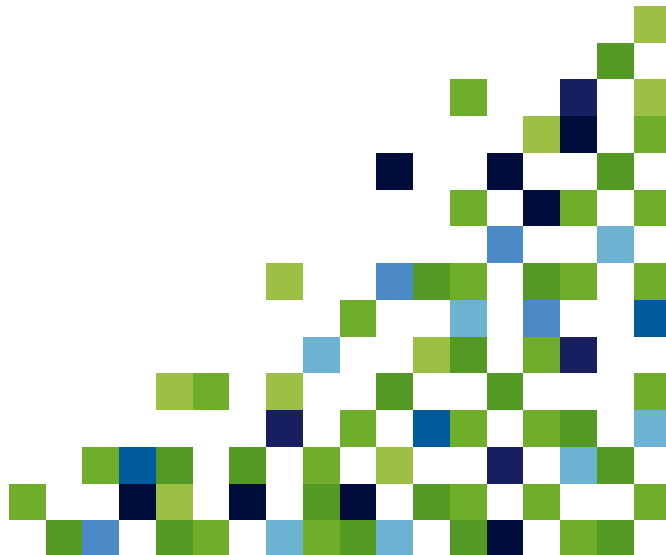
Dinamiskā psihiatrija. - R: Jumava, 2001. 494 lpp.

Frīls Dž., Frīla L. Pieaugušie bērni. - Rīga: apgāds "Zvaigzne ABC", 2016.

Психиатрия, психосоматика, психотерапия. - Алетея, Москва, 1990, 503 lpp. Autoru kolektīvs.

Starptautiskās statistiskās slimību un veselības problēmu klasifikācija. Pieejams: https://www.spkc.gov.lv/ssk10/index0d57.html?p=%23116#g_116

LM pētījums "Ex-ante izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai". Pieejams tīmekļa vietnē: <http://www.lm.gov.lv/lv/aktuali-list/87680-petijums-ex-ante-izvertejums-pasvaldibu-socialo-dienestu-darbibas-efektivitates-novertesanai-7724>



Rīgas Sociālā dienesta pieredze darbinieku aizsardzībā no agresīviem klientiem

Ervinš Alksnis

Rīgas Sociālā dienesta vadītājs

Rakstā aprakstīts, kā darbiniekiem tiek veikta instruktāža, uzsākot darba attiecības Rīgas Sociālajā dienestā (turpmāk – RSD), par drošības pasākumiem, ko nodrošina RSD, kā arī par reālām darbībām no iestādes puses, kad tiek apdraudēti darbinieki. Tiks iztirzāts arī 2017. gadā notikušais gadījums, kad fiziski tika ietekmēts RSD darbinieks, un kas ietekmēja ne tikai cietušo, bet arī citus RSD darbiniekus, tā rezultātā daži darbinieki pārtrauca darba attiecības RSD, bet vainīgais vēlāk saņēma notiesājošu tiesas spriedumu.

RSD darbinieki un, domājams, ka ne tikai RSD darbinieki, bet arī citu sociālo dienestu darbinieki, veicot darba pienākumus, nereti saņem verbālus draudus un emocionāli agresīvu uzvedību no klientiem, klientu radniekiem un arī citu institūciju darbiniekiem. Tādējādi viens no iestādes uzdevumiem ir izveidot drošu darba vidi visiem darbiniekiem, kas maksimāli samazina iespējamo draudu realizāciju no klientu vai citu personu puses.

RSD 2017. gadā tika saņemti 33 ziņojumi no darbiniekiem par emocionālu un fizisku vardarbību, kas pret viņiem vērsta, no vardarbības cietuši 45 darbinieki. No tiem septiņi iesniegumi tika iesniegti policijai, bet viens gadījums tālāk tiks iztirzāts rakstā. 2018. gadā no darbiniekiem tika saņemti 27 ziņojumi par emocionālu vardarbību, no kuriem viens virzīts tālāk uz Valsts policiju. Katru darbinieka iesniegumu par emocionālu vai fizisku vardarbību izskata ar RSD vadītāja rīkojumu izveidota komisija, kura pieņem lēmumu par iesnieguma tālāku virzību: iesniegt policijai, piedāvāt supervīziju vai citu ar darbinieku saskaņotu rīcību.

Darba aizsardzības prasības darba vietās¹ regulē 28.04.2009. Ministru kabineta noteikumi Nr. 359 “Darba aizsardzības prasības darba vietās”, kas nosaka nodarbināto drošības un veselības aizsardzības prasības darba vietās.

¹ Ministru kabineta noteikumi Nr. 359 “Darba aizsardzības prasības darba vietās” <https://likumi.lv/doc.php?id=191430>

RSD darba aizsardzība tiek organizēta atbilstoši spēkā esošiem Latvijas Republikas normatīvajiem aktiem. Ik gadu tiek izstrādāts un sagatavots Darba aizsardzības pasākumu plāns darba vides riska faktoru iedarbības samazināšanai vai novēršanai (pēc Somijas Tampere tehnoloģiskās universitātes izstrādātās 5 ballu sistēmas). Metodes pamatā ir riska iespējamības un risku seku kopsakarību noteikšana, vienlaikus nosakot iespējamā riska pakāpi un nepieciešamo darba aizsardzības pasākuma prioritāti. Ja, novērtējot riska iespējamību, sekas vai pakāpi, kādā no sadaļām tiek konstatētas 5 balles, tad iestāde darboties nevar. Tādējādi trīs balles ir augsta riska iespējamība. Amata pienākumi tiek sadalīti darba uzdevumos, katram darba uzdevumam tiek noteikts riska faktors, riska nosaukums un korektīvie pasākumi.

Atbilstoši konstatētajiem riska faktoriem darbinieki tiek norīkoti uz obligātajām veselības pārbaudēm (turpmāk – OPV). OPV veic, pamatojoties uz profesiju (amatu) sarakstu, kad darbinieku veselības stāvokli ietekmē vai var ietekmēt veselībai kaitīgi darba vides faktori, kā arī ir norādīti riska faktori un veselības pārbaudes biežums. Ārpuskārtas veselības pārbaudes tiek veiktas pēc darbinieku izteikta lūguma, ilgstošas un biežas darbnespējas gadījumā vai piešķirot invaliditātes grupu jeb arodslimšanu. Savukārt darba devējs nodrošina arodārsta ieteikumu izpildi, proti, apmaksā briļļu iegādi, nodrošina ergonomiskās datora peles, iekārto ergonomisku darba vietu – galds, krēsls utt. Kaut arī tiešas vardarbības riska sasaistes ar OPV nav, bet, vērtējot šo risku, ir iespējams konstatēt iespējamās vai iestājušās sekas.

Tabula Nr. 1. Rīgas Sociālā dienesta darba risku novērtējums Teritoriālā centra Sociālajam darbiniekam.

Darba vides risku novērtējums

Darba uzdevums	Riska faktors	Riska nosaukums	Riska			Korektīvie pasākumi
			Iespējamība	sekas	pakāpe	
Iedzīvotāju apmeklēšana dzīvesvietā	Bioloģiskie riska faktori (blusas, utis u.c)	Inficēšanās risks	2	1	II	Lietot dezinfekcijas līdzekļus roku un darba virsmu apstrādei
	Infekcijas slimības	Saslimšanas un inficēšanās risks	2	1	II	Lietot sejas masku, ja nepieciešams; lietot dezinfekcijas līdzekļus; nodrošināt vakcināciju
	Vardarbības riska faktors	Nelaiemes gadījumu risks	2	2	III	Ievērot darba drošības instrukcijas prasības
	Mājdzīvnieki	Traumu (sakošana) risks	2	2	III	Ievērot darba drošības instrukcijas prasības
	Psihoemocionālais riska faktors	Stresa risks	2	1	II	Ievērot darba un atpūtas režīmu
	Tumšas kāpņu telpas, koridori	Nelaiemes gadījumu risks	2	2	III	Ievērot darba drošības instrukcijas prasības
	Nelabvēlīgi apkārtējās vides apstākļi	Saslimšanas un inficēšanās risks	1	2	II	
		Traumu (paslīdēšanas, pakrišanas) risks	1	2	II	

Tipiskākie darba vides riski saskaņā ar darba vietas vides risku faktoru izvērtējumu ir:

- iespējamie veselības traucējumi, kā redzes pasliktināšanās vai infekcijas slimības,
- psihoemocionālie faktori (darbs ar dokumentiem, termiņi, klientu uzvedība, vadītāju un kolēģu attieksme, teorētisko zināšanu un praktisko prasmju trūkums pielietošanā reālā situācijā), kā rezultātā rodas stress un izdegšana,
- bioloģiskie faktori, kā utis, blusas; apsekošanās klientu dzīves vietās apdraudējumu rada mājdzīvnieki,
- vardarbības risks gan birojā, gan apsekojot klientus dzīves vietā.

Pastāv arī citi riski atbilstoši darba uzdevumiem, taču iepriekš uzskaitītie ir būtiskākie.

Uzsākot darba tiesiskās attiecības ar RSD, darbiniekiem tiek nodrošināta ievadinstruktāža un apmācība darba aizsardzības jautājumos. Darbinieku darba aizsardzības un drošības prasību izpildi nodrošina RSD Administratīvā nodaļa. Nodaļā ir izveidots darba un uguns drošības speciālista amats. Speciālista darba pienākumos ietilpst darbinieku iepazīstināšana ar iestādē izstrādātajām darba un uguns drošības instrukcijām, t.sk par darbinieku rīcību emocionālas un fiziskas vardarbības gadījumos. RSD regulāri organizē apmācības darbiniekiem, kā piemēru var minēt īpaši organizētas apmācības par klientu apkalpošanas standartu, kas notika 3 gadu garumā, un viena no sadaļām bija par saskarsmi ar agresīviem klientiem. 2013. gadā RSD izstrādāja Klientu apkalpošanas standartu (turpmāk – KAS), kurā ir definēta RSD misija, vīzija un vērtības. KAS iepazīstina darbiniekus ar pamatnostādņēm, uz kurām

balstīties, lai nodrošinātu augstu klientu apkalpošanas kultūras līmeni. RSD ir nodefinējis piecus klientu apkalpošanas pamatprincipus. Katram pamatprincipam ir izvirzīts mērķis, kas jāsasniedz darbiniekam, un darbinieka rīcība, lai sasniegtu izvirzīto mērķi.

Pēc darbinieku lūguma ir organizētas ilgstošas mācības saskarsmē ar psihiski slimiem klientiem. Arī šajās mācībās ir sadaļa par darbu ar agresiju un tās novēršanu.

16.10.2017. RSD notika nebijis un satraucošs atgadījums, proti, klients uzbruka RSD darbiniecei, kura pildīja amata pienākumus darba vietā. Vīrietis, kurš jau iepriekš bija RSD klients, sarunas laikā negaidīti metās virsū darbiniecei, pārsteigdams viņu nesagatavotu, iekoda degunā, nogāza gar zemi un spārdīja ar kājām. Brīdī, kad vīrietis spēra darbiniecei, kabinetā ienāca cita kolēģe. Ieraugot ainu, kas risinās kabinetā, kolēģe skrēja pēc palīdzības uz blakus kabinetu, bet, kamēr kāds atsteidzās palīgā, klients jau bija devies prom.

Notikuma vietā tika izsaukta Valsts policija un Neatliekamā medicīniskā palīdzība, kas cietušo darbiniecei aizveda uz slimnīcu, lai konstatētu uzbrukuma faktu, lai pārliecinātos, vai kritiens uz grīdas nav izraisījis smadzeņu satricinājumu, un noskaidrotu, kāds ir darbinieces veselības stāvoklis. Uzbrukumā gūto traumu dēļ darbiniecei iestājās darba nespēja, ko apliecināja ārsts.

Uzbrukuma rezultātā tika radītas ne vien fiziskas un emocionālas traumas konkrētai darbiniecei, bet šis notikums dziļi ietekmēja visus kolēģus. Emocionāls satricinājums bija ne tikai klāt esošajām darbiniecēm, bet visam RSD kolektīvam kopumā. Vispēcīgāk emocionālo spriedzi, līdzpārdzīvojumu un bailes piedzīvoja teritoriālā centra (turpmāk – TC) kolektīvs, kurā strādāja darbiniece, pret kuru bija vērstas uzbrukums.

Tabula Nr.2. RSD klientu apkalpošanas pamatprincipa piemērs.

4. Pamatprincips: Darbinieki spēj radīt uzticēšanos, gandarījuma un pateicības sajūtu klientos par sniegto palīdzību.	
4. Mērķis, kurš jāsasniedz, ievērojot pamatprincipu par spēju radīt uzticēšanos, gandarījuma un pateicības sajūtu klientos	Ko Tu, kā RSD darbinieks, vari darīt, lai palīdzētu sasniegt izvirzīto mērķi?
1. Darbinieks ir ieinteresēts klientu vajadzību risināšanā un izrāda iniciatīvu klientu vajadzību noskaidrošanā un piemērotāka risinājuma atrašanā.	Man ir svarīgi, lai klienti būtu apmierināti. Es esmu tas, uz ko klients paļaujas, tāpēc es kompetenti izvērtēju klienta situāciju un izrādu iniciatīvu, izsakot klientam priekšlikumus.
2. Kontaktējoties ar darbinieku, klientam rodas pozitīvs iespaids par iestādi un darbiniekiem.	Es pirmais uzsāku sarunu ar klientu (ja redzu, ka klients minstinās vai ir neizlēmīgs), sasveicinos, uzturu acu kontaktu, smaidu, esmu laipns un pieklājīgs gan tiešajā saskarsmē, gan pa telefonu.
3. Darbinieks izrāda iniciatīvu un informē klientu par iespējamo palīdzības veidu un apjomu, kā arī par izmaiņām pieņemtajos lēmumos, kas skar noteiktas klientu grupas.	Es, paužot pozitīvu personisku attieksmi, meklēju klientam labāko risinājumu. Es esmu speciālists savā jomā, un izvērtējot klienta situāciju, piedāvāju klientam risinājumu, jo klients man uzticas.
4. Darbinieks uzņemas atbildību par sarunas ar klientu vadīšanu mierīgās, sarežģītās situācijās, gan konfliktsituācijās.	Es zinu, ka vienmēr ir vairāk kā viena pieeja klientam un izeja no sarežģītas situācijas. Pat sarežģītās situācijās vai pie "grūtā" klienta es neapjūku un meklēju iespējamus risinājuma variantus. Es "turu acis" valā, lai savlaicīgi reaģēju uz radušos problēmsituāciju, esmu ieinteresēts klienta problēmu risināšanā. Esmu gatavs negaidītai klienta uzvedībai, zinu problēmrisināšanas veidus. Es apgūstu dažādus paņēmienus saskarsmē ar dažāda tipa cilvēkiem, lai man būtu zināšanas un prasmes vadīt dažādas sarunas.
5. Darbinieks izrāda iniciatīvu, dod atgriezenisko saiti vadītājam, izsaka priekšlikumus labākai darba organizācijai.	Ja es pamanu, ko varētu uzlabot, es daru to zināmu savam tiešajam vadītājam. Ja es redzu, ka darbu var darīt labāk, es izrādu iniciatīvu, rādu piemēru un sasniedzu labākos rezultātus. Savā ikdienas darbā es cenšos atrast visefektīvākās pieejas gan sadarbībai ar kolēģiem, gan ar klientiem. Es neapstājos pie sasniegtā un droši dalos ar savam idejām.

RSD ir izveidota "vertikāla" informācijas nodošanas sistēma. Darbinieki informē savu tiešo vadītāju, šajā gadījumā TC vadītāju, TC vadītājs rajona vadītāju, rajona vadītājs RSD vadītāju, RSD vadītājs Labklājības departamenta vadību. Pieļauju, ka RSD vadība, t.sk es, par notikumu uzzināja 5-10 minūšu laikā. Nekavējoties tika informēta Labklājības departamenta (turpmāk – Departaments) vadība, kā pakļautībā ir RSD. Novērtējot notikuma nopietnību, kopā ar vietnieci devāmies uz notikumu vietu. Nekavējoties tika sasaukta klātesošo darbinieku sanāksme, kurā piedalījās arī attiecīgā RSD rajona vadītājs un teritoriālā centra vadītājs. Klientu pieņemšana uz šo laiku tika apturēta. Tika norīkots darbinieks, kurš informēja apmeklētājus, ka uz laiku pieņemšana ir pārtraukta. Sanāksmē vadība noskaidroja notikuma faktus, uzklauzīja darbiniekus. Nozīmīgs atbalsts vadītājam šādos gadījumos ir tas, ka darbinieki paši izteica savus priekšlikumus situācijai risināšanai. Priekšlikumi bija: nodrošināt psiholoģisku atbalstu, atsevišķiem darbiniekiem neplānotas brīvdienas, fizisku apsarga klātbūtni. Emocionāli svarīgi darbiniekiem bija sajūta, ka varmāka nepaliks bez soda. Manuprāt, šādos brīžos iestādes vadībai ir jāprot pieņemt ātri lēmumi. Jāatrod papildu resursi, lai darbinieki maksimāli ātri saņemtu palīdzību. Darbiniekiem īsā laika posmā tika

nodrošinātas gan individuālas, gan grupas supervīzijas. Nākamajā dienā teritoriālajā centrā darbu sāka apsargs.

Pamatojoties uz darbinieku sniegto informāciju un faktiem, kā arī ātri pieņemtiem lēmumiem, par notikumu tika informēti visi RSD darbinieki un Departamenta vadība. Manuprāt, šādos gadījumos ir svarīga ātra, precīza un loģiska informēšana, kas izslēdz baumu un panikas rašanos. Varu atzīmēt kā svarīgu soli arī turpmāku darbinieku informēšanu par notikumu gaitu.

Darbinieki ļoti augsti novērtēja faktu, ka pēc uzbrukuma teritoriālajā centrā ieradās RSD vadība, tajā skaitā vadītājs, nekavējoties tika piedāvāts un nodrošināta atbalsts darbiniekiem, tajā skaitā psihologa konsultācijas un grupas supervīzija.

Pusotru mēnesi tika nodrošināti apsardzes pakalpojumi – proti, apsargs darba laikā uzturējās RSD telpās, uzraugot situāciju. Apsarga klātbūtne deva drošības sajūtu darbiniekiem. Kad līgums ar apsardzes firmu beidzās, ar Departamenta atbalstu tika noslēgta vienošanās ar Rīgas pašvaldības policiju. Divas reizes dienā pašvaldības policijas darbinieki apsekoja teritoriālo centru, lai pārliecinātos par situācijas stabilitāti.

Rezultātā izveidojās ļoti laba sadarbība ar pašvaldības policiju. Lai nepieciešamības gadījumā saņemtu tūlītēju palīdzību, pašvaldības policijas darbinieki sniedza informāciju, uz kādiem tālruņa numuriem zvanīt konkrētā iecirknī, ja tiek konstatēti uzbrukumi darbiniekiem.

Pēc emocionālā satricinājuma nodrošinātais psiholoģiskais atbalsts darbiniekiem deva iespēju atgūties un nedaudz mazināja emocionālo spriedzi.

Pēc uzbrukuma klients no RSD darbinieku puses netika diskriminēts un tika apkalpots, ievērojot gan ētikas normas, gan klientu apkalpošanas standartus un RSD noteiktās kārtības. Jāatzīst, ka konkrētā klienta apkalpošana tika organizēta citādi nekā ierastā apmeklētāju plūsma. Ņemot vērā notikuma emocionālās sekas – bailes, trauksmi, dusmas – RSD vadība akceptēja darbinieku priekšlikumu, ka klients dokumentus iesniegs tikai pie informatora. Šeit jāatzīmē, ka visos RSD teritoriālajos centros informatora darba vietas ir ierīkotas kā “letes” ar aizsargstiklu, maksimāli samazinot iespēju apmeklētājam fiziski sasniegt informatoru. Visu palīdzību, kas viņam bija paredzēta, klients turpināja saņemt atbilstoši normatīvajiem aktiem un individuālajai situācijai.

Atzinīgi jānovērtē RSD darbinieki, kuri ir profesionāļi, un, veicot darba pienākumus,² balstās uz Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksu. Jau pēcpusdienā konkrētajā teritoriālajā centrā atsākās apmeklētāju pieņemšana, darbinieki turpināja pildīt savus darba pienākumus, klientiem tika sniegts nepieciešamais atbalsts un palīdzība. Teritoriālā centra vadītājs un vecākie sociālie darbinieki organizēja darbu, lai gan ārkārtas situācijas rezultātā darbinieku skaits bija mainījies. Viens darbinieks bija prombūtnē. Diviem kolēģiem emocionālā pārdzīvojuma rezultātā notikuma dienā tika atļauts doties mājās. Piekrītu, kā šāds lēmums var izraisīt kritiku: ko tas nozīmē, atļaut doties mājās? Uzskatu, ka mūsu darbs prasa lielu uzmanību un koncentrēšanos. Tādējādi šāds lēmums ir pareizs, jo darbinieks var pieļaut kļūdas, kas ilgtermiņā dārgi maksās.

Valsts policijas Rīgas reģiona pārvaldes Rīgas Teikas iecirknis pēc notikušā ierosināja administratīvo lietvedību, jo neuzskatīja, ka ir noticis noziedzīgs nodarījums pret darbinieci. Tikai pēc RSD iesnieguma ar lūgumu uzsākt kriminālprocesu pret varmāku un veikt tiesas medicīnisko ekspertīzi, lai noteiktu miesas bojājuma pakāpi, tika uzsākts kriminālprocess pēc Krimināllikuma XIII nodaļas “Noziedzīgi nodarījumi pret personas veselību” par miesas bojājumu nodarīšanu. Kā arī tika veikta tiesas medicīniskā ekspertīze un noteikta miesas bojājumu pakāpe – vidēja smaguma miesas bojājumi.

Lai sniegtu atbalstu cietušajai darbiniecei, RSD nodrošināja jurista piesaisti, jo līdz šim RSD nebija pieredzes un speciālas zināšanas par kriminālprocesu. Pateicoties advokāta Alvyja Margas darbībai un sadarbībā ar RSD juridisko nodaļu cietušās vārdā tika pārsūdzēts Valsts policijas Rīgas reģiona pārvaldes Rīgas Teikas iecirkņa pieņemtais lēmums,

² Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss <http://www.socialwork.lv/wp-content/uploads/2017/06/sdetikaskodekss.pdf>

kurā tikai daļēji tika apmierināts RSD iesniegums. Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas prokuratūra, izskatot RSD iesniegumu, konstatēja, ka kriminālprocesa ietvaros nebija izvērtēts jautājums par varmākas veikto prettiesisko darbību kvalificēšanu saskaņā ar Krimināllikuma 269. panta “Uzbrukums varas pārstāvim un citai valsts amatpersonai” pirmo daļu. Par to tika doti prokurora rakstiski norādījumi Valsts policijai. Atbalstu Alvis Marga RSD sniedza, gan formulējot pieteikumu prokuratūrai, kā rezultātā tika pārkvalificēts krimināllikuma pants, gan pārstāvot cietušo personu policijā un tiesā. Pēc notikušā uzbrucējs tika īslaicīgi aizturēts, pēc tam tika piemērots drošības līdzeklis policijas uzraudzībā. Izmeklēšanas laikā varmāka ar policiju nesadarbojās, neieradās uz liecību sniegšanu, kā rezultātā tika mainīts drošības līdzeklis uz apcietinājumu. Izmeklēšanas un tiesas laikā uzbrucējs meloja, sagrozīja faktus, mēģinot noliegt savu vainu. Rezultātā viņš savu vainu atzina daļēji, paziņojot – viņam ir tikai divi zobi, ar kuriem viņš nemaz nevarot iekost. Kad apsūdzētajam tika atklāti fakti, kas apstiprināja nodarījumu, viņš norādīja – tā jau esot tikai skramba. Un vispār – kāpēc jāceļ tāds tracis, vai tad nevarēja vienkārši uzlīmēt plāksteri. Tāpat uzbrucējs manipulēja un centās izlikties par situācijas upuri, norādot, ka atrašanās ieslodzījumā (viņaprāt, netaisnīgi) esot pasliktinājusi viņa veselības stāvokli. Tiesa RSD prasību apmierināja un tika piespriests viens gads reāls cietumsods. Lēmums tika pieņemts apmēram pusotru gadu pēc uzbrukuma veikšanas.

Jāpiebilst, ka pēc soda izciešanas – atrašanās ieslodzījumā – vīrietis joprojām apmeklē RSD, lūdzot palīdzību. Šobrīd konkrētais klients tiek pieņemts, vispirms komunicējot ar informatoru un tikai pēc tam tiek novirzīts pie sociālā darbinieka. Turklāt drošības apsvērumu dēļ pieņemšanā ir divi darbinieki vienlaikus.

Lai gan tika veikti atbalsta pasākumi, jāatzīst, ka uzbrukums RSD darbiniecei rezonēja ar trīs darbinieku darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar RSD, kā aiziešanas iemeslu minot tieši emocionālo satricinājumu. Viena darbiniece mainīja teritoriālo centru un palika strādāt RSD. Pozitīvs notikums bija, ka pusgadu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas ar RSD viena darbiniece atgriezās RSD, bet, tiesa gan, citā teritoriālajā centrā.

Jāsecina, ka pēc uzbrukuma bija nepieciešams ilgstošs darbs ne tikai ar cietušajiem darbiniekiem, bet arī ar citiem darbiniekiem, kas tiešā veidā necieta. Darbiniekus ilgi vajāja bailu izjūta, nepārliecinātība par drošu vidi darba vietā. Individuālās un grupu supervīzijas teritoriālā centra darbiniekiem tika nodrošinātas pusgada garumā.

Pēc uzbrukuma RSD uzaicināja sertificētus drošības speciālistus, kas novērtēja darba vides drošību un piedāvāja risinājumus, lai darba vidi iekārtotu maksimāli drošu. Tika sniegti konkrēti priekšlikumi par mēbeļu izvietojumu kabinetos, lai uzbrukuma brīdī būtu iespējams ātri pamest telpas, kā arī par priekšmetu izvietojumu uz darba galdiem. Piedāvāju lasītājiem paskatīties uz sava darba galda iekārtojumu un atbildēt uz jautājumu: cik viegli jūsu apmeklētājam ir pieejams ass priekšmets?

Man jāatzīst, ka visi ieteikumi drošības uzlabošanai nav veikti. Galvenie iemesli ir resursu trūkums un RSD infrastruktūra, ar šo saprotot telpas, kas ir RSD rīcībā. Piemēram, kabineti ir šauri, tāpēc ievietojot divus darba galdus, praktiski nav iespējams ātri pamest darba vietu apdraudējuma gadījumā; atsevišķi TC atrodas pagrabstāvā.

Kādu atziņu par atbilstošu darba devēja rīcību varam iegūt no šī apraksta? Kas nenotiktu, ja darba devējs neizrādītu atbilstošu aktivitāti? Varbūt secinājums ir, ka šāda uzbrukuma vai cita veida agresīvas klientu rīcības gadījumā darba devējam ir obligāti jāiesaistās pārstāvībā policijā un citās tiesībsargājošās iestādēs, jo citādi sociālais darbinieks nepadzīst tainsnīgu izskatīšanu?

RSD vadība, izvērtējot uzbrukumu darbiniecei, veica virkni darbību, lai līdzīgas situācijas neatkārtotos un darbiniekiem tiktu nodrošināta drošība.

- Atkārtoti tika veikta instruktāža darba drošības jautājumos un par veicamajiem pasākumiem, lai atgādinātu darbiniekiem par rīcību bīstamās situācijās. Šeit gribu uzdot vēl vienu jautājumu lasītājam: cik lielu nozīmi jūs pievēršat šīm instrukcijām? Vēlos atgādināt, ka esat apliecinājuši ar savu parakstu iepazīšanos ar visām instrukcijām. Iesaku neuzvert šo jautājumu formāli. Prasiet arī no saviem darba devējiem godprātīgu attieksmi pret šo jautājumu.
- Lai gan arī pirms uzbrukuma RSD jau tika nodrošinātas apmācības, kā strādāt ar agresīviem apmeklētājiem, šis notikums izraisīja nepieciešamību nodrošināt papildu mācības.
- Iespēju robežās darbinieki ir nodrošināti ar pasīvām aizsardzības ierīcēm – trauksmes pogām.
- Tika novērtēts darba vietas iekārtojums no fiziskās drošības viedokļa.
- RSD visos vadības līmeņos tika nodrošināta personiska uzmanība, lai maksimāli nodrošinātu atbalstu darbiniekiem, kurus tieši vai netieši ietekmēja uzbrukuma fakts.
- RSD darbiniekiem tika nodrošinātas grupas un individuālas supervīzijas. Nepieciešamības gadījumā, izskatot katru gadījumu individuāli, tika piešķirtas neplānotas brīvdienas.
- Lai mazinātu emocionālo spriedzi un sniegtu emocionālo atbalstu, tika organizētas individuālas un kolektīvas tikšanās ar RSD vadītāju.
- Ar darbiniekiem tika atkārtoti pārrunāts ne tikai par drošību iedzīvotāju pieņemšanas laikā teritoriālajos centros, bet arī par drošības pasākumu ievērošanu apsekojot klientus viņu dzīvesvietās.

RSD atbalstu krīzes situācijā sniedza Departamenta vadība. Es, kā RSD vadītājs, esmu pateicīgs, ka izbaudīju pilnīgu uzticēšanos, ka situācija RSD tiek kontrolēta un risināta. Iesaku visām augstākām institūcijām šādās situācijās neveikt nekādus nepārdomātus pasākumus, kā piemēram, komisiju dibināšanu un vainīgo meklēšanu. Svarīgi ir regulāri informēt uzraugošo iestādi par notikumu gaitu, grūtībām un plānotajiem pasākumiem. Sajūtai, ka ir atbalstošs plecs, ir liela nozīme šādos bēdīgos notikumos.

RSD augstu novērtē Rīgas pašvaldības policijas darbu – tas ir ilggadējs RSD sadarbības partneris, kas ātrā laikā nodrošināja citu teritoriālo centru regulārus apmeklējumus.

Kā dienesta vadītājs raksta nobeigumā vēlos dalīties ar dažiem secinājumiem un savām pārdomām.

Tikšanās laikā ar jaunajiem RSD sociālajiem darbiniekiem esmu novērojis, ka, uzsākot darba tiesiskās attiecības, jaunie darbinieki iestādes izstrādāto instruktāžu un nosacījumus pārskata ļoti pavirši. Arī ilggadīgiem darbiniekiem būtu vēlama atbildīgāka attieksme pret darba drošības jautājumiem. Normatīvie akti nosaka, ka darba devējam ir jāiekārto un jānodrošina maksimāli droša darba vide, izvērtējot darba vides riskus, bet darbiniekiem no savas puses ir jābūt atbildīgiem par sevi un kolēģiem, lai lieki neriskētu un sevi pasargātu.

Izvērtējot uzbrukuma sekas, jāsecina, ka, strādājot sociālajā dienestā, ir nepieciešamas prasmes darbā ar agresīviem klientiem. Svarīgākās no tām: kā atpazīt agresiju un psihiskas novirzes cilvēka garīgajā veselībā, kā mainīt klienta uzmanības fokusu, kā neprovocēt klientu ar saviem vārdiem vai darbībām. Pieminētās prasmes ir specifiskas. Manuprāt, šobrīd Latvijā sociālā darbinieka izglītība ir vairāk akadēmiska, kas, protams, ir ļoti svarīgi. Varbūt būtu nepieciešams organizēt papildu seminārus un praktiskas nodarbības specifisku prasmju padziļināšanai studentu prakses laikā sadarbībā ar universitāti vai šādas mācības varētu tikt veidotas kā tālākizglītības kurss. Variānti ir ļoti dažādi, bet par tiem ir jādiskutē. Man prātā nāk kāda atziņa no mācībām, kurās es piedalījos: “Ja jūs pamanāt, ka klients sāk “uzvilkties”, piedāvājiēt viņam konfekti, cepumu, ūdeni, ābolu vai jebko citu, kas novērsīs viņa uzmanību.”

Kā labu atbalsta praksi vēlos pieminēt supervīzijas. Tas ir resurss, kas tiek nodrošināts, sniedzot darbiniekiem profesionālu atbalstu, ja darbiniekam ir jāstrādā ar klientiem, kuriem ir dažādi uzvedības modeļi. Viena no profesionālajām sociālā darbinieka spējām ir prast un spēt paredzēt, kāda varētu būt rīcība no klienta puses, respektīvi, būt proaktīvam. Vienlaicīgi klients, kurš vērsas pēc palīdzības, ir jārespektē, jāuzklausa, jāatbalsta un jāpalīdz izprast viņa situācija, jānovērtē, kāda atbilstoša profesionālā rīcība ir nepieciešama un kāds varētu būt risinājums. Mans personīgais uzskats ir, ka supervīzijas nav pietiekams atbalsts, kas nepieciešams sociālajiem darbiniekiem. Atkārtos, ka supervīzija un mācības sniedz ne tikai profesionālās izaugsmes atbalstu. Vairāk varētu diskutēt par jomā strādājošo personības stiprināšanu, kaut arī ar to nodarbojas psihoterapija. Lietderīgi resursi būtu arī mākslas vai mūzikas terapija, kas palīdzētu darbiniekiem rast iespēju smelties enerģiju un spēku, vienlaicīgi relaksēties un neizdegt, darot savu darbu.

Izvēloties darbu sociālajā dienestā, jaunajiem sociālajiem darbiniekiem ir jābūt pamata zināšanām un izpratnei par dienesta darbības mērķi, ar kādām mērķgrupām būs jāstrādā, ar kādām klientu uzvedības psiholoģiskām reakcijām ir jārēķinās. Manuprāt, neviena instrukcija nevarēs mūs pasargāt, ja nav pietiekamas psiholoģijas zināšanas un izpratne par sava darba specifiku.

Metodika sociālajam darbam ar pilngadīgām personām ar garīga rakstura traucējumiem

Aleksandra Pavlovska, maģistra grāds sociālajā darbā
RC "ZELDA", Zemgales un Kurzemes PR reģionālā koordinatore
Uģis Lapiņš, maģistra grāds sociālajā darbā
Inčukalna novada sociālā dienesta vadītāja vietnieks, sociālais darbinieks

“Metodika sociālajam darbam ar pilngadīgām personām ar garīga rakstura traucējumiem” ir izstrādāta ar mērķi paaugstināt pašvaldību sociālo darbinieku profesionālās kompetences darbā ar pilngadīgām personām ar garīga rakstura traucējumiem (turpmāk tekstā arī – GRT). Metodikas autori – personu apvienība, kura sastāv no biedrības “Latvijas Kustība par neatkarīgu dzīvi” un biedrības “Resursu centrs cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem “ZELDA””. Rakstā tiks aprakstīts izstrādātās metodikas saturs, tā aprobēšanas gaita un rezultāti, kā arī iespējas tālākai izmantošanai Latvijas sociālā darbā kontekstā.

Metodiku izstrādāja profesionāļi no biedrības “Latvijas Kustība par neatkarīgu dzīvi” un biedrības “Resursu centrs cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem “ZELDA””, kuri jau vairākus gadus savu profesionālo darbību ir saistījuši ar atbalsta sniegšanu pilngadīgām personām ar GRT.

Biedrības „Latvijas Kustība par neatkarīgu dzīvi” mērķis ir veicināt iekļaujošas sabiedrības attīstību un vienlīdzīgu iespēju nodrošinājumu ikvienam sabiedrības loceklim. No 2014. gada biedrība sniedz sociālus pakalpojumus personām ar garīga rakstura traucējumiem Rīgā: dienas aprūpes centrs pilngadīgām personām ar smagiem vai dziļiem garīga rakstura, kā arī kompleksiem funkcionāliem traucējumiem, tajā skaitā personām ar izteiktām autiska spektra iezīmēm, zemām pašaprūpes spējām, zemu kognitīvo līmeni; grupu dzīvokļi pilngadīgām personām ar garīga rakstura traucējumiem (psihiskām saslimšanām), kuras ir izteikušas vēlēšanos dzīvot grupu dzīvoklī un kurām ir objektīvas grūtības dzīvot patstāvīgi, bet nav nepieciešama atrašanās ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijā. Savukārt biedrība “Resursu centrs cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem “ZELDA”” (turpmāk tekstā – RC Zeldā) kopš 2007. gada sniedz bezmaksas juridiskās konsultācijas personām ar garīga rakstura traucējumiem un viņu tuviniekiem, vidēji gadā konsultējot 150 cilvēkus, un kopš 2015. gada nodrošina atbalstu lēmumu pieņemšanā cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem (šobrīd tiek nodrošināts atbalsta personas pakalpojums 330 personām ar garīga rakstura traucējumiem visā Latvijā). RC Zeldā arī kopš 2016. gada sniedz sociālo pakalpojumu “individuālā sociālās rehabilitācijas programma”, ka arī veic pētījumus un sniedz atzinumus par cilvēku ar garīga rakstura traucējumiem tiesību jomā.

Šī metodika tika veidota, balstoties uz ilggadēju organizāciju praktiskā darba pieredzi un sociālo darbinieku, kuri piedalījās mācībās, viedokļiem. Metodikas izstrādes mērķis ir paaugstināt pašvaldību sociālo darbinieku profesionālo kompetenci darbā ar mērķa grupu.

Lai izvirzītais mērķis tiktu sasniegts, bija izvirzīti galvenie uzdevumi: izstrādāt metodisko materiālu par sociālo darbu ar pilngadīgām personām ar GRT, kas nākotnē varētu kalpot sociālajiem darbiniekiem kā bagātīgs ceļvedis darbā ar mērķa grupu; izstrādāt mācību programmu sociālajiem darbiniekiem; aprobēt izveidoto mācību programmu, novadot mācību ciklu vienai praktizējošu sociālo darbinieku grupai.

Izstrādātais metodiskais materiāls ir visaptverošs un apjomīgs, tiek aplūkoti dažādi sociālā darba aspekti – no ētikas principiem, datu konfidencialitātes nozīmīguma un profesionālajām īpašībām līdz komunikācijai un konsultēšanas metodēm. Metodikā ir gan medicīniska informācija par dažādiem GRT un vērā ņemami padomi par komunikāciju ar šīm personām, gan pārskats par ģimeņu, kurās ir persona ar GRT, dažādību un

to, ar ko šādas ģimenes var sastapties. Metodikas lielākā daļa ir veltīta sociālajam darbam un tā praktiskajiem aspektiem – pieejām un atsevišķām metodēm. Visu izstrādāto materiālu caurvij ideja par to, ka klientam un viņa kopienai ir savi resursi, ar kuru palīdzību viņš spēj būt aktīvs sabiedrības loceklis un spēj sabiedrībā pilnvērtīgi funkcionēt, saņemot sev piemērotu profesionālu atbalstu. Viens no svarīgākajiem darba aspektiem, kas uzsvērts metodikā, – klients pats ir savas dzīves eksperts, un sociālajam darbam ar personām ar garīga rakstura traucējumiem ir jābūt uz sadarbību un personu vēršam, respektējot personību, individualitāti un konkrētā cilvēka vajadzības un vēlmes.

Metodikas centrā ir invaliditātes sociālais modelis, kura ietvaros invaliditāte vairs nav katra konkrētā cilvēka medicīniska problēma, bet gan jautājums, kuru risina visa sabiedrība kopumā – šis modelis ir oficiāli atzīts Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām. Tādēļ metodikā ir plaši aprakstīts cilvēktiesības balstītais sociālais darbs – tiek izmantoti cilvēktiesību principi un standarti, kā arī tiek aprakstītas tādas attiecības starp sociālajiem darbiniekiem un personām ar garīga rakstura traucējumiem, kas nodrošina atbildību, līdzdalību un iesaistīšanos, un iekļaušanu sabiedrībā.

Metodiskajā materiālā ir iespēja iepazīties ar pasaulē atzītu uz personu vēršam plānošanas un domāšanas pieeju un ar divām šīs pieejas plānošanas metodēm – MAPS un PATH.

MAPS (*Making Action Plans* – angļu val.: Rīcības plānu izstrāde jeb Kartes) ir orientēta uz personas pagātni – tā ir iespēja labāk izziņāt personu, viņas stāstu, dotības, talantus, personas sapņus un bailes. MAPS ir labs instruments, lai personai organizētu atbalstu šeit un tagad, un šajā procesā vienmēr ir iesaistīts ne tikai cilvēks viens pats, bet arī personas tuvinieki, draugi un profesionālie atbalsta sniedzēji, kuriem persona uzticas.

Savukārt PATH (*Planning Alternative Tommorrow's with Hope* – angļu val.: Alternatīvā nākotnes plānošana ar cerību) ir orientēta uz nākotni un palīdz formulēt personas iespējamās un pozitīvās darbības. Abas pieminētās metodes ir īpaši ieteicamas personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem, jo šai grupai ir vieglāk izprast informāciju vizualizētā veidā.

Metodiskajā materiālā pirmo reizi Latvijā ir arī iekļauta vēl viena nozīmīga plānošanas metode – Atlabšanas plāns. Šī metode ir balstīta uz atlabšanas modeli, kura ietvaros personas ar garīga rakstura traucējumiem dzīve tiek uzskatīta par personīgo ceļojumu – viss, kas ir saistīts ar dzīves jēgas atrašanu, cerībām un drošības sajūtu, atbalstošām attiecībām, sociālo iekļaušanu, dzīves kvalitātes un kontroles par dzīvi atgūšanu, iekļaujot stratēģijas, kas palīdz krīzes periodos. Tādēļ atlabšana ir kas vairāk nekā tikai slimības simptomu pazušana. Tāpat kā cita uz personu vēršam plānošanas un domāšanas pieeja, atlabšana balstās uz pašas personas mērķiem un vēlmēm, kā arī uz stiprajām pusēm un resursiem. Metodikā iekļautajam Atlabšanas plānam ir vairākas daļas atbilstoši dzīves situācijai:

1. Plāns sapņu un mērķu sasniegšanai
2. Labklājības plāns
3. Plāns, lai tiktu galā ar grūtībām
4. Plāns reaģēšanai uz krīzes situāciju
5. Plāns pēc krīzes situācijas pārvarēšanas

Metodiskajā materiālā aprakstīti arī iespējamie sabiedrībā balstītie pakalpojumi, to formas, kas dod iespēju pašvaldību sociālā darba speciālistiem kopā ar pašvaldību vadību analizēt sava novada iedzīvotāju vajadzības un plānot attīstāmos pakalpojumus. Visu metodisko materiālu caurvij sociālā gadījuma vadīšanas posmi un katrā posmā vērā ņemamais, sniedzot profesionālu atbalstu personai ar garīga rakstura traucējumiem.

Izstrādātais mācību variants tika aprobēts, lai tajā varētu veikt nepieciešamās izmaiņas un nākotnē izstrādātā programma būtu noderīga un lietojama. Pilotprojekta mācību grupā piedalījās 20 sociālie darbinieki, kuri pārstāvēja Aglonas novadu, Daugavpils novadu, Dobeles novadu, Ilūkstes novadu, Jēkabpili, Jūrmalu, Kandavas novadu, Liepāju, Limbažu novadu, Lubānas novadu, Mālpils novadu, Ogres novadu, Ozolnieku novadu, Preiļu novadu, Rēzeknes novadu, Saldus novadu, Talsu novadu, Tukuma novadu un Valmieru. Lielākā daļa sociālo darbinieku līdz šim nebija bijuši profesionāli saistīti ar darbu personām ar garīga rakstura traucējumiem, bet plānoja drīzumā uzsākt šo darbu. Tomēr visi sociālie darbinieki bija gatavi aktīvi piedalīties kopīgā metodikas izstrādē, motivēti gūt jaunas zināšanas un papildināt savu praktiski pielietojamo metožu klāstu.

Mācības tika organizētas kā piecu semināru cikls par dažādām tēmām, kas tieši skar personas ar garīga rakstura traucējumiem. Mācību ilgums bija 92 stundas, un tās notika no 2018. gada 1. oktobra līdz 2019. gada 29. februārim.

Mācību norisei bija interaktīvs raksturs un tā balstījās kritiskās domāšanas pieejā. Tika izmantotas tādas mācību metodes kā “prāta vētra”, darbs ar tekstu, jautājumi un atbildes, diskusija, lekcija, prezentācija, video materiāli, situāciju analīze, lomu spēles, individuālais darbs, darbs pāros, kooperatīvā mācīšanās, demonstrējumi, grafiskie organizatori, problēmu risināšana.

Uzsākot mācību ciklus, viens no uzdevumiem bija noskaidrot dalībnieku vēlmes attiecībā uz visu mācību kursu, un no tā metodikas autori varēja secināt, ka vēlmju loks par nepieciešamajām zināšanām ir ļoti plašs – tika runāts gan par vajadzību pēc vispārīgām teorētiskām zināšanām, gan par nepieciešamību pēc konkrētiem, viegli piemērojamiem un praksē noderīgiem instrumentiem.

Jau pašā mācību ciklu sākumā ļoti daudz tika runāts par ētiskajiem principiem sociālajā darbā, kā arī cilvēktiesību jēdzienu – tā nozīmi darbā ar pilngadīgām personām ar garīga rakstura traucējumiem. Kopīgi tika izstrādāts ētikas kodekss – izceltas tās vērtības, kas ir nozīmīgas darbā ar mērķa grupu, un tika iekļauti šādi punkti: “tiesības uz savu viedokli”, “nediskriminēt”, “privātums un konfidencialitāte”, “individuāla pieeja”, “profesionālā pilnveide”. Jau mācību

sākumā dalībnieki secināja, ka nāksies lauzt esošos stereotipus par darbu ar personām ar garīga rakstura traucējumiem, piemēram, šie klienti nespēj paši pieņemt lēmumus un speciālisti vai ģimenes locekļi labāk zina par klienta interesēm un vajadzībām, vai personai, kura nekomunicē verbāli, ir arī ierobežotas spriestspējas un viņa nevar pilnvērtīgi piedalīties darba procesā. Vairāki dalībnieki akcentēja, ka nāksies pārvērtēt savas vērtības un izvērtēt savu gatavību pārmaiņām.

Mācību turpinājumā daudz tika runāts par GRT no psihiatrijas speciālista skatu punkta un par dabisko atbalsta tīklu nozīmi personām ar garīga rakstura traucējumiem, kas ir ļoti būtiski šīs mērķa grupas kontekstā, jo atbalsta trūkums ir viens no galvenajiem iemesliem, kādēļ šie klienti bieži nonāk institucionālajā aprūpē. Tika secināts, ka ļoti nozīmīgs ir atbalsts ne tikai pašai personai ar garīga rakstura traucējumiem, bet arī personas ģimenei. Līdz ar to sociālie darbinieki kā profesionāļi ir tie, kuri var palīdzēt stiprināt ģimeni, veidot vai aktivizēt dabīgo atbalsta tīklu, tādējādi samazinot risku nonākt institucionālajā aprūpē.

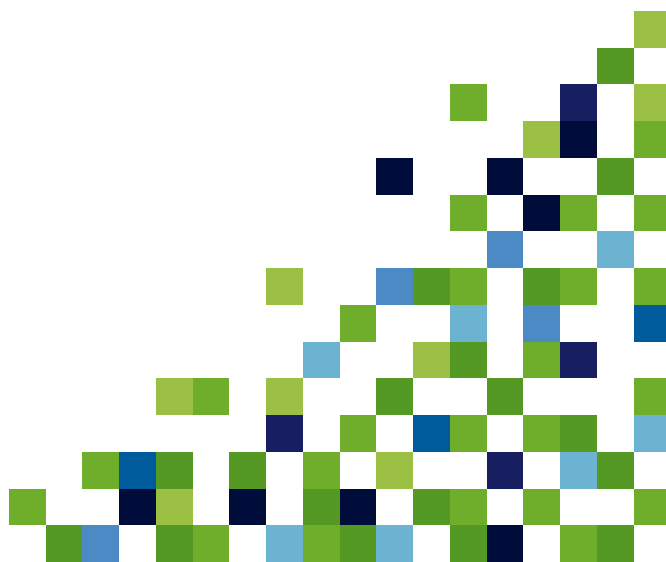
Un, protams, vislielākais uzsvars mācībās tika likts uz sociālā darba praksi – gadījuma vadīšanu un konsultēšanas prasmēm. Tika apgūtas metodes no tādām pieejām kā uz risinājumu vērstā īstermiņa pieeja un naratīvā pieeja, un visas rakstā iepriekš minētās plānošanas metodes un atlabšanas plānu izstrāde. Mācību procesā iesaistītie lektori visu uzmanību koncentrēja uz tādu zināšanu nodošanu dalībniekiem, kuras ir reāli izmantojamas jau nākamajā dienā, sociālajiem darbiniekiem atgriežoties savā darba vietā.

Mācībās arī runājām par komunikāciju, kā to uzlabot, kā veidot attiecības ar tiem klientiem, kuri nekomunicē verbāli, un kā novērst dažādus šķēršļus komunikācijā, jo jāatzīst, ka profesionāls sociālais darbs nav iespējams bez veiksmīgas komunikācijas ar klientu. Tikai komunicējot mēs spējam iepazīt klientu, izziņāt viņa vajadzības, sniegt reālu atbalstu un tādus pakalpojumus un sociālo palīdzību, kas ir individualizēta un uz konkrēto personu vērsta.

Šo mācību rezultātā 20 pašvaldību sociālajiem darbiniekiem bija iespēja pilnveidot savas profesionālās kompetences darbā ar pilngadīgām personām ar GRT, jo mācības

- sniedza padziļinātu izpratni par personām ar garīga rakstura traucējumiem, viņu vajadzībām un atbalsta sniegšanas iespējām;
- sniedza nepieciešamās pamata prasmes atbilstoša atbalsta sniegšanai personām ar garīga rakstura traucējumiem un viņu ģimenēm vai tuviniekiem;
- vērsa uzmanību uz cieņpilnas attieksmes pret personām ar garīga rakstura traucējumiem veidošanu un veiksmīgas komunikācijas izveidi.

Kā metodiskā materiāla izstrādātāji un mācību programmas aprobētāji biedrības “Latvijas Kustība par neatkarīgu dzīvi” un biedrības “Resursu centrs cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem “ZELDA”” speciālisti cer, ka izstrādātais metodiskais materiāls sociālajā darbā ar pilngadīgām personām ar garīga rakstura traucējumiem tiks izmantots Latvijas sociālajos dienestos, ka tas sniegs atbalstu speciālistiem ikdienas darbā un izveidoto mācību ciklu apgūs vēl daudzi praktizējoši un topošie sociālie darbinieki.



Sociālā darbinieka ekokarte

Ieva Ozola (ex-Lāss), maģistra grāds sociālajā darbā

Supervizore, smilšu spēles metodes praktizētāja, Junga analītiskā psihoterapeite

Sveicināti sociālo darbinieku atbalsta tīklojuma sadaļā! Šoreiz ekokartes veidošanas laiks iekrīt vasarā. No vienas puses, tas ir pietiekami aktīvs profesionālās darbības laiks, tiekoties vasaras skolās, semināros vai aizvietojojot kolēģus, kuri ir atvaļinājumā, no otras – laiks pašu atpūtai, dārza darbiem, ceļojumiem un ģimenei. Latvijas sociālajam darbam ir izteikts cikliskums un slodzes nevienmērīgums atkarībā no gadalaikiem, kas paredz ļoti laicīgi plānot savus darbus, tāpēc vasarā, veidojot ekokarti, es jau domāju par materiāliem, kas būs noderīgi sociālajiem darbiniekiem rudenī. Paldies par jūsu ieteikumiem un vērtējumiem, kas palīdz izvēlēties piemērotākos resursus!



GRĀMATAS

Pēdējos gados latviešu valodā ir iznākušas vairākas nozīmīgas grāmatas psiholoģijā un psihoterapijā, kuras būtu lietderīgas arī sociālajiem darbiniekiem, kuri veic mikrolīmeņa sociālo darbu ar indivīdu, pāriem, ģimeni un grupu. Šoreiz piedāvāšu vienlaicīgi četras grāmatas, kuras, manuprāt, savstarpēji papildina viena otru un uztveramas gandrīz kā viens kopums.



Grāmatas “Psihologijas vēsture”¹ nosaukums pilnībā atspoguļo grāmatas saturu, kurā aprakstīta psiholoģijas vēsture, sākot no pirmatnējo cilvēku priekšstatiem par dvēseli, psiholoģijas kā patstāvīgas zinātnes veidošanos 19. un 20. gadsimta mijā, kā arī aplūkota psiholoģijas zinātnes attīstība Krievijā, Padomju Savienībā un Latvijā. Lai arī grāmata atspoguļo ilgu laika posmu un skaidro praktiski visus psiholoģijas attīstības virzienus, tomēr tā ir ļoti veiksmīgi strukturēta un lasot ieinteresē aizvien vairāk. “Psihologijas vēsture” kalpo kā labs pamats, lai ķertos pie nākamajām grāmatām pēc izvēles. Lai padziļināti iepazītos ar

daudzveidīgajiem cilvēka, grupas un sabiedrības psiholoģijas aspektiem – uzvedību, iedzimtību un vidi, psihiskajiem procesiem (sajūtas, uztvere, uzmanība, apziņa, atmiņa, valoda, domāšana u.c.), emocijām, motivāciju, intelektu, indivīda attīstības stadijām² un personības teorijām, indivīda, grupas un sabiedrības attiecībām, veselības un slimības aspektiem, kā arī starpkultūru psiholoģijas aspektiem³, ir iesakāmas abas psiholoģijas grāmatas. Abas grāmatas ir nozīmīgas, jo tik apjomīgas, zinātniski korektas grāmatas psiholoģijā nav ilgi bijušas. Starp daudziem interesantiem materiāliem grāmatā “Psiholoģija 1” varat lasīt arī par sociālajā darbā tik labi zināmo ekoloģisko sistēmu modeli. Kopumā abas grāmatas apvieno aktuālo psiholoģijas terminoloģiju un pamata jēdzienus, kurus ikdienas praksē izmanto arī sociālie darbinieki.

Ja jūsu interese ir vairāk orientēta uz konsultēšanas tehnikām konkrētu psiholoģijas teoriju ietvarā, tad varu ieteikt turpināt lasīt ceturto grāmatu “Konsultēšanas un psihoterapijas teorija un prakse”⁴. Tas ir nozīmīgs izdevums latviešu valodā un ne jau velti nosaukumā minēta arī konsultēšana. Tiešām, grāmata ir noderīga ne tikai psiholoģijas, psihoterapijas studentiem

vai jau praktiķiem, bet arī sociālajiem darbiniekiem, jo tajā tiek izklāstīti konsultēšanas pamati. Būtiski, ka tiek uzsvērti arī ētikas apsvērumi konsultēšanā un aprakstīti ētiskās domāšanas veidi, ētikas principi un ētisku lēmumu pieņemšanas modeļi. Grāmatā liela sadaļa tiek veltīta konsultanta un psihoterapeita personības aspektiem, ar kuriem būtu ļoti svarīgi iepazīties arī

sociālajiem darbiniekiem. Būtiskākais grāmatas saturs ir galveno psihoterapijas virzienu apraksts (psihoanalīze un psihodinamiskā pieeja), objektu attiecību pieeja, analītiskā terapija, individuālpshihologija, uz klientu centrēta pieeja, t.i., K. Rodžera teorija, kas ir viena no sociālā darba pieejām, kā arī gešalterapija, kognitīvi-biheviorālā pieeja un citas.

¹ Martinsone K., Lasmane A., Karpova Ā. Psihologijas vēsture. – R.: Apgāds “Zvaigzne ABC”, 2016. 544 lpp.

² Psiholoģija 1. Pamatjautājumi – teorijas un pētījumi. – R.: Apgāds “Zvaigzne ABC”, 2015. 357 lpp.

³ Psiholoģija 2. Personība, grupa, sabiedrība, kultūra. – R.: Apgāds “Zvaigzne ABC”, 2015. 304 lpp.

⁴ Konsultēšanas un psihoterapijas teorija un prakse. – R.: Apgāds “Zvaigzne ABC”, 2016. 623 lpp.

Grāmatā ir izmantots ļoti veiksmīgs teoriju atspoguļošanas paņēmieni. Tiek izmantots viens gadījums, kurš tiek analizēts katras teorijas ietvarā. Šāda pieeja palīdz izprast atšķirīgus skatījumus problēmu cēloņu un risinājumu pieejās.

Grāmatas noderīgas visiem mikropraktiķiem, kuru darbs ir saistīts ar klientu konsultēšanu. Nenoliedzami obligātā literatūra sociālā darba studentiem.

Grāmatas pieejamas Latvijas grāmatnīcās, bibliotēkās, un ir iespējams pasūtīt internetā.

FILMA

Šoreiz vēlos iepazīstināt ar Kaspara Gobas dokumentālo filmu “Inga dzird”, kura savu pirmizrādi piedzīvoja 2018. gada oktobrī. Šī filma ir izraisījusi daudz diskusiju un jau pazīstama arī daudziem sociālās un izglītības jomas pārstāvjiem. Kā

režisors saka par filmas galveno varoni Ingu, vienīgo dzirdīgo bērnu nedzirdīgo ģimenē: “Primārā doma bija stāsts par Ingu, un nedzirdīgo pasaule likās ļoti interesanta, kaut kas tāds, kas Ingu aptver, par ko viņa paralēli var pastāstīt, stāstot par sevi. Viens pusaudzis, kurš sapņo par lielu nākotni, apbrīnojami mērķtiecīgs un uzņēmīgs, apveltīts ar tādu lielu un vitālu dzīves enerģiju.”

Filma atspoguļo aptuveni 3 gadus no pusaudža dzīves, kurā savijas gan Ingas personiskā attīstība, identitātes meklējumi un attiecības ģimenē, gan nedzirdīgo ģimenes sociālās problēmas, kā arī Latvijas izglītības sistēmas grūtības, nabadzības un izaugsmes iespēju trūkuma realitāte. Inga kopš agras bērniības ir tulks savai ģimenei un citiem nedzirdīgajiem. Inga palīdz citiem kārtot attiecības ar sociālo dienestu, pasu daļu, vēlēšanu iecirkni un visur citur. Savam vecumam viņai ir labas sociālās un ikdienas prasmes, tomēr viņa ir nogurusi no savas lomas un atzīst, ka tulka lomas dēļ viņai nav bijušas iespējas izdzīvot bērniību. Uzsākot mācības jaunā skolā, Inga uzsāk savas identitātes meklējumus, kuri ir gan veiksmīgi, gan neveiksmīgi. Filmā izteikti piesaista Ingas spēcīgā un interesantā personība.

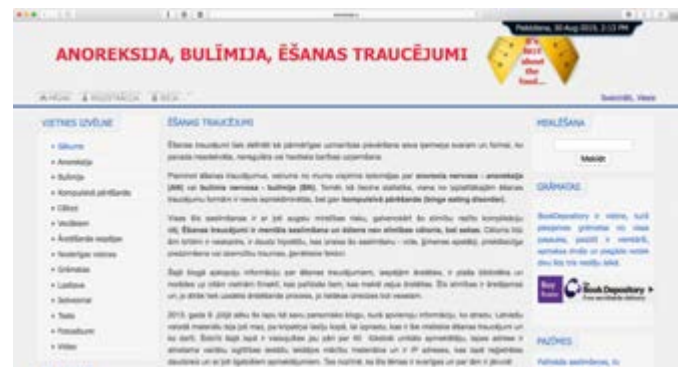
Filma noder: studentiem un lektoriem mācību procesā, kā

arī varētu būt interesanta jebkuram sociālajam darbiniekam.

Filmu var aplūkot: jāseko informācijai medijos.

Noderīgie interneta resursi: www.anoreksija.lv

Šo mājas lapu ieteica viena mana kliente, jauna meitene audžuģimenē, kura, kā mēs noskaidrojām, bija izdzīvojuši visus ēšanas traucējumu veidus un pie manis nonāca ar izteiktām anoreksijas pazīmēm. Esmu viņai ļoti pateicīga



par šo ieteikumu, jo tas noder gan manā darbā, gan audžuģimenēm un aizbildņiem, vecākiem un jauniešiem, kuri saskaras ar ēšanas traucējumiem. Var just, ka mājas lapu ir veidojuši cilvēki ar personīgu ieinteresētību un entuziasmu, kā arī vēlmi izglītot. Vietnē www.anoreksija.lv ir sniegta precīza un korekta informācija par visiem traucējumiem, kas saistīti ar ēšanu: anoreksija, bulīmija, kompulsīvā pārēšanās. Mājas lapā var atrast arī informāciju par ārstēšanās iespējām Latvijā un Lietuvā. Pieejama papildu video informācija un grāmatas. Iespējams aizpildīt EAT-26 testu latviešu valodā – tas ir visplašāk izmantotais tests ēšanas traucējumu simptomu mērīšanai, ko var veikts cilvēks pats.

Vēl, manuprāt, īpaši noderīgi sociālajiem darbiniekiem ir divi 2015. gada materiāli, kuri veidoti Slimību profilakses un kontroles centra un Veselības ministrijas kampaņas “Nenovērsies!” ietvaros: “*Psihiskās saslimšanas, to pazīmes, diagnostika un ārstēšanas metodes*” un “*Padomi saskarsmē, komunikācijā un sadzīvē ar cilvēkiem ar dažādām psihiskām saslimšanām*”

Noderīgi: sociālajiem darbiniekiem, kuriem praksē ir jāsaņem ar ēšanas traucējumu problemātiku. Ērti izmantojami Pasaules veselības organizācijas ICD-10 klasifikatora pazīmju uzskaitījumi.

Pieejams: www.anoreksija.lv

Paldies par ieteikumiem, veidojot sadaļu, un aicinu arī turpmāk dalīties ar saviem resursiem, sūtot pieteikumus uz ievas.ozolas@gmail.com.

⁵ Intervija ar K. Gobu. Kino raksti. Pieejams: <https://www.kinoraksti.lv/kadra/saruna/kaspars-goba-un-inga-kas-dzird-545>



Summary

An article by Skrodele-Dubrovskā I. and Reķele J. introduces with a short overview of two social workers summer schools which took place during this summer and were focused on importance of relationships between social workers and clients, and as well gives an insight of activities within the European Social Fund project "Professional Development of Social Work in Local Municipalities" implemented by Ministry of Welfare.

The article "What does it mean to be young – specifics and challenges" by Roga-Wiles V. gives a short description of the adolescent from a psychological and social perspective including physiological characteristics within the scope of human personality development. Is it easy or difficult to be young? There are no right answers but sometimes young people may be experiencing a conflict situations by themselves or with their friends or family or both. Therefore for social workers, it is very important to understand the identity crisis and peculiarities of cognitive maturity at this age, and to be ready to use professional knowledge and skills as a helpful tool to assist and support adolescents to solve their problems.

The article has two tasks: to help discern and understand the complexity and uniqueness of this crucial age group and to outline the social worker's responsibility and competencies in working with this group.

The article "Street Work with Young People" by Ozere B. aims to raise an importance of street work with youth in the modern society, reflects on its nature and methods and provides an idea of the risks faced by street youth. The article describes the existing experience in implementing the pilot project of street work in the Central Region of Riga, and analyzes the competencies and challenges that may be encountered in the street work with youth practice.

The aim of the article "Social Work with Juvenile in Day Centre "Hand in Hand"" by Smilgaine A. is to provide an insight in the particularities of social work practice with juvenile between the age of 12 and 17 in the Support centre for children and families. This centre has more than 20 years of experience in working with children and youth. In the article juvenile is analysed as a social work target group. Approaches of working with youth and their families are described, considering both strengths and weaknesses of chosen approaches. In conclusion recommendations for further development of social work with juvenile that are based on empirical and theoretical data are offered.

Berzina M. in her article "An Insight into the Youth Social Rehabilitation and Support Programme "Palēciens" (Jump)" raises the questions of social work with young people as one of the areas of social work. How to deal with high-risk young people with low motivation and severe behavioural problems? How to build relationships so that young people could listen and hear recommendations and be ready to solve the problems? The article presents the author's experience of running a social rehabilitation and support programme for young people with behavioural problems.

The article "Evidence, Experience and Intuition - the Tools for Effective Social Work Practice" by Osis J. is aimed to describe the principles of social work practice based on the main evidence, emphasizing not only the theory and research, but also the importance of social worker's experience and intuition in professional practical decision making.

Gravis M. briefly describes the essence of social entrepreneurship during its implementation in Latvia, its advantages compared to the existing solutions in the article "Social Entrepreneurship as a Modern Tool for Solving the Social Problems", providing the author's assessment of the development perspectives. The article presents the author's message of experience and a subjective view of the ongoing processes.

The article "When the Dish Ruptures..." by Veispale K. and Ozola I. brings to light one of the least researched topics of social work in Latvia - the personal crisis of social workers and the cases of suicide among the social workers. Social workers have a moral and ethical duty to take care of their health and well-being and this is one of the core competencies for professional social work. However, in practice, almost every professional social worker knows about the difficult life situations of his colleagues, unresolved difficulties, deep crises, addiction, prolonged depression and even suicides. The death of a colleague remains for years in the hearts of his closest colleagues, many questions remain unanswered, and contradictory feelings continue in the painful dance.

Seja A. and Vedemanis A. in their article "Psychoactive substance addiction – the views, experiences, opportunities and challenges of social workers" aims to share reflections and thoughts on social work with the clients addicted to psychoactive substances. While seeing the devastation of family and human personality in everyday life the authors do not want to condemn and work with addicts to look bleak and ungrateful, but to show the opportunities and challenges of social work and outline the importance of harm reduction strategies by providing the social services to this target group.

In his article "Riga Social Service Experience in protecting employees from aggressive clients", Alksnis E. deals with a topic that, unfortunately, is under-emphasized in the administration of social work, namely the physical security of social workers and the involvement of employees at all levels in protecting social workers from aggressive clients and physical harassment. The author describes both the formal measures taken by the Riga Social Service to familiarize and educate employees on how to deal with physical threats and describes one particular case of an assault on an employee and the Riga Social Service management's actions in defending an employee's interests up to trial in court and conviction against the attacking client. The article concludes with opinion and conclusions on employee safety from the manager's point of view.

The article "Methodology for Social Work with Adult Mentally Disabled Persons" by Pavlovskā A. and Lapins U. has been developed with the aim to increase professional competences of municipal social workers in dealing with mentally disabled adults. The methodology has been developed by the Latvian Movement for Independent Living and the Association "Resource Centre for People with Mental Disorders "ZELDA". The article describes the content of methodology, its approbation process and results, as well as the opportunities of its further use in the context of Latvian social work.

The article "The Ecocard of a Social Worker" by Ozola I. describes the useful resources for social workers to gain new experience for the development of their professional practice (books, films, theater, websites).

We are thankful to all authors who shared their experience and knowledge, provided insight in diversity of social work field and helped us to prepare this edition!

See you in the next edition! Your Editorial Board

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 Ozola (ex 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 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 valdes priekšsēdētāja vietnieks, Rīgas Stradiņa universitātes lektors, Rīgas domes Labklājības departamenta direktora vietnieks, Sociālās pārvaldes priekšnieks

Maija Muceniece – sociālā darba maģistre (Mg.soc.d.), Labklājības ministrijas projekta “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” vecākā eksperte

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@gmail.com, tālr.67100605, mob.tālr.26100864

2019.gada
vadmotīvs ir cilvēku savstarpējo
attiecību, tai skaitā sadarbības,
veicināšana un uzlabošana,
neaizmirstot par cilvēku kā daļu no
vides un daļu no kopējiem resursiem.

/Starptautiskā Sociālo darbinieku federācija/
/International Federation of Social
Workers (IFSW)/

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

Izdevums tiek izdots divas reizes gadā

ISSN 2500-9680



9 772500 968005

09