



Līdzfinansē  
Eiropas Savienība

2027  
Nacionālais  
attīstības plāns



Labklājības ministrija



Profesionāla un mūsdienīga  
sociālā darba attīstība

# Sociālais Darbs Latvijā

Marts  
2026

---

**Katra minūte  
ir vērtīga...**

19. lpp.

**Mājīguma arhitektūra:  
telpa, vide un attiecības  
ģimeniskai videi  
pietuvinātās demences  
nodaļās**

38. lpp.

**Mentors un mentorings  
jauniešiem – pakalpojums  
un personības resurss**

63. lpp.

**Humora potenciāls  
sociālajā darbā**

87. lpp.



# Redkolēģija



## Mārtiņš Moors

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



## Una Lapskalna-Alksne

sociālo zinātņu maģistre sabiedrības vadībā (Mg. sc.), augstākā izglītība sociālajā darbā (Bc. soc. d.), Latvijas Sociālo darbinieku biedrības valdes priekšsēdētāja, Ventspils Sociālā dienesta vadītāja



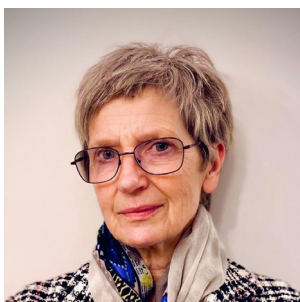
## Inga Lukašinska

sociālo zinātņu maģistre sabiedrības vadībā (Mg. sc.), augstākā izglītība sociālajā darbā (Bc. soc. d.), projekta "Profesionāla un mūsdienīga sociālā darba attīstība" vecākā eksperte Labklājības ministrijā



## Aiga Romāne-Meiere

sociālā darba maģistre (Mg. soc. d.), LU sociālā darba profesionālās bakalaura programmas studiju direktore, zinātniskā asistente LU SPPI, jauniešu programmu vadītāja biedrībā "Resiliences Centrs", Latvijas Sociālo darbinieku biedrības biedre



## Vita Roga-Vailza

sociālās pedagoģijas doktore (Dr. paed.), pedagoģijas zinātnes maģistre (Mg. paed.), Latvijas Sociālo darbinieku biedrības biedre, kopienas sociālās aprūpes aģentūras "Vitascare" (Lielbritānija) dibinātāja, VSAC Zemgale PNN vecākā eksperte

# Redkolēģijas uzruna

2026. gada 1. izdevuma "Sociālais Darbs Latvijā" uzmanības centrā ir **cilvēka cieņa, attiecību kvalitāte un profesionālā noturība sociālajā darbā**. Šīs tēmas caurvij rakstus, parādot to nozīmi gan tiešajā darbā ar klientiem, gan pakalpojumu organizēšanā un profesionālajā vidē kopumā.

Šajā periodiskajā izdevumā vairāki raksti veltīti sociālās aprūpes un paliatīvās aprūpes jautājumiem, aplūkojot dzīves kvalitāti institucionālajā aprūpē, ģimeniskai videi pietuvinātas pieejas personu ar demenci aprūpē un cieņpilna dzīves noslēguma nodrošināšanu. Rakstos akcentēta integrētas sociālās un veselības aprūpes pieejas nozīme, kā arī jautājumi, kas saistīti ar cilvēktiesībām, pašnoteikšanos un iekļaujošu pieeju sociālajā aprūpē. Atsevišķs raksts veltīts silto graudu nodarbībām – metodei, kuru var izmantot gan darbā ar ģimenēm ar bērniem, gan senioriem. Numurā aplūkoti arī sabiedrības novecošanas un starppaaudžu sadarbības izaicinājumi sociālā darba kontekstā.

Daži raksti izdevumā pievēršas darbam ar jauniešiem, analizējot un sniedzot izpratni par viņu vajadzībām, sociālo rehabilitāciju un mentoringu kā atbalsta instrumentu sociālajā darbā, kas Latvijā turpina attīstīties un raisa profesionālas diskusijas.

Profesionālās noturības kontekstā izdevumā tiek sniegts ieskats sociālo dienestu darba kvalitātes pilnveides metodoloģijā. To papildina kolēģu ieteikumi par profesionālajiem resursiem, kas palīdz sociālajiem darbiniekiem uzturēt ikdienas darba kvalitāti.

Mēs ceram, ka šis izdevums noderēs kā pārdomu un profesionālās refleksijas avots, sniedzot aktuālu ieskatu sociālā darba praksē, izaicinājumos un attīstības virzienos Latvijā.

Ar cieņu

izdevuma "Sociālais Darbs Latvijā" redkolēģija

# Saturs

- 3** Redkolēģijas uzruna  
AKTUĀLI
- 
- 5** Aktuālās pārmaiņas sociālajā jomā: pabalsti, pakalpojumi un profesionālā prakse  
Ilze Skrodele-Dubrovskā
- 10** Aktuālais par projekta "Profesionāla un mūsdienīga sociālā darba attīstība" pasākumiem: mācoties, augot un stiprinot sociālo darbu kopā  
Agnese Bīdermane
- 12** Kognitīvā piekļūstamība valsts ilgstošajā sociālajā aprūpē  
Ramute Baltadone-Čandlere
- INTERVIJA
- 
- 19** Katra minūte ir vērtīga...  
Una Lapskalna-Alksne
- PĒTNIECĪBA
- 
- 30** No aprūpes kvalitātes uz dzīves kvalitāti sociālās aprūpes centrā  
Aldis Virbulis
- 38** Mājīguma arhitektūra: telpa, vide un attiecības ģimeniskai videi pietuvinātās demences nodaļās  
Juris Osis
- 49** Ne tikai graudu siltums  
Inese Grīnvalde,  
Vīta Roga-Vailza
- 55** Vajadzību izpratne darbā ar jauniešiem ar uzvedības traucējumiem  
Mārtiņš Moors, Loreta Leitāne



## SOCIĀLĀ DARBA PRAKSE

- 63** Mentors un mentoringis jauniešiem – pakalpojums un personības resurss  
Mārtiņš Moors

- 73** Starppaaudžu sadarbība: jaunu pieeju meklējumos  
Jeļena Hodakovska

## IZGLĪTĪBA UN PROFESIONĀLĀ KOMPETENCE

- 78** Sociālo dienestu kvalitātes vadības pašnovērtējuma metodika – zināšanas, pieredze un prakse  
Gitāna Dāvidsone

## VIEDOKLIS

- 87** Humora potenciāls sociālajā darbā  
Aiga Romāne-Meiere

- 93** Resursi

- 95** Summary

# Aktuālās pārmaiņas sociālajā jomā: pabalsti, pakalpojumi un profesionālā prakse



**Ilze Skrodele-Dubrovskā**

Labklājības ministrijas Sociālā darba un sociālās palīdzības politikas departamenta direktore

Sociālā politika un sociālā darba prakse Latvijā šobrīd piedzīvo būtisku pārmaiņu posmu. Līdztekus valsts sociālo pabalstu apmēru palielināšanai un atbalsta mehānismu paplašināšanai tiek pilnveidots arī sociālo pakalpojumu un sociālā darba tiesiskais regulējums, stiprināta profesionālā prakse un ieviesti digitāli risinājumi. Šīs izmaiņas tieši ietekmē gan sociālo darbinieku ikdienas darbu, gan iedzīvotāju iespējas saņemt laicīgu, mērķētu un kvalitatīvu atbalstu. Rakstā apkopota informācija par būtiskākajām izmaiņām sociālajā jomā no 2026. gada, kā arī par 2025. gada grozījumiem Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā.

## GROZĪJUMI SOCIĀLO PAKALPOJUMU UN SOCIĀLĀS PALĪDZĪBAS JOMĀ

2025. gada 20. novembra grozījumi Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā iezīmē būtiskas pārmaiņas sociālās jomas darbībā, uzsverot digitalizāciju, vienotu praksi un profesionālās kompetences stiprināšanu.

- **Digitālā platforma "DigiSoc"**

Likuma 11. panta grozījumi nostiprina pašvaldību pienākumu ievadīt un apstrādāt datus

Labklājības nozares un pašvaldību sociālās jomas informācijas sistēmā. Šī sistēma tiek izstrādāta Eiropas Savienības Atveseļošanas un noturības mehānisma plāna 2. komponentes "Digitālā transformācija" 2.1. reformu un investīciju virziena "Valsts pārvaldes, tai skaitā pašvaldību, digitālā transformācija" 2.1.2.1.i. investīcijas "Centralizētās platformas un sistēmas" nolūka "Pašvaldību pakalpojumu digitālā transformācija un pašvaldību atbalsta procesu modernizācija un centralizācija, tai skaitā sadarbībā ar valsts pārvaldes institūcijām" projekta "Labklājības nozares un pašvaldību sociālās sfēras platformas "DigiSoc" izstrāde un ieviešana" ietvaros, lai nodrošinātu efektīvu klientu lietu uzskaiti un pakalpojumu pārvaldību. Pārejas noteikumi paredz, ka no 2027. gada 1. janvāra sistēmā sāks apstrādāt datus par sociālajiem pakalpojumiem, bet no 2030. gada – arī par sociālo palīdzību. Šobrīd turpinās intensīvs darbs pie platformas izstrādes. Līdz 2026. gada 31. decembrim pašvaldību sociālie dienesti un sociālo pakalpojumu sniedzēji datus par sociālajiem pakalpojumiem, savukārt līdz 2029. gada 31. decembrim datus par sociālo palīdzību apstrādā Labklājības nozares un pašvaldību sociālās jomas informācijas sistēmā atbilstoši tās tehniskajam risinājumam.

- **Vienota pieeja darbā ar ģimenēm**

Precizēts sociālā dienesta atzinuma saturs bāriņtiesām gadījumos, kad vecākam ir atņemtas aizgādības tiesības (12. panta 2. daļas 2<sup>4</sup> punkts). Atzinums turpmāk būs strukturēts pārskata veidā, atspoguļojot sadarbību ar sociālo dienestu un izmaiņas bērna aprūpē. Veiktais grozījums nosaka, ka gadījumos, kad bāriņtiesa pieprasa sociālā dienesta atzinumu saistībā ar vecākam pārtrauktajām vai atņemtajām bērna aizgādības tiesībām, sociālais dienests atbilstoši kompetencei un pieejamai informācijai sniedz to pārskata veidā, aprakstot vecāku sadarbību ar sociālo dienestu un sociālās situācijas izmaiņas, kas skar bērna aprūpes un pamatvajadzību nodrošināšanas aspektus.

- **Plašākas iespējas sociālā darba studentiem**

Atvieglota iespēja studējošiem uzsākt darbu sociālā darbinieka amatā, nosakot konkrētu kredītpunktu apjomu, kas jāapgūst pirms darba uzsākšanas (41. pants). Turpmāk tiesības veikt sociālo darbu būs personām:

- kurām ir pirmā cikla augstākā izglītība sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā
- vai kuras ir pirmā cikla augstākās izglītības sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā studiju programmas students, kurš pilna laika studiju programmu apguvis vismaz 180 kredītpunktu apjomā vai nepilna laika studiju programmu 162 kredītpunktu apjomā,
- vai kuras ir pirmā cikla augstākās izglītības sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā attiecīgo pilna laika studiju programmu apguvis vismaz 120 kredītpunktu apjomā vai nepilna laika studiju programmu vismaz 108 kredītpunktu apjomā, ja šīs personas amata pienākumos neietilpst sociālais darbs ar ģimenēm ar bērniem,
- vai kurām ir otrā cikla augstākā izglītība sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā,

- vai kuras ir otrā cikla augstākās izglītības sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā studiju programmas students, kurš pilna laika studiju programmu apguvis vismaz 60 kredītpunktu apjomā vai nepilna laika studiju programmu vismaz 54 kredītpunktu apjomā.

Ja sociālā darba vai karitatīvā sociālā darba studiju programmā studējošais, kurš atbilst likumā noteiktajām prasībām, uzsāk darbu sociālā darbinieka amatā, viņam sociālā darba vai karitatīvā sociālā darba studijas ir jāpabeidz triju gadu laikā, neieskaitot laiku, kad studijas ir pārtrauktas (akadēmiskais atvaļinājums), pretējā gadījumā darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 6. punktu, saistībā ar to, ka darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgtā darba veikšanai.

Vienlaicīgi, lai nodrošinātu sociālā darba pakalpojuma kvalitāti, kā arī sociālā darba procesā pieņemto lēmumu tiesiskumu un atbilstību sociālā darba praksei, darba devējam būs jāvērtē, kādu pienākumu veikšanu un kādu atbildības apjomu deleģēt sociālā darbinieka amatā nodarbinātajam, kurš ir izglītības ieguves procesā, kā arī nepieciešamības gadījumā jāpiesaista mentors – sociālais darbinieks ar atbilstošu izglītību un darba pieredzi, kurš sniedz atbalstu sociālo darbu studējošajam.

- **Sociālā mentora pakalpojums**

Līdz 2027. gada 1. janvārim pagarināts termiņš sociālā mentora pakalpojuma obligātai nodrošināšanai pašvaldībās bērniem ar uzvedības problēmām vai augstu to attīstības risku, un tā ieviešana balstīsies uz pilotprojekta rezultātiem, nodrošinot kvalitatīvu un aprobežotu praksi (pārejas noteikumu 70. punkts).

Lai kvalitatīvi attīstītu un nodrošinātu sociālā mentora pakalpojumu bērniem ar uzvedības problēmām vai augstiem to attīstības riskiem, Bērnu aizsardzības centrs Eiropas Savienības kohēzijas politikas programmas 2021.–2027. gadam 4.3.6. specifiskā atbalsta mērķa "Veicināt nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļauto cilvēku, tostarp vistrūcīgāko un bērnu, sociālo integrāciju" 4.3.6.5. pasākuma "Atbalsta pasākumi bērniem ar uzvedības vai atkarību

problēmām un to ģimenēm” ietvaros īstenotā projektā:

- izstrādā vienotu sociālā mentora pakalpojuma aprakstu, kas definē pakalpojuma saturu, metodes un organizēšanas kārtību, ņemot vērā specifiskās vajadzības darbā ar bērniem ar uzvedības vai atkarību problēmām vai to attīstības risku;
- izstrādā kompetences pilnveides programmu sociālajiem mentoriem un organizē sociālo mentoru mācības;
- nodrošina sociālā mentora pakalpojumu bērniem ar uzvedības vai atkarību problēmām vai to attīstības risku;
- nodrošina sociālā mentora pakalpojuma rezultātu analīzi un prezentēšanu, kā arī nepieciešamības gadījumā veic sociālā mentora pakalpojuma apraksta un kompetences pilnveides programmas pilnveidi.

Sociālā mentora pakalpojuma sniegšanu Bērnu aizsardzības centrs paredz pilotēt izmēģinājuma projekta veidā, lai praktiskā darbā pārbaudītu, novērtētu un nepieciešamības gadījumā pilnveidotu pakalpojuma aprakstu un sociālo mentoru kompetences pilnveides programmu. Projekta darbības attiecībā uz sociālā mentora pakalpojuma pilotēšanu noslēgsies 2026. gada 27. decembrī, levērojot minēto, sociālā mentora pakalpojuma pašvaldībās obligātai nodrošināšanai sociālās rehabilitācijas pakalpojuma ietvaros noteiktais pārejas periods ir pagarināts un ļaus pabeigt projektā paredzētās darbības, kā arī nodrošinās, ka pašvaldības īsteno sagatavošanos un uzsāks sociālā mentora pakalpojuma sniegšanu, pamatojoties uz aprobētu un izvērtētu praksi un skaidru pakalpojuma sniegšanas ietvaru, tādējādi garantējot pakalpojuma efektivitāti un atbilstību bērnu un jauniešu ar uzvedības problēmām vajadzībām.

## **IZMAIŅAS SOCIĀLAJĀ JOMĀ NO 2026. GADA 1. JANVĀRA**

- Minimālās mēneša darba algas apmērs normālā darba laika ietvaros 780 eiro (iepriekš 740 eiro).

- Vienreizējais bērna piedzimšanas pabalsts 600 eiro (iepriekš 421,17 eiro).
- Bērna kopšanas pabalsts par bērnu vecumā līdz pusotram gadam 298 eiro mēnesī (iepriekš 171 eiro), un turpmāk tas tiks pārskatīts ik pēc diviem gadiem. Palielinātas arī sociālās apdrošināšanas iemaksas apdrošināšanas stāža uzkrāšanai pensijām, bezdarbam un invaliditātei, jo iemaksas tiks veiktas no paaugstinātā pabalsta apmēra.
- Ģimenes valsts pabalsts arī par bērniem vecumā no 16 līdz 20 gadiem, kuri studē koledžā vai augstskolā pilna laika klātienē (iepriekš tika maksāts tikai, ja mācās vispārējās izglītības vai profesionālās izglītības iestādē).
- Paplašināts sociāli apdrošināto personu loks, paredzot, ka par nestrādājošiem aizbildņiem no valsts pamatbudžeta veiks valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas no 171 eiro pensiju, bezdarba un invaliditātes apdrošināšanai. Savukārt nestrādājošiem vecākiem, kuri saņem bērna ar invaliditāti kopšanas pabalstu, obligāto iemaksu objekts tiks veikts no 413,43 eiro mēnesī (līdz šim – no 71,14 eiro).
- Pabalsts aizbildņim par bērna uzturēšanu 390 eiro mēnesī par bērnu līdz 6 gadiem vai 468 eiro mēnesī par bērnu 7–17 gadu vecumā (iepriekš attiecīgi 215 eiro un 258 eiro).
- Atlīdzība par aizbildņa pienākumu pildīšanu 298 eiro mēnesī, to pārskatīs ik pēc diviem gadiem (iepriekš 54,07 eiro).
- Adopcijas pabalsts 195 eiro mēnesī par bērnu līdz 6 gadiem vai 234 eiro par bērnu 7–17 gadu vecumā (iepriekš attiecīgi 107,5 eiro un 129 eiro).
- Atlīdzība par adoptējamā bērna aprūpi neatkarīgi no bērna vecuma 70% no valstī vidējās sociālās apdrošināšanas iemaksu algas jeb 1041 eiro (iepriekš minimālais apmērs 171 eiro).
- Vienreizējā atlīdzība par bērna adopciju 2433 eiro (iepriekš 1422,87 eiro).
- Audžuģimenēm atlīdzība par pienākumu pildīšanu 298 eiro mēnesī, to pārskatīs ik pēc diviem gadiem; tiks saglabāti esošie koeficienti par divu vai trīs bērnu aprūpi. Ieviesti papildu koeficienti par lielāka bērnu skaita

- aprūpi – salīdzinoši iepriekš bija 171 eiro par viena bērna aprūpi.
- Specializētajām audžuģimenēm atalgojums 1560 eiro mēnesī. Papildus 2026. gadā pakāpeniski tiks ieviesti jauni atbalsta pakalpojumi specializētajām audžuģimenēm, tostarp atelpas brīdis, civiltiesiskā un veselības apdrošināšana.
  - Nosakot uztura pabalsta minimālo apmēru – 390 eiro par bērnu līdz 6 gadiem vai 468 eiro par bērnu 7–17 gadu vecumā, palielinātas valsts kompensācijas pašvaldībām bērna uzturēšanas pabalstam audžuģimenēs. Valsts kompensācija pašvaldībām pabalsta bērna uzturam audžuģimenei vidēji mēnesī palielināta par bērniem līdz septiņu gadu vecuma sasniegšanai – no 53 eiro līdz 225 eiro (pieaugums 172 eiro), par bērnu vecumā no septiņiem gadiem – no 64 eiro līdz 270 eiro (pieaugums 206 eiro).
  - Turpināsies vecāku pabalsta izmaksa strādājošiem 75% apmērā. Par vēl vienu gadu – līdz 2026. gada beigām – pagarināta norma, kas uz gadu paredz nodrošināt lielāku vecāku pabalsta daļas izmaksu strādājošiem vecāku pabalsta saņēmējiem.
  - Palielināts atbalsts priekšlaikus dzimušo bērnu vecākiem. Vecāku pabalsta periodā turpmāk ieskaitīs tikai dzemdību atvaļinājumu, bet vairs ne visu maternitātes periodu, tādējādi pagarinot vecāku pabalsta izmaksas periodu tiem vecākiem, kuriem bērns dzimis priekšlaicīgi, par periodu, par kuru bērns piedzimis pirms plānotā dzemdību termiņa.
  - Turpmāk paternitātes pabalstu piešķirs par piešķirtā atvaļinājuma 10 darba dienām par katru no vienās dzemdībās dzimušiem diviem vai vairāk bērniem bērna tēvam vai personai, kura iesaistās divu vai vairāku bērnu aprūpē, kuri dzimuši vienās dzemdībās. Analogs nosacījums būs arī tad, ja vienlaikus adoptē divus vai vairāk bērnus.
  - Turpināsies pakāpeniska piemaksu piešķiršanas atjaunošana par apdrošināšanas stāžu, kas uzkrāts līdz 1995. gada 31. decembrim. 2026. gadā tās piešķirs iedzīvotājiem, kuri devās pensijā 2018., 2019. un 2020. gadā.
  - Finansējums cilvēku ar invaliditāti asistentu un pavadoņu atlīdzībai par vienu pakalpojuma sniegšanas stundu 2026. gadā tiks nodrošināts apmērā, kas nevienu mēnesi nav mazāks par valstī noteikto minimālās stundas tarifa likmi normāla darba laika ietvaros. Atlīdzības apmērs par vienu pakalpojuma stundu 2026. gada februārī noteikts ne mazāk kā 6,03 eiro apmērā un novembrī ne mazāk kā 5,77 eiro apmērā. Pārējos 2026. gada mēnešos asistentu un pavadoņu atlīdzība saglabāsies līdzšinējā apmērā – 5,72 eiro par vienu pakalpojuma sniegšanas stundu.
  - Palielināti valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta apmēri. Pensijas vecumu sasniegšām personām 187 eiro mēnesī (iepriekš 166 eiro), apgādnieka zaudējuma gadījumā bērniem līdz septiņu gadu vecuma sasniegšanai – 213 eiro mēnesī (iepriekš 189 eiro), no septiņu gadu vecuma – 255 eiro mēnesī (iepriekš 226 eiro). Valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta apmērs personām ar III invaliditātes grupu 187 eiro mēnesī (iepriekš 166 eiro), savukārt cilvēkiem ar III invaliditātes grupu no bērnības – 213 eiro mēnesī (iepriekš 189 eiro). Valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta apmērs personām ar I un II invaliditātes grupu tāpat kā iepriekš būs atkarīgs no invaliditātes grupas smaguma pakāpes un nodarbinātības statusa – nestrādājošiem pabalsta saņēmējiem papildus piešķirs piemaksu. Papildu informācija Labklājības ministrijas tīmekļvietnē: <https://www.lm.gov.lv/lv/minimalo-ienakumu-limenis>.
  - Palielināti minimālo vecuma pensiju apmēri. Minimālās vecuma pensijas aprēķina bāze palielināta no 189 eiro līdz 213 eiro, cilvēkiem ar invaliditāti no bērnības – no 226 eiro līdz 255 eiro. Minimālo vecuma pensijas apmēru nosaka, piemērojot aprēķina bāzei koeficientu 1,2, un par katru stāža gadu, kas pārsniedz 20 gadus, apmēru palielina par 2% no aprēķina bāzes.
  - Palielināti minimālo invaliditātes pensiju apmēri. Minimālās invaliditātes pensijas aprēķina bāze palielināta no 189 eiro līdz 213 eiro, cilvēkiem ar invaliditāti no bērnības – no 226 eiro līdz 255 eiro. III invaliditātes grupas

gadījumā invaliditātes pensija tiek noteikta invaliditātes pensijas aprēķina bāzes apmērā, savukārt, nosakot minimālo invaliditātes pensiju I un II invaliditātes grupas gadījumā, aprēķina bāzei tiek piemēroti koeficienti – I invaliditātes grupai 1,6, bet II invaliditātes grupai 1,4. Palielināts arī atlīdzības par darbspēju zaudējumu minimālais apmērs, kas nevar būt mazāks par attiecīgās invaliditātes grupas minimālo invaliditātes pensiju.

- Palielināti minimālo apgādnieku zaudējumu pensiju un atlīdzību par apgādnieka zaudējumu apmēri. Minimālās apgādnieka zaudējuma pensijas un atlīdzības par apgādnieka zaudējumu apmērs katram bērnam no dzimšanas līdz septiņu gadu vecuma sasniegšanai 213 eiro (iepriekš 189 eiro), personām ar invaliditāti no bērnības – 255 eiro (iepriekš 226 eiro).
- Valsts sociālais pabalsts Černobiļas atom-  
elektrostacijas avārijas sekū likvidēšanas  
dalībniekiem un mirušo Černobiļas atom-  
elektrostacijas avārijas sekū likvidēšanas  
dalībnieku ģimenēm 187 eiro (iepriekš 166 eiro).
- Garantēto minimālo ienākumu sliekšnis  
pirmajai vai vienīgajai personai māsai-  
saimniecībā 187 eiro (iepriekš 166 eiro),  
pārējām personām māsai-  
saimniecībā – 131 eiro (iepriekš 116  
eiro).
- Trūcīgas māsai-  
saimniecības ienākumu sliekšnis  
pirmajai vai vienīgajai personai māsai-  
saimniecībā 425 eiro (iepriekš 377 eiro),  
pārējām personām māsai-  
saimniecībā – 298 eiro (iepriekš 264 eiro).
- Maznodrošinātas māsai-  
saimniecības ienākumu sliekšņa  
maksimālais apmērs pirmajai vai  
vienīgajai personai māsai-  
saimniecībā 680 eiro (iepriekš 604 eiro),  
pārējām personām māsai-  
saimniecībā – 476 eiro (iepriekš 423 eiro).
- Palielināts minimālais atbalsts pilngadību  
sasniegušam bārenim un bez vecāku gādības  
palikušam bērnam pēc ārpusģimenes  
aprūpes. Pabalsts ikmēneša izdevumiem  
187 eiro mēnesī (iepriekš 166 eiro),  
jaunietim ar invaliditāti – 255 eiro (iepriekš 226 eiro).  
Vienreizējs pabalsts patstāvīgas dzīves  
uzsākšanai pieaugs līdz 340 eiro (iepriekš 302

eiro), jaunietim ar invaliditāti – 510 eiro (iepriekš 453 eiro). Vienreizējs pabalsts sadzīves priekšmetu un mīkstā inventāra iegādei pieaugs līdz 1445 eiro (iepriekš 1283 eiro).

## **IZMAIŅAS NO 2026. GADA 1. APRĪĻA**

Tiks nodrošināts automātisks pensijas pārrēķins. Pirmais automātiskais pensijas pārrēķins būs 2026. gada 1. aprīlī un turpmāk ik gadu.

Personai ir tiesības izvēlēties citu automātiskā pensijas pārrēķina mēnesi, ja:

- persona vēlas, lai pensiju pārrēķina pēc dzimšanas dienas, jo tas var ietekmēt pensijas apmēru pēc pārrēķina;
- 2026. gada 1. aprīlī pēc pēdējā pensijas pārrēķina vēl nebūs pagājuši 12 mēneši un persona vēlas pārrēķinu pirms 2027. gada 1. aprīļa.

Plašāka informācija par automātisko pārrēķinu pieejama: <https://www.vsa.gov.lv/lv/jaunums/iespeja-izveleties-automatiska-pensijas-parrekina-menesi>.

## **IZMAIŅAS NO 2026. GADA 1. JŪLIJA**

Tiks ieviests papildu kritērijs vecāku pabalsta saņemšanai. Proti, no 2026. gada 1. jūlijā vecāku pabalstu piešķirs par bērnu, kuram piešķirts personas kods, kura statuss Fizisko personu reģistrā ir aktīvs un kurš pastāvīgi dzīvo Latvijas teritorijā. Šāds nosacījums noteikts vairumā Eiropas Savienības dalībvalstu, lai vecāku pabalsts netiktu izmaksāts trešās valsts valstspiederīgajiem, kuri valstī ierodas uz īsu nodarbinātības periodu, kamēr otrs vecāks un bērni dzīvo trešajā valstī.

Rakstā apkopotās izmaiņas sociālajā jomā un grozījumi Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā apliecina mērķtiecīgu virzību uz ilgtspējīgāku, profesionālāku un mūsdienīgāku sociālās labklājības sistēmu. Palielinātais finansiālais atbalsts, digitalizācijas risinājumu ieviešana un uzmanība sociālā darba praksei stiprina sociālo darbinieku lomu un veicina sabiedrības uzticēšanos sociālās drošības sistēmai.

# Aktuālais par projekta "Profesionāla un mūsdienīga sociālā darba attīstība" pasākumiem: mācoties, augot un stiprinot sociālo darbu kopā



**Agnese Bīdermane**

Labklājības ministrijas projekta "Profesionāla un mūsdienīga sociālā darba attīstība" vadītāja

Sociālā darba gads iesākās tieši tā, kā pagājušais gads bija noslēdzies – ar mācībām, profesionālām sarunām un diskusijām. Šī nepārtrauktība skaidri parāda, ka sociālais darbs Latvijā ir dzīvs, "domājošs" un uz attīstību vērstš, balstīts profesionālās zināšanās un kopīgā vēlmē darīt savu darbu arvien labāk.

Atskatoties uz pagājušā gada rudeni, jāsecina – sociālā darba speciālisti mācījās, mācījās un vēlreiz mācījās. Saskaitot kopā metodiku un profesionālās pilnveides izglītības programmu dalībniekus, kuri veiksmīgi apguva mācības 2025. gadā, – tie ir 427 sociālie darbinieki un 734 aprūpētāji.

Plaša atsauce bija reģionālajiem semināriem par aktuālu tēmu – atkarība un līdzatkarība, kuros piedalījās vairāk nekā 250 sociālā darba speciālistu no visas Latvijas. Šī interese apliecināja gan tēmas aktualitāti, gan sociālo darbinieku gatavību profesionāli iedziļināties sarežģītos un sabiedrībai būtiskos jautājumos.

Aizvadītais gads projekta "Profesionāla un mūsdienīga sociālā darba attīstība" (turpmāk

– Projekts) ietvaros bija īpaši piepildīts ar papildu izglītības un profesionālās pilnveides iespējām, sniedzot jums, sociālā darba speciālistiem, iespēju padziļināti apgūt mūsdienīgas metodikas un stiprināt savas kompetences dažādās jomās. Mācīšanās nebija tikai teoriju apguve – tā bija dzīva, praktiska un balstīta darba pieredzē, reālās situācijās un savstarpējā profesionālā dialogā.

Arī šogad turpinās vairākas nozīmīgas mācību programmas, kuras jau guvušas lielu atsaucību. Vēl ir iespēja pieteikties uz šādām mācībām:

- metodika "Sociālais darbs ar pilngadīgām personām ar garīga rakstura traucējumiem";
- metodika "Sociālais darbs ar grupu";
- profesionālās pilnveides izglītības programma "Sociālais darbs ar jauniešiem";
- profesionālās pilnveides izglītības programma "Sociālais darbs ar ģimenēm ar bērniem";
- profesionālās pilnveides izglītības programma "Ģimenes asistenta pakalpojumi";
- profesionālās pilnveides izglītības programma aprūpētājiem "Senioru ar demenci aprūpe".

2026. gadā plānots uzsākt mācības arī šādu metodiku apguvei:

- metodika "Sociālais darbs daudzveidīgā sabiedrībā";
- metodika "Sociālais darbs ar vardarbībā cietušām un vardarbību veikušām personām".

Kā apstiprina pieredze, šīs mācības ne vien papildina profesionālās zināšanas, bet arī dod iespēju satikt kolēģus, dalīties pieredzē un stiprināt piederības sajūtu kopīgai, uz vērtībām balstītai profesionālai kopienai.

Jau vairāk nekā gadu katru mēnesi cenšamies aktualizēt un atspoguļot "sociālā darba sirdi", mūsu Facebook lapā izceļot sociālo darbinieku vērtības, pārdomas un motivāciju. Šī rubrika ir kļuvusi par vietu, kur satikties profesionālai pieredzei, cilvēcībai un iedvesmai.

Pagājušajā gadā viena no "sociālā darba sirdīm" bija Vita Roga-Vailza, valsts sociālās aprūpes centra "Zemgale" Pakalpojumu nodrošināšanas nodaļas vecākā eksperte. Jautājot viņai, kas, viņasprāt, ir sociālā darba sirds, Vita dalījās ar dziļi personisku un simbolisku redzējumu:

*"Ar vienu teikumu nekad nepietiktu vienkārša iemesla dēļ – sociālā darba sirds ir ļoti plaša, dinamiska krāsā un formā, sarežģīta pēc savas uzbūves un ārkārtīgi cilvēciska. Man prātā tā asociējas kā stipra ozolkoka māja, kurā mīt gudrība, pieņemšana un ticība. Šo māju nekādas pārmaiņas nespēj sagraut, apgāzt vai izpostīt, jo mājā dzīvojošo trīs spēku savienība, manuprāt, ir virzījusi un turpina virzīt sociālā darba attīstību."*

Pagājušajā gadā dalībnieku atsauksmes par abām vasaras skolu programmām sasniedza augstu vērtējumu, ar ļoti vērtīgām atziņām, kas iedvesmo turpināt organizēt vasaras skolas arī šogad. Tās esam iecerējuši intensīvas, iedvesmojošas un praktiski noderīgas.

Tuvākajā laikā sadarbībā ar sociālo pētījumu centru "Latvijas Fakti" tiks uzsākts pētījums sociālā darba jomā – ikgadējais monitorings "Sabiedrības uzticēšanās pašvaldību sociālajiem dienestiem" 2026. gadā. Monitorings analizē sabiedrības izpratni un informētību par pašvaldību sociālo dienestu darba mērķiem, sabiedrības uzticēšanos pašvaldību sociālajiem dienestiem kopumā; sabiedrības

**« Projekta aktivitātes ir dzīvs pierādījums tam, ka ieguldījums sociālo darbinieku profesionālajā izaugsmē ir ieguldījums sabiedrības labklājībā kopumā. »**

priekšstatus un saskarsmes pieredzi ar pašvaldību sociālo dienestu; sociālo dienestu klientu apmierinātību ar pašvaldību sociālo dienestu sniegto atbalstu sociālo problēmu risināšanā.

Projekta aktivitātes ir dzīvs pierādījums tam, ka ieguldījums sociālo darbinieku profesionālajā izaugsmē ir ieguldījums sabiedrības labklājībā kopumā. Katras mācības, diskusijas un kopīgi pavadītās stundas stiprina ne tikai zināšanas, bet arī pārliecību par sava darba jēgu, nozīmīgumu un vērtību.

Ar pateicību par līdzšinējo iesaisti un ar cerību uz turpmāku sadarbību – turpinām mācīties, augt un veidot sociālo darbu, kas balstīts cilvēcībā, profesionālismā un savstarpējā atbalstā.

Projekts turpina rūpēties par to, lai sociālais darbinieks būtu zinošs, drošs un atbalstīts savā ikdienas darbā.

Visas pieejamās mācības un aktuālo informāciju atradīsiet Projekta mājaslapas sadaļā "Mācības".



Apmeklē [www.lm.gov.lv/lv/macibas](http://www.lm.gov.lv/lv/macibas) vai noskenē QR kodu



Aicinām sekot līdzi jaunumiem mūsu Facebook lapā <https://www.facebook.com/> Profesionālunmusdienigasocialadarbaattistiba/

# Kognitīvā pieklūstamība valsts ilgstošajā sociālajā aprūpē



**Ramute Baltadone-Čandlere**

VSAC "Zemgale" Pakalpojumu nodrošināšanas nodaļas vecākā eksperte

Raksts ir veidots kā retrospekcija par 2025. gada 2. oktobrī valsts sociālās aprūpes centra (turpmāk – VSAC) "Zemgale" filiālē "Jelgava" notikušo domnīcu **"Kognitīvā pieklūstamība un personu autonomija ilgstošā sociālajā aprūpē. Akmeņi manās kabatās"**, ko organizēja VSAC "Zemgale" sadarbībā ar nodibinājumu "Invalīdu un viņu draugu apvienība "Apeirons"" un *AccessibleEU*<sup>1</sup>. Klātienē to apmeklēja aptuveni 120 sociālās un veselības jomas speciālisti, bet tiešsaistē to vēroja vairāk nekā 4500 interesentu no dažādām Latvijas vietām un institūcijām. Raksta mērķis ir atklāt svarīgākās atziņas par domnīcu kopumā – tās aktualitāti, norisi, iespaidiem, dzirdēto un piedzīvoto. Atskats uz domnīcas norisi ir veidots, balstoties arī uz sarunu ar VSAC "Zemgale" direktoru Kristapu Keišu. Raksts papildināts ar viņa pārdomām un būtiskākajām atziņām par pasākumu, kas VSAC "Zemgale" ir kļuvis par ikgadēju tradīciju.

**Ramute Baltadone-Čandlere:** "Kā radās ideja par domnīcu kā profesionālu sanāksšanas vietu?"

**Kristaps Keišs:** "Doma par domnīcas formātu

<sup>1</sup> Plašāka informācija par AccessibleEU resursu centru: AccessibleEU ir Eiropas Komisijas izveidots resursu centrs, kas apvieno ekspertus un ieinteresētās puses, lai veicinātu vides, transporta un digitālo tehnoloģiju pieklūstamību personām ar invaliditāti visā Eiropas Savienībā. Pieejams: [https://accessible-eu-centre.ec.europa.eu/index\\_en](https://accessible-eu-centre.ec.europa.eu/index_en)

radusies jau pirms kāda laika. Gribējās, lai tā ir sanāksšanas vieta gan individuālām pārdomām, gan informācijas saņemšanai, aktuālo problēmu izcelšanai un risināšanai ne tikai pasākumā, bet arī pēc pasākuma. Gribējās speciālistiem iedot enerģijas lādiņu zināšanu veidā, lai nostiprinātos pārliecība, kāpēc mūsu darbs ir svarīgs. Lai, braucot mājās, raisītos domas, gribētos darīt un dalīties ar kolēģiem par iegūto pieredzi. Padalīties arī ar tādām emocijām, kur runātāja teiktais šķiet nepareizs. Ir daudz dažādu teoriju, viedokļu un skatījumu, lai nonāktu pie kaut kā jēgpilna. Jo nevar pārmaiņas ieviest tikai ar normatīvajiem aktiem, tas nedzīvos. Lai



tas dzīvotu, darbiniekiem ir jāveido izpratne, un domnīca ir formāts, kā mēs varam sniegt informāciju, veidot pārliecības un vērtības, kas ir orientētas uz cilvēku, uz mūsu foršajiem iedzīvotājiem.

Pirmā mūsu organizētās domnīcas tēma bija "Ģimeniskai videi pietuvināts pakalpojums institūcijā personām ar garīga rakstura traucējumiem", un tā norisinājās 2023. gada 3. oktobrī. Nākamajā gadā mēs būtībā turpinājam tēmu par ģimeniskai videi pietuvinātu pakalpojumu, bet fokusējāmies uz paliatīvo aprūpi ilgstošās sociālās aprūpes institūcijā. Jo tas ir svarīgs izaicinājums ar jautājumu – kā par to runāt, kā rīkoties? Kā sniegt atbalstu cilvēkam dzīves noslēguma posmā? Domnīca bija silta, sirsnīga, pārdomas raisoša un emocionāli piesātināta. Tā skāra katru personīgi, bagātinot mūs ar vērtīgām atziņām.

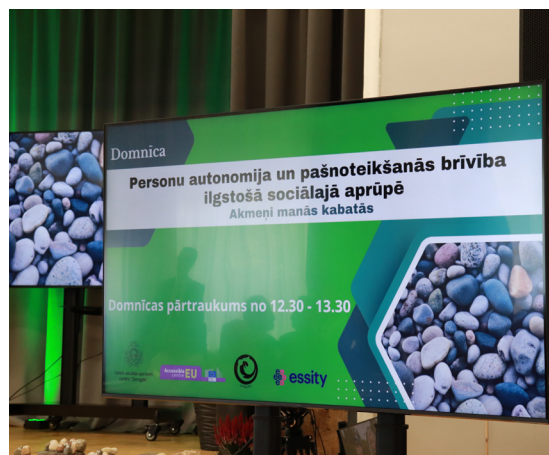
Tupinot iesākto virzienu, šī gada domnīcu fokusējām uz personu autonomiju, pašnoteikšanos un kognitīvo piekļūstamību. Šī aktualitāte "ienāca" darba kārtībā pēc garām un aktīvām diskusijām domnīcas organizatoru komandas darbā. Šoreiz vēlējamies runāt par to, par ko šķietami baidāmies runāt. Un baidāmies runāt tāpēc, ka neesam salikuši kopbildi, kā to darīt. Rūpes par iemītnieku drošību institūcijā ir viens no mūsu būtiskajiem pienākumiem. Jautājums – cik tālu drīkstam iet ar noteikumiem un prasībām, ierobežojot cilvēku tiesības, un vai tas vispār ir nepieciešams – kļūva par diskusijas centrālo tēmu. Šādi radās konceptuālais virziens ar simboliskajiem "akmeņiem kabatās", kas izraisīja vislielāko interesi."

Kristaps Keišs sarunā uzsvēra, ka "akmens" domnīcas tēmas nosaukumā simbolizē smagumu, ko nesam sev līdzī – ieradumu, ierobežojošu uzskatu, stereotipu vai personisku īpašību, no kuras vēlamies atbrīvoties, bet ne vienmēr zinām, kā. Liels izaicinājums bija partneru piesaiste domnīcas organizēšanā. Šogad tā tapa pavisam citā līmenī – ar iespēju līdzdarboties, skatīties tiešsaistē, uzdot jautājumus un saņemt atbildes uz jautājumiem. Pavisam cita atbildība, jo tēma ir diskutabla, rosinoša un daudzšķautņaina, bet ne vienmēr mēs

kā sabiedrība esam gatavi par to runāt. Invalīdu un viņu draugu apvienības "Apeirons" priekšsēdētājs Ivars Balodis ar komandu mūs nece-rēti "ierāva" nacionālā un starptautiskā līmenī, parādīja mums nākotnes lietas, kā jāorganizē pasākumi cilvēkiem ar invaliditāti. Izcils piemērs bija tas, ka runātājiem bija īsi jāiepazīstina ar sevi, jāraksturo dažos teikumos savs izskats. Tā uzreiz tika domāts par cilvēkiem, kuriem ir redzes traucējumi. Vai redzam tikai jomas speciālistu vai cilvēku kopumā? Būtisks ir jautājums – kad mēs tiekamies ar cilvēkiem, kā protam ar sevi iepazīstināt? Ļoti daudzi no mums par to nekad nebija aizdomājušies! Kristaps Keišs uzsvēra domu, ka šim būtu jābūt standartam, ja mēs kaut ko organizējam sociālajā jomā. Galvenā atziņa – "Apeirons" ir *baigie malači*, un mēs no viņiem mācīsimies.

Sarunas turpinājumā diskutējām par to, ka ilgstošā sociālā aprūpe ir viena no jomām, kur sociālais darbs ik dienu sastopas ar vissarežģītākajiem ētiskajiem jautājumiem. Tā ir vide, kurā vienlaicīgi satiekas cilvēka ievainojamība, profesionālā atbildība, institucionālie ierobežojumi, likuma "rāmīsi" un sabiedrības priekšstati par to, kas ir "droši", "pareizi" un "cilvēcīgi". Tieši šajā laukā cilvēka autonomijas un pašnoteikšanās jautājums nereti nonāk spriedzē ar institucionālo aprūpes sistēmu. Tas liek pārskatīt pašsaprotamas prakses, kas tiek īstenotas ar labiem nodomiem, tomēr ne vienmēr ar pietiekamu cieņu pret cilvēka gribu.

Kristaps Keišs: "Pētījumi rāda, ka autonomijas



*« Psihiatre akcentēja, ka kopīga dzīvošana cilvēkiem ar būtiski atšķirīgām diagnozēm var palielināt spriedzi un uzvedības problēmas, un atsaucās uz Pasaules Veselības organizācijas (turpmāk – PVO) pētījumiem par individuālas telpas, strukturētas vides un vizuālā atbalsta nozīmi. Iedzīvotājam svarīga ir arī dienas kārtība, pazīstama vide, skaidras norādes un empātiska attieksme. »*

stiprināšana personām ar garīga rakstura traucējumiem ilgtermiņa aprūpē prasa uz personu centrētu pieeju pakalpojumā, personāla mijiedarbību un vides pielāgojumus. Galvenās stratēģijas – uz personu centrēta komunikācija un kopīga lēmumu pieņemšana, fiziskās vides pielāgošana, lai veicinātu neatkarību (piemēram, privātas istabas), kā arī individualizēta pieeja atbalsta veidošanā.”

Domnīcas sākumā ārste psihiatre Anete Masaļska prezentēja tēmu **“Garīgā veselība. Diagnozes loma cilvēka uzvedības izpaušmē”**, kas ienesa skaidru medicīnisku un vienlaikus ļoti praktisku skatījumu, ko diagnoze nozīmē cilvēkam ikdienā, kā tā izpaužas uzvedībā un savstarpējās attiecībās. Psihiatre akcentēja, ka diagnoze nav tikai medicīnisks apzīmējums dokumentos, tā ir dzīves realitāte, kas ietekmē cilvēka pašsajūtu, spēju iekļauties vidē un piedalīties sociālajā dzīvē. Viņa uzsvēra, cik

nozīmīgs ir profesionāļu uzdevums aiz diagnozes redzēt cilvēku, nevis simptomu kopumu. Līdztekus Anetes Masaļskas strukturētajam izklāstam par galvenajām psihisko traucējumu grupām – šizofrēniju, organiskiem traucējumiem, neirālās attīstības traucējumiem, to simptomiem un izpaušmēm – svarīga bija viņas doma par vidi kā terapijas būtisku sastāvdaļu (kas būtiski sasauca ar VSAC “Zemgale” virzību uz ģimeniskai videi pietuvinātu pakalpojumu). Psihiatre akcentēja, ka kopīga dzīvošana cilvēkiem ar būtiski atšķirīgām diagnozēm var palielināt spriedzi un uzvedības problēmas, un atsaucās uz Pasaules Veselības organizācijas (turpmāk – PVO) pētījumiem par individuālas telpas, strukturētas vides un vizuālā atbalsta nozīmi. Iedzīvotājam svarīga ir arī dienas kārtība, pazīstama vide, skaidras norādes un empātiska attieksme. Šie elementi būtiski samazina trauksmes līmeni, uzvedības traucējumus un veicina cilvēka līdzdalību kopējās labsajūtas veicināšanā. Tās “labās fejas” ikdienās darbā ir pacietība, skaidra komunikācija, piemēra rādīšana un cilvēcīga attieksme, kas ir tikpat svarīgas kā medikamentozā ārstēšana. Noslēgumā Anete Masaļska atgādināja, “ka diagnoze nav beigas, tā ir sākums citādi dzīvei – un mūsu uzdevums ir šo dzīvi padarīt drošāku, saprotamāku un cieņpilnāku”.

Arī Kristaps Keišs sarunā uzsvēra pamatīgu zināšanu nepieciešamību darbā ar cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem. Tas ikdienas saskarsmi padara vieglāku, saprotamāku un vērstu uz iedzīvotāju vajadzībām: “Zināšanas par diagnožu izpaušmēm mums palīdz, un būtisks konteksts ir – kā tas izpaužas institucionālā vidē, kurā vienīgā mērķa grupa ir mūsu iedzīvotāji. Svarīgi zināt, kāda ir mūsu cilvēku sociālā vēsture, kādi viņi ir, kāda ir viņu iespējamā uzvedība dažādās situācijās, kas var notikt ar viņiem, ja nesniedzam adekvātu atbalstu? Ja tu to zini, tu pratīsi rīkoties. Ja ir zināšanas par saskarsmi un prasmes, tad daudzās situācijās varam atrisināt.”

Domnīcas turpinājumā *AccessibleEU* starptautiskā eksperte Daina Podziņa savā prezentācijā **“Kognitīvā piekļūstamība – nepieciešamība**

**vai greznība”** skaidroja, kā veidojas kognitīvās pieklūstamības izpratne. Pēc ekspertes teiktā, tā ir “cilvēka mijiedarbība ar cilvēkiem, ierīcēm, vidi un saturu”. Viņa uzsvēra, ka nesaprotama informācija faktiski izslēdz cilvēku no līdzdalības procesiem, lai gan dažādos normatīvos un deklarācijās formāli cilvēkam ir dotas visas tiesības un autonomija. Bieži uzskata, ka sarežģīta valoda tiek uztverta kā profesionalitātes pazīme, taču cilvēktiesību pieejā profesionalitāte izpaužas tieši pretēji – spējā pielāgot informāciju adresātam. Vienlaikus kognitīvo pieklūstamību nevar tulkot kā īpašu pielāgojumu “atsevišķai mērķa grupai”, tas ir universāls priekšnoteikums cilvēka līdzdalībai lēmumu pieņemšanā un īpaša cieņas forma. Rakstīt un runāt saprotami nozīmē atzīt, ka otrs cilvēks ir pilnvērtīgs sarunas partneris, nevis pasīvs pakalpojuma saņēmējs.

Kristaps Keišs sarunā uzsvēra domu: “Informācija digitālajā telpā ir tas, par ko mēs ne vienmēr aizdomājamies. Vai tā ir viegli atrodamā un lasītājam saprotama? Svarīgs ir ne tikai vizuāli skaists izskats, bet arī ērta lietošana. Prezentētais vēlreiz lika aizdomāties par informācijas atspoguļojumu mūsu filiālēs – cik tā ir saprotama mūsu iedzīvotājam? Cik daudz mēs informācijā atspoguļojam, īpaši juridiskajā valodā? Mūsu iestādei tas ir nozīmīgs izaicinājums – padarīt juridisko valodu, kas domāta pakalpojuma saņēmējam, saprotamu, vienkāršu un pieejamu ikvienam.”

**“Kas ir tiesībsargs?”** – par šo jautājumu skaidrojumu sniedza Latvijas Republikas

Tiesībsarga biroja Pilsonisko un politisko tiesību nodaļas vadītāja vietniece Gundega Bruņeniece un Tiesībsarga biroja Nacionālā preventīvā mehānisma nodaļas vecākā juriste Sandra Garšvāne: “Tiesībsarga loma sabiedrībā nereti tiek noreducēta tikai kā vieta, kur vērsties ar sūdzību. Bet tā ir neatkarīga cilvēktiesību aizsardzības institūcija, kuras uzdevums ir uzraudzīt valsts rīcību, identificēt problēmas un izvērtēt situācijas, kurās cilvēku brīvība un autonomija tiek ierobežota.” Viens no būtiskākajiem vēstījumiem ekspertu prezentācijā bija, ka ilgstoša institucionāla aprūpe starptautiskajā cilvēktiesību kontekstā netiek uzskatīta par vēlamu gala rezultātu, pat ja aprūpe tiek sniegta labticīgi. ANO Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām paredz pāreju uz sabiedrībā balstītiem pakalpojumiem un uzsver personas tiesības dzīvot neatkarīgi un būt iekļautai sabiedrībā. Tika uzsvērts, ka aizgādība un aizvietotā lēmumu pieņemšana joprojām ir viena no problemātiskākajām jomām ilgstošā sociālajā aprūpē. Praksē tas nereti izpaužas kā lēmumu pieņemšana personas vietā “viņas interesēs”, ierobežota iespēja izvēlēties ikdienas jautājumos, minimāla personas iesaiste lēmumu procesos. Svarīgi piezīmēt, ka tiesībsarga rekomendācijas bieži nav saistītas ar būtiskiem finanšu ieguldījumiem, bet gan ar attieksmes un prakses maiņu. Piemēram, individuālas telpas nodrošināšana, iespēja personalizēt vidi, pieklūstama informācija un cieņpilna komunikācija ir risinājumi, kas lielā mērā balstās profesionālajā kultūrā. Tiesībsarga skatījums domnīcā kalpoja nevis kā kritika, bet gan kā spoguļis ilgstošajai sociālajai aprūpei un aicinājums uz profesionālu briedumu, atgādinot, ka sociālā darba mērķis nav tikai drošība un aprūpe, bet cieņa, autonomija un līdzdalība.

Ļoti interesants un pārdomas rosinošs bija psiholoģes Evas Stikānes un mācītāja Edgara Maža tandēms **“Akmeņi manās kabatās: stereotipi par cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem”**. Eksperti rosināja domāt par stereotipu izcelsmi un “akmeņiem kabatās”, precīzi raksturojot to neredzamo slodzi, ko cilvēks nes sev līdzi, sastopoties ar stigmatu un aizspriedumiem. Runātāji atsaucās uz Alberta



Banduras (*Albert Bandura*) sociālās mācīšanās teoriju<sup>2</sup>, kas skaidro, ka cilvēki mācās ne tikai no personiskās pieredzes, bet arī vērojot citus, internalizējot sociālās normas, attieksmes un uzvedības modeļus. Sociālajā darbībā tas nozīmē, ka stereotipi par cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem bieži netiek apgūti apzināti vai ļaunprātīgi. Tie tiek iemācīti vidē: profesionālās kultūras ietvaros, kolēģu attieksmēs un sarunās, institūciju "nerakstītajos likumos". Interesanti, ka šādi iemācīti priekšstati ietekmē profesionālos lēmumus pat tad, ja profesionālis pats sevi uzskata par iekļaujošu un atbalstošu. Cīk bieži var dzirdēt "mēs" un "viņi"... Par to tiek runāts arī Henrija Tajfela (*Henri Tajfel*) un Džona Tērnera (*John Turner*) sociālās identitātes teorijā<sup>3</sup>, kas skaidro, kā cilvēki veido piederības sajūtu grupām un kā šī piederība ietekmē attieksmi pret "citiem". Abu runātāju novēlējums bija izvēlēties lēcas, caur kurām raudzīties pasaulē, un lai mēs katrs esam tilts starp to, kas cilvēkam nav pieejams, un to, ko viņš varētu sasniegt. Rūpējoties par sevi, mēs varam spēt parūpēties par tiem, kuri to paši nespēj.

Komentējot "stigma jautājumu", Kristaps Keišs atzina: "Pašam kļūst arvien sarežģītāk izteikties, jo, uzturoties šajā informācijas burbulī, šķiet, ka viss ir pavisam citādi. Taču, saskaroties ar cilvēkiem ārpus nozares, tostarp citu mērķa grupu speciālistiem, saproti, ka daudzas lietas, par kurām tika runāts prezentācijā, ir tepat klātesošas. Noteiktas frāzes vai attieksmes nav zudušas, piemēram, "viņš jau nezina", "viņš jau nesaprot", "viņš nezinās pieņemt pareizu lēmumu", "viņi mūs apdraud". Tad rodas jautājums, kas ir "viņi" un kurš kuru apdraud? Arī no darbinieku puses nereti var dzirdēt – "viņš jau nevar, jo viņš nesaprot"."

<sup>2</sup> Plašāka informācija par sociālās mācīšanās teoriju: Alberta Banduras teorija uzsver, ka cilvēki mācās, novērojot citu uzvedību, atdarinot to un gūstot pieredzi sociālajā mijiedarbībā, kā arī izceļ pašefektivitātes un kognitīvo procesu būtisko lomu uzvedības veidošanā. Pieejams: <https://www.simplypsychology.org/bandura.html>

<sup>3</sup> Plašāka informācija par sociālās identitātes teoriju (Social Identity Theory): sociālās identitātes teorija skaidro, kā indivīda piederība noteiktām sociālajām grupām veido viņa paštēlu un ietekmē starpgrupu uzvedību, uzsverot tieksmi dot priekšroku savai grupai un meklēt tajā pozitīvu atšķirīgumu. Pieejams: <https://www.simplypsychology.org/social-identity-theory.html>

Resursu centra cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem "ZELDA" direktore Ieva Leimane-Veldmeijere prezentācijā **"Atbalstītā lēmuma pieņemšana un izpaušme ilgstošā aprūpē, cilvēku autonomija"** fokusējās uz vienu no būtiskākajiem cilvēktiesību jautājumiem ilgstošajā sociālajā aprūpē – cilvēka tiesībām pašam pieņemt lēmumus par savu dzīvi un saņemt atbalstu šo lēmumu pieņemšanā, nevis aizvietot to. Atbalstītās lēmumu pieņemšanas praktiskā nozīme institucionālajā aprūpē ir komunikācijas, izglītošanas un attieksmes jautājums. Šajā kontekstā auditorijai bija jānolasa pierakstīti citāti no cilvēku ar garīga rakstura traucējumiem pieredzes par kontroli, neuzticēšanos un lēmumu pieņemšanu viņu vietā, kas daudziem radīja emocionālas pārdomas.

Ieva Leimane-Veldmeijere runāja par ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām un PVO *QualityRights* pieeju<sup>4</sup>, uzsverot, ka atbalstītā lēmumu pieņemšana ir tieši saistīta ar personas tiesībspēju, rīcībspēju un tiesībām uz brīvību un drošību. Viņa atgādināja, ka ir atšķirība starp "atbalstīto lēmumu pieņemšanu" un "aizgādību vai pārstāvību". Atbalstītā lēmumu pieņemšana ir process, kurā cilvēks saņem informāciju un palīdzību, ņemot vērā cilvēka vēlmes un gribu, un gala lēmuma pieņēmējs vienmēr ir pats cilvēks, nevis atbalstītājs. Nedodot cilvēkiem iespēju pašiem pieņemt lēmumus, tiek mazināta viņu pašapziņa un veicināta atkarība no citu lēmumiem. Noslēgumā eksperte uzsvēra, ka labs atbalsts lēmumu pieņemšanā sākas ar pareizu jautājumu uzdošanu un ka atbalstītā lēmumu pieņemšana nav papildu pakalpojums, bet cilvēktiesību pieejas pamats ilgstošajā sociālajā aprūpē. Tā prasa ne tikai zināšanas, bet arī attieksmes maiņu – spēju uzticēties cilvēkam, pieņemt risku un atzīt tiesības kļūdīties.

Kristapa Keiša teiktais apstiprināja ekspertes

<sup>4</sup> Plašāka informācija par PVO *QualityRights* apmācību un vadlīniju rīkiem: PVO iniciatīva *QualityRights* piedāvā visaptverošu apmācību un vadlīniju kopumu, kura mērķis ir uzlabot pakalpojumu kvalitāti un veicināt cilvēktiesību ievērošanu garīgās veselības aprūpē, sniedzot zināšanas speciālistiem, personām ar invaliditāti un viņu tuviniekiem. Pieejams: <https://www.who.int/publications/i/item/who-qualityrights-guidance-and-training-tools>

« *Sadarbība – tā ir spēja sadzirdēt un saprast vienam otru: darbiniekam darbinieku, iedzīvotājam darbinieku un darbiniekam iedzīvotāju. Man šķiet, ka ļaut iedzīvotājam pieņemt pašam savus lēmumus, balstoties uz SAVU pieredzi, ir sadarbības pamats.* »

stāstīto, bet viņš vēl vairāk akcentēja sadarbības nozīmi ikdienas darbā: "Sadarbība – tā ir spēja sadzirdēt un saprast vienam otru: darbiniekam darbinieku, iedzīvotājam darbinieku un darbiniekam iedzīvotāju. Man šķiet, ka ļaut iedzīvotājam pieņemt pašam savus lēmumus, balstoties uz SAVU pieredzi, ir sadarbības pamats. Kā gan citādi viņš var pieņemt lēmumu par kaut ko, kas viņam nav zināms. Mūsu cilvēkiem ir savs pieredzes stāsts, un ar darbinieku atbalstu viņi var riskēt kaut ko darīt citādi un neizdošanās gadījumā mācīties no savas negatīvās pieredzes pieņemot citu lēmumu."

Domnīca turpinājās ar Viegļās valodas aģentūras valdes priekšsēdētājas Irīnas Meļņikas referātu "**Praktiski risinājumi piekļūstamas informācijas sagatavošanā**". Viņa sniedza konkrētu, praktisku skatījumu, kā sagatavot informāciju, lai cilvēki, kuriem tā nepieciešama, varētu pieņemt informētus lēmumus. Saprotama informācija veidojas no vārdu izvēles, teikumu garuma, teksta struktūras vizuālajos elementos, krāsu lietojuma, attēlu un simbolu izvēles. Diemžēl praksē joprojām notiek tā, ka cilvēks paraksta dokumentus, kurus nesaprot, piekrīt lēmumiem, kuru saturu nespēj izskaidrot,

un klusē nevis tāpēc, ka viņam nav viedokļa, bet tāpēc, ka viņš nav sapratis jautājumu. Uzstāšanās laikā demonstrētie piemēri parādīja, cik būtiski var mainīties informācijas uztvere, ja teksts tiek pārveidots atbilstoši "viegli lasīt" principiem. Garus, sarežģītus teikumus nomaina īsi un skaidri formulējumi, abstrakti jēdzieni tiek aizstāti ar konkrētām darbībām.

Kristapa Keiša pieredzē vēstuļu rakstīšanai ir īpaša nozīme: "Iedzīvotāji raksta vēstules un gaida rakstisku atbildi. Te ir jādomā, cik daudz mēs rakstīsim, kas ir tas, ko iedzīvotājs sagaida šajā atbildē, kādā valodā. Mūsdienu pasaulē un piekļūstamības kontekstā sociālajam darbiniekam ir jāšķir par universālu speciālistu, kuram ir jāspēj veidot dokumentus kognitīvās piekļūstamības variācijā – vienkāršā valodā. Šīs lietas ir jāsaprot, lai varētu strādāt, un tas ir milzīgs izaicinājums sociālā darba speciālistam."

Savukārt vispārējās aprūpes māsa, sociālā rehabilitētāja un *Essity Latvia* SIA pārstāve Kristīne Čakstiņa, runājot par "**Izvēles iespējām aprūpes procesā**", uzsvēra, ka aprūpē būtiska ir klienta labklājība, un tā sevī ietver ne tikai fizisku komfortu, bet arī cieņu un iesaisti palīglīdzekļu izvēlē. Ekspertes vērtējumā jebkura ar aprūpi saistīta darbība jāveic ļoti individuāli, ar iejūtību un empātiju, ieklausoties cilvēkā un viņa izteiktajās vēlmēs. Kristīne Čakstiņa ne tikai izcēla palīģierīču un tehnoloģiju nozīmi neatkarības veicināšanā un speciālistu komandas izpratni par to izmantošanu, bet bija sagatavojusi iespēju domnīcas dalībniekiem piedalīties ierīču praktiskā izmēģināšanā kafijas pauzes laikā.

Kristaps Keišs: "Ekspertes teiktais parāda, ka tas, kā cilvēks jūtas situācijās, kad viņš ir atkarīgs no citu atbalsta un palīdzības, ir atkarīgs no mums. Mums ir iespēja cilvēkam pajautāt: "Kā tu jūties šeit? Vai es varu tev tagad palīdzēt?" Un viņš tev to pateiks priekšā, tomēr ne vienmēr saņemta atbilde tev patiks. Vienlaikus tieši šī atbilde parādīs, kas jādara citādi, kur virzīties, kas nav labi un kas varētu būt savādāk. Nevajag pašiem izdomāt, kāds risinājums ir cilvēkam nepieciešams, un tas arī ir jautājums par lēmumu pieņemšanu."



VSAC "Zemgale" Pakalpojumu nodrošināšanas nodaļas vecākā eksperte Vita Roga-Vailza domnīcā dalījās pieredzē par **"Cilvēktiesību aspektu Lielbritānijas sociālās aprūpes darbā"**. Aktīvā komunikācijā ar klātesošajiem viņa stāstīja par savu profesionālo pieredzi, vadot un organizējot privāto sociālās aprūpes pakalpojumu kopienā. Bija vērtīgi aizdomāties par kopienas sociālā darba nozīmi un to, cik svarīga ir elastīga, uz personu vērsta pieeja, nevis "vienas kurpes der visiem" pieeja. Vērtīgi bija uzzināt par CQC (*Care Quality Commission*) darbības principiem pakalpojuma efektivitātes izvērtēšanā, kas ir Apvienotās Karalistes Veselības un sociālās aprūpes komisijas pieci standarta jautājumi: vai pakalpojums ir drošs, efektīvs, gādīgs, reaģējošs un labi vadīts? Būtiski ir pieminēt, ka "drošs" pakalpojums nav reducējams tikai uz fiziskas vardarbības nepieļaušanu, tas ietver citus ne mazāk būtiskus riskus, piemēram, kļūdas medikamentu administrēšanā un lietošanā, neizvērtētus kritienu vai pašsavainojuma riskus. "Efektīvs" pakalpojums akcentē profesionālu atbildību un to, cik svarīgs ir speciālistu – sociālo darbinieku, mediķu un citu speciālistu – komandas darbs. Cilvēktiesību aspektā tas nozīmē tiesības saņemt savlaicīgu atbalstu. Savukārt kritērijs "rūpīgs un gādīgs" izgaismo sociālā darba ētisko pusi. Cieņa, līdzjūtība un privātuma ievērošana, kā arī tas, kā darbinieks komunicē ar cilvēku un iesaista viņu lēmumu pieņemšanā, atspoguļo pamattiesību īstenošanu ikdienas praksē. Zīmīga bija Vitas

Rogas-Vailzas izvēle noslēgt uzrunu ar Indijas nacionālās atbrīvošanās kustības iedvesmotāja un ideologa Mahatmas Gandija vārdiem: "CILVĒKA CIENU NEVAR ATŅEMT NEVIENAM, TĀ IR VIŅA NEATŅEMAMA TIESĪBA!"

Domnīcas noslēgumā moderators Ivars Balodis aicināja paneldiskusijas dalībniekus reflektēt par galvenajām atziņām, ko katrs paņēms sev līdzi no dienas diskusijām. Kopīgajās pārdomās, kurās piedalījās Latvijas Samariešu apvienības vadītājs Andris Bērziņš, VSAC "Zemgale" filiāles "Ropaži" vadītāja Agnese Umule un VSIA slimnīcas "Ģintermuiža" Ilgstošās sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas nodaļas vadītāja Diāna Lukmane, iezīmējās vairākas būtiskas un vienlaikus vienkāršas, taču nozīmīgas profesionālās prakses atziņas. Diskusijas dalībnieki akcentēja cilvēkcentrētas pieejas nozīmi, uzsverot attieksmi pret pakalpojuma saņēmēju kā personību, nevis kā formālu "lietu", kā arī klientu un tuvinieku iesaistes nozīmi pakalpojumu kvalitātes izvērtēšanā. Tika aktualizēta drosme kritiski skatīties uz esošo praksi, saskatot profesionālās izaugsmes potenciālu un atzīstot nepieciešamību pilnveidot gan komunikāciju (tostarp vieglās valodas lietojumu), gan metodisko atbalstu darbiniekiem. Vienlaikus paneldiskusijas dalībnieki arī uzsvēra normatīvā regulējuma kvalitātes un institucionālās atbildības nozīmi sociālās aprūpes jomas attīstībā. Noslēgumā VSAC "Zemgale" direktors Kristaps Keišs, simboliski noslēdzot diskusiju, pateicās visiem runātājiem un dalībniekiem, akcentējot, ka domnīcas laikā izskanējušās idejas un reflexijas veido pamatu pārmaiņām, kurās "balti sniega ceļi pārvēršas par gaišu domu".



Lai noskatītos domnīcu, izmantojiet saiti <https://www.youtube.com/watch?v=tQg-EqX6gSM&t=410s> vai QR kodu

# Katra minūte ir vērtīga...



## Una Lapskalna-Alksne

Ventspils Sociālā dienesta vadītāja, Latvijas Sociālo darbinieku biedrības valdes priekšsēdētāja

"Katra minūte ir vērtīga..." – šis teikums kļūst par atslēgu sarunai, kurā hospisa ideja atklājas nevis kā abstrakta "pakalpojumu sistēma", bet kā cilvēka cieņas un brīvības jautājums dzīves noslēgumā. Pirmajā raksta daļā ir saruna ar Ilzi Zosuli par to, kā viņa kopā ar draudzeni un biznesa partneri Ilzi Neimani-Nešporu nonāca līdz vajadzībai radīt Hospiss.lv. Otrajā daļā – saruna ar divām brīvprātīgā darba veicējām Zani Cingleri un Lieni Stepenu. Sarunas caurvij atziņa – brīdī, kad lielās izvēles vairs nav iespējamās, tieši mazās brīvības kļūst par dzīves kvalitātes mēru.

Mūsdienų sociālās un veselības aprūpes jomā jēdzieni "paliatīvā aprūpe" un "hospisa aprūpe" tiek lietoti arvien biežāk, tomēr to saturs praksē joprojām nereti tiek jaukts, vienkāršots vai interpretēts nepilnīgi. Tāpēc būtiski ir jau raksta sākumā izskaidrot jēdzienus precīzākai izpratnei, jo tie rakstā tiks pieminēti atkārtoti.

**Paliatīvā aprūpe** – aktīva un visaptveroša to pacientu, kuru izārstēšana vairs nav iespējama, aprūpe. Tās ietvaros prioritāra ir sāpju un citu

simptomu, kā arī sociālo, psiholoģisko un garīgo problēmu kontrole. Paliatīvā aprūpe savā pieeļā ir starpdisciplināra un aptver pacientu, ģimeni un apkārtējo sabiedrību, nodrošinot pacientam nepieciešamās vajadzības neatkarīgi no vietas, kur viņš atrodas (mājās vai slimnīcā), ar nolūku saglabāt labāko iespējamo dzīves kvalitāti, līdz iestājas nāve.<sup>1</sup>

**Hospisa aprūpe** – medicīniskā aprūpe cilvēkiem, kuru paredzamais dzīves ilgums ir seši mēneši vai mazāk. Tā galvenokārt tiek sniegta tur, kur cilvēks dzīvo – mājās, pensionātā vai sabiedrībā balstītā pakalpojumā –, lai pacients varētu atrasties ģimenes, draugu, mājdzīvnieku un vērtīgu mantu tuvumā. Hospisa aprūpi nodrošina starpdisciplināra profesionāļu komanda, kas apmācīta risināt pacienta medicīniskās, fiziskās, garīgās un psihosociālās vajadzības. Komanda koncentrējas uz cilvēku, nevis slimību, koordinējot pacienta aprūpi, precizējot aprūpes mērķus un veicinot komunikāciju.<sup>2</sup>

No iepriekšminētajām definīcijām izriet, ka paliatīvā aprūpe ir plašs atbalsts cilvēkiem ar smagu slimību, ko var saņemt ilgāku laiku un paralēli citai ārstēšanai, lai mazinātu ciešanas un uzlabotu dzīves kvalitāti. Savukārt hospisa aprūpe ir šī atbalsta pēdējais posms – tā paredzēta dzīves noslēgumā, kad ārstēšana vairs netiek turpināta un galvenais mērķis ir mierīgs, cieņpilns laiks kopā ar tuviniekiem.

<sup>1</sup> Vairāk par paliatīvās aprūpes pakalpojumu var skatīt šeit: Nacionālais veselības dienests. (n.d.). Paliatīvā aprūpe. Pieejams: <https://www.vmnvd.gov.lv/lv/paliativa-aprupe>

<sup>2</sup> Vairāk par hospisa aprūpi var skatīt šeit: Hospice Foundation of America. (2024). What is hospice? Pieejams: <https://hospicefoundation.org/what-is-hospice/>



Tālāk rakstā saruna ar **Ilzi Zosuli**, kura ir viena no nodibinājuma "HOSPISS LV" (turpmāk – Hospiss.lv) dibinātājām. Saruna atklāj, kā no personīgās pieredzes, vērtību sakrītības un drosmes "nezināt visu" var izaugt iniciatīva, kas Latvijā veido jaunu attieksmi pret nāvi, rūpēm un atbalstu ģimenēm. Tajā vienlaikus skan arī ļoti praktiski jautājumi: kā mazināt neziņu un bailes, kā veidot sadarbību ar speciālistiem, kā palīdzēt tuviniekiem orientēties pēdējo dienu un stundu realitātē un kā sabiedrībai mācīties nenovērsties no nāves tēmas. Rakstā sniegts ne tikai Hospiss.lv darbības apraksts – par klienta definīciju, pakalpojuma saturu, brīvprātīgo apmācību, komandas lomu u.c. –, bet arī parādītas klusas, ļoti cilvēcīgas epizodes, kas atspoguļo hospisa darbu praksē: sulu ledus kubiciņos, kūciņu dzimšanas dienā, vienu dziesmu visu dienu un roku, kas nelaiž vajā. Tie ir mazi mirkļi, kuros tiek atgādināts: līdzās būšana nav "papildinājums" aprūpei – tā bieži ir pats būtiskākais. Vairāk par nodibinājumu var skatīt interneta vietnē <https://hospiss.lv/>.

Sociālais uzņēmums SIA "HOSPISS MĀJA" (turpmāk – "Hospiss māja") tika dibināts 2020. gadā kā labdarības projekta instruments, lai sadarbībā ar Labklājības ministriju pirmo reizi Latvijā no 2020. gada 1. oktobra uzsāktu izmēģinājuma projektu "Hospisa aprūpe mājās pilngadīgām personām un atbalsts viņu ģimenes locekļiem", kas noslēdzās 2023. gadā<sup>3</sup>. Vairāk kā gada garumā "Hospiss māja" sniedza valsts apmaksātu, augstākās kvalitātes pakalpojumu, aprūpējot nedziedināmi slimus, mirstošus cilvēkus un sniedzot atbalstu viņu ģimenes locekļiem. Tika saņemtas labākās atsauksmes no aprūpējamajiem un viņu tuviniekiem, darbs tika novērtēts arī ar Eiropas Pilsoņu balvu 2022. gadā. "Hospiss māja" turpina piedāvāt savus pakalpojumus augstā kvalitātē ar brīnišķīgu komandu.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Vairāk informācijas par projekta uzsākšanu var skatīt šeit: Labklājības ministrija. (2021, 1. oktobris). Sācies izmēģinājuma projekts par hospisa aprūpi mājās. Labklājības ministrija. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/jaunums/sacies-izmeginajuma-projekts-par-hospisa-aprupi-majas>

<sup>4</sup> Hospiss LV. (n.d.). Par mums. Pieejams: <https://hospiss.lv/par-mums/>



**Ilze.** "Esmu viena no Hospiss.lv dibinātājām kopā ar Ilzi Neimani-Nešporu. Mēs esam gan biznesa partneres jau vairāk nekā 23 gadus, gan draudzenes – kopā vadām grāmatvedības un juridisko biroju SIA "Neimane un Zosule". Dzīvē daudz ko darām kopā. Lai arī esam diezgan atšķirīgas, mūsu pamatvērtības sakrīt. Ceļš līdz Hospiss.lv katrai no mums sākotnēji bija citāds, taču iniciatīvu sākām kopā un turpinām to atīstīt arī šodien. No Hospiss.lv vēlāk izauga sociālais uzņēmums "Hospiss māja". Pēc izglītības esmu juriste ar maģistra grādu, esmu absolvējusi Latvijas Universitāti. Ar universitāti mums ir izveidojusies laba sadarbība, tostarp organizējot ikgadējos diskusiju forumus. Man personīgi ir svarīga Hospiss.lv akadēmiskā dimensija, jo pati deviņus gadus esmu strādājusi par pasniedzēju Juridiskajā fakultātē. Esmu pateicīga par iespēju sadarboties ar savu *Alma mater* – simboliski, ka pirmais apmeklējums rektora kabinetā man bija tieši Hospiss.lv kontekstā."

*Ar kādām tēmām tu kā juriste strādā?*

**Ilze.** "Mūsu birojs galvenokārt strādā ar komerc tiesībām. Savulaik esmu padziļināti specializējusies konkurences tiesībās – biju pirmā

pasniedzēja Latvijas Universitātē, kas šo jomu pasniedza, mācījos par to arī ārvalstīs un strādāju Konkurences padomē. Ikdienā apkalpojam uzņēmumus, jo labi izprotam, kā tiek veidoti un darbojas ekonomiskie procesi mūsu tautsaimniecībā.”

*Kas jūs aizveda no biznesa līdz Hospiss.lv?*

**Ilze.** “Tas bija dzīves posms, kad bērni jau bija izauguši un radās iespēja vairāk laika veltīt citām, dziļākām aktualitātēm. Ilzei Neimanei-Nešporai šis ceļš vairāk veidojās caur personiskām pieredzēm un interesi par garīgām tēmām. Man savukārt ideja par hospisa aprūpi radās, izlasot profesora Atula Gāvandes grāmatu “Būt mirstīgam” – to es iesaku izlasīt ikvienam. Šī grāmata uz mani atstāja ļoti spēcīgu iespaidu. Vēl lielāks pārsteigums mums abām bija apziņa, ka Latvijā hospisa aprūpes faktiski nav. Tad arī radās sajūta – ja tās nav, varbūt mēs varam kaut ko darīt, lai tā būtu. Mēs abas bijām beigušas brīvprātīgo apmācības un darbojamies citā organizācijā, taču jutām, ka varam šo darbu veidot pašas. Mēs viena otru ļoti labi pazīstam, turklāt katrai ir sava profesionālā joma: Ilzei – zināšanas finansēs un grāmatvedībā, man – juridiskā kompetence. Tieši šī papildināmība kļuva par mūsu priekšrocību. Protams, atskatoties uz laiku pirms pieciem gadiem, jāatzīst, ka daudz ko vēl nezinājām. Cilvēki mums bieži jautāja – nu, kur jūs tā ielēcāt? Taču bieži vien tieši personisks stāsts vai emocionāls pārdzīvojums kļūst par impulsu sākt darīt.”



*Ilze, tu minēji, ka esi bijusi brīvprātīgā. Kur tu ieguvu prasmes brīvprātīgajā darbā?*

**Ilze.** “Savu ceļu brīvprātīgajā darbā sāku biedrībā “Svētā ģimenes māja”<sup>5</sup>, un vēlāk izveidojām arī savu biedrību. Hospiss.lv darbības sākumā mēs ar Ilzi Neimanei-Nešporu pašas devāmies gan uz slimnīcām, gan uz dažādiem pasākumiem. Organizācijai augot, pieauga arī administratīvo pienākumu apjoms, tāpēc man ir īpašs prieks par reizēm, kad varu atgriezties tiešajā darbā, būt klātesoša notikumos un sajūst realitāti, ne tikai strādāt ar dokumentiem.”

*Tu minēji par grāmatas nozīmi tavā dzīvē. Lūdzu, pasaki dažas atziņas, kas lika aizdomāties par hospisa nepieciešamību.*

**Ilze.** “Grāmata balstīta pieredzē Amerikas Savienotajās Valstīs. Tās autors ir ķirurgs, Hārvarda Medicīnas skolas un Hārvarda Sabiedrības veselības skolas pasniedzējs, kurš apraksta cilvēku dzīves situācijas, kad ir noteikta nedziedināma diagnoze un piešķirts hospisa pacienta statuss. Viss ir izstāstīts ļoti cilvēcīgi – bez dramatizēšanas, caur ikdienišķiem, šķietami sīkumiem, kuros pakāpeniski atklājas, kā cilvēks zaudē autonomiju un neatkarību. Tie ir jēdzieni, kas sastāv no skaļiem vārdiem, bet grāmatā parādīts, kā tas notiek ikdienā: cilvēks vairs neatceras mazus sadzīviskus sīkumus, nespēj izdarīt lietas, kas agrāk bijušas pašsaprotamas. Bērni un mazbērni sāk runāt kā ar “trako” vai vispār pārstāj runāt, cilvēku ieliek mašīnā un kaut kur aizved, neko neprasot, rīkojoties ar viņu kā ar lietu, nevis personu. Grāmatā ļoti detalizēti aprakstīts, kas notiek ar cilvēku lielā vecumā – piemēram, viņš uzvelk kurpes, bet vairs nesaprot, vai tās ir viņa. Cilvēks grib atcerēties, bet nespēj. Tieši šie piemēri man lika saprast, ka ir jārikojas. Latvijā mums ir daudz labu organizāciju, kas strādā cilvēku labā, un man šķita svarīgi, lai arī hospisa aprūpe kļūtu par pašsaprotamu atbalsta daļu.”

*Tu runā par cilvēku, kurš ir nedziedināmi slims, taču līdzās vienmēr ir arī ģimenes locekļi, kuri šo pieredzi piedzīvo kopā ar viņu. Ko tu gribētu pateikt ģimenēm?*

<sup>5</sup> Biedrība Svētās Ģimenes Māja. (n.d.). Par mums / Sākums. Pieejams: <https://svgimenesmaja.lv/>

**Ilze.** "Esmu novērojusi, ka bailes ļoti bieži rodas no neziņas. Tāpēc ir svarīgi izveidot attiecības ar speciālistu, kurš var sniegt skaidras atbildes uz jautājumiem un detalizēti izstāstīt, kas notiek un kā rīkoties. Tas būtiski mazina gan neziņu, gan bailes. Tuviniekiem ir svarīgi zināt arī pavisam praktiskas lietas – piemēram, kā rīkoties situācijās, ja cilvēkam sākas krampji. Situācijas ir ļoti dažādas, un ne visiem cilvēkiem ir atbalsta personas. Mums, piemēram, ir kundze, kurai ir 100 gadi, bet viņas dēlam ir 80 – viņš pats vairs nevar būt atbalsta persona, jo arī viņam nepieciešama palīdzība. Tāpēc pirmais solis vienmēr ir drošības sajūtas radīšana. Sniedzot informāciju, mēs mazinām bailes un neziņu. Komandā strādā gan kapelāns, gan psihologs, kuri sniedz atbalstu, taču ir arī cilvēki, kuri nav gatavi runāt ne ar vienu. Īpaši tie, kuriem ir ļoti smaga dzīves pieredze, piemēram, saistīta ar izsūtījumiem uz Sibīriju. Cilvēki bieži nav pieraduši runāt par jūtām un tā sauktajām "lielajām lietām". Tāpēc ir labi, ja informāciju var saņemt arī citos veidos – piemēram, klausoties raidierakstus. Raidījuma "Lielās patiesības" bija saruna ar ārstu Juri Nikolajenko par nāves tēmu<sup>6</sup>, un esam novērojuši, ka cilvēki šādos brīžos stiprinājumu meklē arī latviešu folklorā vai grāmatās.

Pirmais izmisums tuviniekiem parasti ir ļoti liels, jo cilvēks sastopas ar divām spēcīgām bailēm: bailēm, ka viņš neprātis palīdzēt savam tuviniekam, kaut ko izdarīs nepareizi vai vēl vairāk sāpinās, un bailēm, ka netiks galā un būs spiests cilvēku ievietot pansionātā vai citā iestādē. Es ļoti gribētu, lai mums sabiedrībā jau iepriekš būtu ieaudzinātas rūpes un lai tiktu sadzirdētas cilvēka vēlmes – īpaši vēlme būt aprūpētam mājās. Bērnu, kurš ir kaprīzs, mēs nenododam silītē, kā tas bija pieņemts padomju laikos, – mēs esam gatavi nest upurus un ziedoties. Tad kāpēc pastāv diskriminācija pret vecumu un aiziešanu? Salīdzinājums ar bērna ienākšanu pasaulē bieži palīdz "izraut ar saknēm" šo diskriminējošo attieksmi. Sabiedrībā ir pašsaprotami, ka topošās māmiņas apmeklē kursus

pirms bērna piedzimšanas, kur mācās, kā rūpēties par jaundzimušo. Līdzīgi darām arī mēs – stāstām tuviniekiem par nāves agoniju: ar ko tā sākas, cik ilgi tā var ilgt – trīs dienas vai pat nedēļu –, kādas ir tās stadijas un kā tās norit. Šī informācija palīdz saprast, kad nepieciešams izsaukt neatliekamo medicīnisko palīdzību un kad pietiek vienkārši būt klātesošam. Tuviniekiem ir svarīgi to zināt, lai viņi varētu pavadīt cilvēku ar savu klātbūtni – klausoties mūziku, palasot priekšā vai vienkārši esot līdzās."

*Ko tu ieteiktu cilvēkiem, piemēram, kaimiņiem, ja viņi zina, ka līdzās ir cilvēks, kurš saņem hospisa pakalpojumu, lai neaizvainotu ne pašu pacientu, ne viņa tuviniekus?*

**Ilze.** "Kad sākas "slimības uzvaras gājiens", tuvinieki nonāk situācijā, kuru vairs nav iespējams pilnībā kontrolēt. Tomēr ir mazas lietas, ko vēl var kontrolēt, piemēram, noteikt, kuriem cilvēkiem ir atļauts apmeklēt pacientu. Paliatīvās aprūpes klientam ļoti svarīgi ir saglabāt atmiņas par garšām, kas veido patīkamas sajūtas, – piemēram, smalkmaizīte vai pat karotīte sarkanā vīna, nevis blendēti brokoļi, kas, protams, ir veselīgi. Tuviniekiem bieži ir dusmas, jo viņi vairs nespēj kontrolēt ikdienu, un tas viņiem ir ļoti grūti. Viņi bieži dusmojas uz ārstiem un speciālistiem. Cilvēkiem, kuri nav tieši iesaistīti ikdienas rūpēs, var ieteikt palīdzēt ar kaut ko vieglu – palasīt grāmatu vai ikdienas avīzi, paskatīties kaut ko datorā vai klausīties mūziku.

Sabiedrībā pastāv daudz aizspriedumu un netiecības, ka kāds varētu vēlēties no tīras sirds palīdzēt un būt klāt cilvēkam, kurš mirst. Bērni bieži vien "uzņemas nest krustu" un nevēlas dalīties



<sup>6</sup> LSM (Latvijas Sabiedriskais medijs). (2025, 18. maijs). Lielās patiesības. Nāve kā dabiska norise [Video ieraksts]. REplay.lv. Pieejams: <https://replay.lsm.lv/lv/skaties/ieraksts/ltv/355666/lielas-patiesibas-nave-ka-dabiska-norise>



ar savu slogu, jo latviešiem ir dzīļa ciešanu kultūra, kuru sasaistu ar padomju mantojumu – uzskatu, ka caur ciešanām cilvēks kļūst vērtīgāks. Taču cilvēkam ir jāļauj saglabāt autonomiju, cik vien iespējams. Mēs mācām saviem darbiniekiem saglabāt neitralitāti, jo katrā ģimenē ir savi attiecību mezgli, taču viņiem ir jābūt pacienta aizstāvjiem. Ir svarīgi nenosodīt un to atgādināt darbiniekiem, piemēram, ja cilvēks visu mūžu ir smēķējis, un viņam ir plaušu vēzis. Mēs nevaram un nedrīkstam pārmācīt, bet palīdzam, cik cilvēks ļauj.”

*Kas ir Hospiss.lv klients?*

**Ilze.** “Saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem tie ir mūsu sociālā uzņēmuma “Hospiss māja” pacienti, jo Hospiss.lv kā labdarības organizācija šo pakalpojumu nesniedz. Tādējādi mūsu pacients ir jebkurš cilvēks, kam ir ceturta vai piektā līmeņa slimnīcas ārstu konsīlija atzinums ar atbilstošu diagnozi, un kuram ārsti, balstoties uz slimības gaitu, prognozē, ka dzīvildze būs līdz sešiem mēnešiem. Šādā gadījumā cilvēks var kļūt par paliatīvās aprūpes mobilās komandas pacientu savā dzīvesvietā. Pakalpojums ir pieejams visā valstī, un tā saņemšanai netiek izvērtēts pacienta materiālais stāvoklis vai māsaiņniecības ienākumi, kā tas tiek darīts sociālās palīdzības saņemšanas gadījumā pašvaldību sociālajos dienestos.”

*Zinu gadījumu, kad cilvēkam bija noteikta dzīvildze seši mēneši, bet, saņemot pakalpojumu, viņš tagad ir aktīvi atgriezies dzīvē. Vai tavā pieredzē ir bijuši līdzīgi gadījumi?*

**Ilze.** “Jā, tādi gadījumi ir, bet tie ir ļoti reti. Parasti tie ir pacienti ar neiroloģiskas izcelsmes diagnozēm, kuriem, saņemot augstvērtīgu aprūpi, dzīvildze ir pagarinājusies. Arī pēc 180 dienām aprūpe turpinās, jo katrs cilvēks ir unikāls. Mūsu ārstiem dzīvildzes noteikšana ir kaut kas jauns, lai gan viņiem tas lieliski izdodas. Tomēr lielākā daļa mūsu pacientu ir onkoloģiskie pacienti, un mūsu galvenais uzdevums ir mazināt nepatīkamus simptomus, piemēram, reiboņus, sliktu dūšu, sāpes, krampjus, elpas trūkumu, nodrošinot pacientam maksimālu komfortu, jo izārstēšana vairs nav iespējama. Konsīlijs nosaka, ka radikāla izārstēšana vairs nav iespējama, un galvenais ir veikt simptomu kontroli. Latvijā ir bijuši daži gadījumi, kad cilvēks atveseļojas, un mēs par to ļoti priecājamies.”

*Kāds ir pakalpojuma grozs, ko jūs piedāvājat?*

**Ilze.** “Pakalpojuma saturs ir noteikts Ministru kabineta noteikumos<sup>7</sup> par paliatīvo aprūpi, un tajos ir skaidri definēts, ka sniedzam medicīnisko atbalstu pēc ārsta rekomendācijām. Šos pakalpojumus sniedz medmāsas un ārstu palīgi, tostarp aprūpējot izgulējumus, brūces, traheostomas un katetrus, kā arī apmācot tuviniekus, ja tas nepieciešams. Aprūpētājs gādā par pacienta ēdināšanu un higiēnu, bet sociālais darbinieks palīdz dokumentu noformēšanā, piemēram, ja ir nepieciešamība saņemt palīdzību no pašvaldības vai citām organizācijām. Kapelāns vai psihologs sniedz atbalstu gan pacientam, gan tuviniekiem, ja viņi to vēlas. Ja pacients piekrīt, tiek iesaistīti arī brīvprātīgie, kuri organizē izvešanu ārpus mājas, dzimšanas dienu svinības vai citas vēlmes, kas ir ārpus valsts noteiktā pakalpojuma groza. Aprūpētājs ilgstoši strādā ar pacientu un rūpējas par viņa novērošanu, piemēram, fiksējot datus par uzņemtā šķidrums daudzumu un nododot tos mediķiem. Pakalpojums ietver arī piekļuvi konsultatīvajam tālrunim, kas pieejams 24/7, lai pieteiktu krīzes palīdzību ārpus ierastās plānotās kārtības.”

*Ilze, tavā birojā ir pulkstenis, kas mani ļoti uzrunāja, tur bija rakstīts “katra minūte ir vērtīga”.*

<sup>7</sup> Ministru kabinets. (2024). Paliatīvās aprūpes noteikumi (MK noteikumi Nr. 112). Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/349961-paliativas-aprupes-noteikumi>

*Kā tu sociālajiem darbiniekiem varētu nodot šīs ziņas svarīgumu?*

**Ilze.** "Mēs redzam cilvēkus, kuriem ir zudusi spēja pilnvērtīgi dzīvot, taču viņu dzīve turpinās. Mēs pielāgojam vidi un palīdzam, cik spējam. Mans lūgums ir – nenorakstīsim cilvēkus, bet palīdzēsim risināt mazas lietas, kas var nebūt saistītas ar ilgtermiņa rezultātiem. Hospiss.lv moto ir – brīvi nodzīvot to, kam mūža izskaņā ir cita vērtība. Šādiem pacientiem viņu mazās vēlmes kļūst īpaši svarīgas, kad lielās brīvības vairs nav pieejamas, piemēram, iespēja iet, kur grib, darīt, ko sirds vēlas, iet uz muzejiem vai sēdēt saulītē... Kad cilvēks ir piekalts gultai, tieši tad mazajām lietām ir liela nozīme. Cikos celties? Cikos iet gulēt? Aizkarus aizvērt vai atstāt vajā? Ēst šokolādes saldējumu vai vaniļas saldējumu? Kuru kaimiņu aicināt ciemos un kuru nē? Ir dienas, kad sliktā dūša ir tik liela, ka vienīgā vēlme ir gulēt, klausoties vienu dziesmu visu dienu. Šīs mazās brīvības ir neizsakāmi nozīmīgas."

*Vai Hospiss.lv praksē ir bijuši gadījumi, kad tuvinieki negrib saņemt palīdzību?*

**Ilze.** "Situācijas ir ļoti dažādas. Ir reizes, kad mūs ļoti gaida, bet ir arī gadījumi, kad tuvinieks sagaida mūsu darbiniekus ar vārdiem – kas jūs esat? Jo cilvēks domā, ka pie viņa brauc medmāsa kaut ko špricēt. Mēs šādas situācijas saprotam, tomēr informējam tuviniekus, ka mēs pacientiem nemelosim – ja viņi jautās, mēs atklāti pateiksim, kas mēs esam un ko darām. Vienīgā atkāpe – ja ir acīmredzams, ka pacients nespēs uzņemt informāciju par mūsu sniegto pakalpojumu, jo tas varētu radīt pārmērīgu emocionālu triecienu. Šādās situācijās sociālais darbinieks kopā ar psihologu izvērtē, vai pacienta veselības stāvoklis ļauj viņam izprast informāciju par diagnozi. Mūsu praksē bieži sastopamies ar situācijām, kad tiek noslēptas patiesās vajadzības vai tiek melots, par ko mēs arī runājam šī gada martā forumā. Ir bijuši arī agresīvi tuvinieki, piemēram, viens 1,90 m garš vīrietis, kurš uzbruka darbiniekiem, neļaujot sniegt palīdzību mirstošajam tuviniekam. Šādās situācijās tuviniekam ir jāaizpilda veidlapas par atteikšanos no palīdzības, jo pacients jau ir



devis piekrišanu pakalpojuma saņemšanai. Kad tuviniekiem dod parakstīt atteikumu, viņi bieži sāk uzdot jautājumus: "Kāpēc jūs nākat? Ko jūs darīsiet? Ko jums vajag?" Šādās situācijās mēs saskaramies ar lielu neticību. Protams, ir arī pacienti, kuri saka, ka viņiem neko nevajag. Tas ir signāls mūsu mediķiem, ka pacients cieš sāpes, kuras novēršot, cilvēkam parādās vēlme kaut ko gribēt. Primāri ir jātiek galā ar sāpēm, lai pēc tam varētu risināt citus jautājumus. Ja pacients nevar verbalizēt savas vajadzības, tad mūsu mediķiem ir jāspēj tās saprast arī no citām pazīmēm – ķermeņa valodas, sviedriem, krampjiem, žestiem un mīmikas. Mediķiem ir nepieciešamas īpašas prasmes, lai noteiktu, kas pacientam ir vajadzīgs."

*Kas ir tas, kas iedvesmo tavus kolēģus turpināt atbalsta sniegšanu?*

**Ilze.** "Pacientu mazie prieki ir tas, kas mūs iedvesmo. Piemēram, ja pacients nevar padzerties no glāzes, mēs viņam sagatavojam sulu ledus kubiciņos, lai viņš varētu izbaudīt saldu vēsumu. Atceros gadījumu, kad pacients uz dzimšanas dienu saņēma kūciņu, par kuru viņš bija ļoti priecīgs un teica: "Nevienam nedošu, apēdīšu viens pats." Kad cilvēks ir slims, viņam bieži vien ir ierobežota ēdienkarte – tikai buljoni, blendēti brokoļi, nekas sāļš vai stiprs. Bet iespējams, ka pacients grib ķilavmaizi, un viņam tas ir svarīgi, ka viņa vēlmes tiek piepildītas,

*« Hospiss.lv moto ir – brīvi nodzīvot to, kam mūža izskaņā ir cita vērtība. Šādiem pacientiem viņu mazās vēlmes kļūst īpaši svarīgas, kad lielās brīvības vairs nav pieejamas, piemēram, iespēja iet, kur grib, darīt, ko sirds vēlas, iet uz muzejiem vai sēdēt saulītē... »*

neierobežojot tāpēc, ka tas nav veselīgi. Mēs bieži vien gaidām, ka pacientam pēdējās vēlmes būs lielas, bet īstenībā cilvēks vēlas ļoti mazas lietas, piemēram, gulsošam cilvēkam ir svarīgi nomazgāties zem tekoša ūdens.”

*Jūs nodrošināt 32 akadēmisko stundu mācības, kam tās ir domātas?*

**Ilze.** “Programma ir izstrādāta brīvprātīgo darbam ar hospisa pacientiem. Visi cilvēki, kuri dodas uz slimnīcām, ved pacientus ārā vai kā citādi iesaistās, ir apguvuši šo programmu. Kad programma tiks licencēta, plānojam to pārveidot un padarīt pieejamu plašākam interesentu lokam. Programmā akcenti likti uz cieņu, komunikāciju un cilvēctības jautājumiem. Mācības nodrošina mediķi, virsmāsas un kapelāni, kuri ir savas jomas eksperti. Apmācības notiek tiem interesentiem, kuri ir izturējuši pirmo interviju. Tad viņiem video formātā tiek nosūtīti filmēti programmas materiāli, un pēc tam seko pārbaude. Brīvprātīgajiem mācības ir bez maksas, un jau trīs grupas ir pabeigušas kursu. Kad būs mācību centrs, kursi būs par maksu, jo mēs esam novērojuši, ka attieksme ir nopietnāka, ja par mācībām ir jāmaksā kaut neliela summa. Mēs esam iesnieguši dokumentāciju, lai reģistrētu Hospiss.lv mācību centru, kurā plānots nodrošināt ne tikai mācības, bet arī informatīvus

materiālus tuviniekiem, sociālajiem darbiniekiem un aprūpētājiem. Vēl mums ir pašpalīdzības grupa tuviniekiem “Līdzās”. Veidojam bukletu vienkāršajā valodā, kur būs aprakstīta nāves agonija un mūsu ieteikumi par ēdienu, komunikāciju un pieskārieniem. Otrs buklets būs par pazīmēm, kādas liecina, ka nāve tuvojās, un kā tuviniekiem vajadzētu rīkoties.”

Ja raksta pirmajā daļā Hospiss.lv dibinātāja iezīmēja vērtību pamatu, komandas lomas un atbalsta sistēmu, tad nākamajā daļā ir saruna ar divām brīvprātīgajām – **Zani Cingleri** un **Lieni Stepenu**, kuras minētās vērtības pārvērs klātbūtnē, sarunā, svētku galdā un mazās, bet pacientam izšķirošās izvēlēs. Viņu pieredze ļauj ieraudzīt hospisu ne tikai kā pakalpojumu, bet kā attiecību veidu: ko nozīmē ienākt palātā, ko darīt, ja tevi nepieņem, kā sajūst robežas un kā saglabāt sevi, lai varētu turpināt būt līdzās citiem. Tie ir brīvprātīgo stāsti par ceļu uz hospisu, par izaicinājumiem un par mirklīmi, kas atgādina, ka pat visgrūtākajā laikā cilvēkam vajag cilvēcību.

*Kā jūs nonācāt līdz hospisam, kāds ir jūsu stāsts?*

**Zane.** “Pirms četriem, pieciem gadiem es klausījos raidierakstu CILVĒKJAUDA, kur intervēja Ilzi. Tajā brīdī mana dzīve šķita sabrukusi, un klausoties Ilzi, es sajutu, ka man tas ir vajadzīgs – kļūt par brīvprātīgo hospisa aprūpē. Pieteicos, man atsūtīja saiti uz mācību programmu, kas sastāv no 32 akadēmiskajām stundām. Mani ļoti uzrunāja Ilzes teiktais, ka viņa grib, lai cilvēki skaisti



**« Brīvprātīgo darbs ir sirds darbs, ir jājūt pacienta noskaņojums. Ir pacienti, kuri negrib, ka pie viņa iet, viņi šodien nav gatavi sarunai, bet vēro, ko daru ar blakus gultā gulošo pacientu, kā runāju ar viņu, klausos viņa teiktajā. »**

nomirst. Jo vēl pirms 12 gadiem man pašai bija onkoloģija. Kad es biju onkoloģijas centrā, man blakus palātā gulēja sieviete, kura bija tuvu nāvei, un neviens pie viņas vairs nenāca. Būdama onkoloģijas paciente, sapratu, ka gribu kaut ko darīt, lai cilvēkiem, kuri atrodas paliatīvās aprūpes nodaļā, būtu skaisti mirkļi dzīvē. Atceros vienu gadījumu, kad mēs vācām ziedojumus vīrietim ar multiplās sklerozes diagnozi. Viņš dzīvoja pansionātā, jo sieva vairs nespēja viņu aprūpēt. Mēs ar draudzeni aizbraucām viņu iepriecināt ar mazu kūciņu. Aizdedzinājām svečīti un iegājām pie viņa palātā. Vīrietis bija ļoti priecīgs, pūšot svečīti uz kūkas, taču tajā brīdī ienāca vesela delegācija, pārmeta, ka mēs nedrīkstam tur būt, un jautāja, kurš ir devis atļauju te ielauzties. Personāls bija neapmierināts, jo bija nostrādājusi signalizācija, un viņi uzskatīja, ka tas ir pārkāpums, ja sveši cilvēki ienāk palātā.

*Zane, kā tu domā, kāda ir darbinieku vispārējā attieksme pret brīvprātīgo darbu slimnīcās?*

**Zane.** "Man ir bijusi dažāda pieredze. Nevēlos minēt slimnīcu, bet pirmajā reizē, ierodoties kādas slimnīcas paliatīvajā nodaļā, mūs, maigi sakot, norāja, dzina ārā un neļāva iet pie cilvēkiem. Nodaļas vadība teica, ka mēs tikai taisām haosu un traucējam. Tikai pēc ilgāka laika varu teikt, ka esam daļēji pieņemti, bet ar atvērtām rokām mūs visi mediķi negaida. Bet mēs jau ejam sarūpēt svētkus cilvēkiem, kuriem tas ir vajadzīgs."

**Liene.** "Savukārt es par Kuldīgas slimnīcas personālu varu teikt tikai labu, mūsu iniciatīvu uzņēma ar lielu prieku un darbinieki mūs atbalsta."

*Liene, vai tev par labu ir spēlējusi atpazīstamība, jo nav jau nekāds noslēpums, ka esi pazīstama persona?*

**Liene.** "Iespējams, ka dažas lietas var sarunāt ātrāk, tomēr domāju, ka cilvēki novērtē un tic tam, ko mēs darām. Bet, protams, atpazīstamība palīdz."

*Zane, tu četrus gadus veic brīvprātīgo darbu, kā tavas sākotnējās fantāzijas saskan ar šodienas realitāti? Vai tu skaties uz to ar apņēmību, ka "cilvēkam jānomirst skaisti"?*

**Zane.** "Es apguvu brīvprātīgo mācības, pārcēlos uz Ventspili un uzdevu sev jautājumu, vai vēlos kļūt par brīvprātīgā darba koordinatori. Stradiņa slimnīcā, kad aizgāju pie pacienta, mani tas dziļi aizkustināja, un es sapratu, ka jā, es varu un gribu to darīt! Pacienta prieks ir tas, kas sniedz gandarijumu un vēlmi turpināt iet atkal un atkal. Bieži ir gadījumi, kad pacients saspiež roku un nelaiž vaļā, jautā, vai es atnāksu rīt, un lūdz apsolīt, ka būšu. Bet es nevaru apsolīt, ka atnāksu rīt."

*Vai ir kāda instrukcija, cik ilgi tu drīksti pavadīt laiku pie viena cilvēka, apmeklējot paliatīvās aprūpes nodaļā esošos pacientus? Vai tu to vienkārši jūti?*

**Zane.** "Brīvprātīgo darbs ir sirds darbs, ir jājūt pacienta noskaņojums. Ir pacienti, kuri negrib, ka pie viņa iet, viņi šodien nav gatavi sarunai, bet vēro, ko daru ar blakus gultā gulošo pacientu, kā runāju ar viņu, klausos viņa teiktajā vai pacienāju ar kaut ko garšīgu, piemēram saldējumu. Nākamajā reizē pacients, kurš vēroja notiekošo, ir gatavs paņemt roku pretī."

*Kas ir grūtākais brīvprātīgā darba procesā? Tev ir jāmeklē ziedotāji, kas palīdz noorganizēt svētku galdus? Tas jau nav par organizācijas līdzekļiem, vai ne?*

**Zane.** "Jā, mēs katru trešdienu paliatīvajā nodaļā organizējam aktivitāti "Svētku galds", bet tas nav grūti. Mums ir ziedotāji, kuri dalās ar saviem produktiem – saldējumu, kūciņām, tēju

un dažādiem našķiem. Mēdzam arī iegādāties nepieciešamos produktus, izmantojot ziedotāju saziēdoto naudu. Nereti uzņēmumi, kuri ziedo, negrib afišēt, ka viņi ir ziedojuši. Redzu, ka mums Latvijā ir cilvēki, kuri ļoti labprāt ziedo un dara to regulāri. Cilvēkiem, ar kuriem sadarbojos, neesmu novērojusi nekādas merkantīlas intereses. Man ir lieliska sadarbība Ventspils Mūzikas vidusskolas direktoru Jēkabu Macpanu – es viņam piezvanu, dalos idejā, un viņš vienmēr saka: "Sadomāsim, mums saskan." Arī viņš saka, ka ar labiem darbiem var darīt pasauli gaišāku."

*Par jūsu attīstību, par sapņiem, ko jūs katra vēlaties nākotnē?*

**Liene.** "Gribu izveidot "Hospiss māju" Kuldīgā, kas būs līdzīga stacionāram. Pirmā šāda māja plānota Jūrmalā, bet otro es gribētu izveidot Kuldīgā."

**Zane.** "Veidot izpratni par hospisu, brīvprātīgo darbu un vērtībām, normalizēt nāves tēmu, par to sākot runāt jau ar bērnu dārza vecuma bērniem. Veidot atbalsta grupas sērojošajiem, kuri zaudējuši mīļos. Mans sapnis ir rīkot labdarības koncertu jūras krastā. Vēl man ir sapnis jūras krastā izveidot Gaismas dārzu, kur būtu koks un tajā lampiņa, kas simbolizētu kādu aizgājušo cilvēku."

*Kas ir tie stāsti, kas jūs kā brīvprātīgā darba veicējas ir pārsteiguši?*

**Zane.** "Stāsti ir ļoti dažādi. Bieži dzirdam par ilgiem laulības gadiem, un es mēdzu prasīt – kāda ir jūsu recepte? Dažkārt cilvēki runā par nožēlu, mīlestību, vientulību. Galvenā tēma, kas caurvij daudzus stāstus, ir tāda, ka materiālajai pasaulei ir maza nozīme, bet patiesībā svarīgas ir attiecības ar cilvēkiem. Atceros sarunu ar jūrnīeku, kurš daudzus gadus strādāja jūrā, lai uzceltu milzīgu māju, kurā dzīvot ar bērniem un mazbērniem. Bet attiecības ar bērniem neveidojās, un tagad viņi ar sievu divatā iznāk lielajā, tukšajā pagalmā pie mājas, kas nevienam nav vajadzīga, kurā neskan bērnu čalas. Lielajā pagalmā sēž divi veci cilvēki ratiņkrēslā ar dzīļu nožēlu sirdī."

*Hospisa kontekstā daudz tiek runāts par*

*attiecībām, cik tās ir nozīmīgas. Vai jūs esat meklējušas tuviniekus pacientiem, lai viņi pirms nāves vēl paspētu satikties?*

**Liene.** "Jā, mēs cenšamies, un dažreiz izdodas. Piemēram, reiz Facebook atradu vienas pacientes meitu, ar kuru viņai nebija attiecību vairākus gadus. Pajautāju, vai viņa būtu gatava sazināties, un paciente teica, ka jā. Viņa pateica man meitas vārdu, un izrādījās, ka meita dzīvo tepat Kuldīgā."

**Zane.** "Man bija līdzīgi ar vienu omīti. Viņa teica, ka, iespējams, viņu neviens nemīl un viņas tuvinieki pat nezina, ka viņa atrodas slimnīcā. Dēlam viņa esot apņikusi, bet bija mazdēls, ar kuru viņa nebija runājusi vairākus gadus. Noskaidroju, ka mazdēls dzīvo Ventspilī, sameklēju viņu Facebook, un izrādījās, ka viņš ir mana audzudēla draugs. Tā satikās omīte ar mazdēlu."

*Kā jūs abas iepazīnāties?*

**Zane.** "Man bija uzdevums izveidot komandu. Ventspilī, izņemot kolēģus, nevienu nepazinu, turklāt tēma arī tāda jūtīga, tāpēc nolēmu uzrakstīt kolēģiem e-pasta vēstuli. Man pieteicās divas meitenes. Facebook redzēju, ka Liene dzīvo Kuldīgā, attālums nebija liels, nolēmu uzrakstīt Lienei ziņu ar piedāvājumu pievienoties manai komandai. Biju dzirdējusi vairākas intervijas ar Lieni, pēc tām secināju, ka viņa ir gaišs cilvēks, un smaidis mani atbrūņoja. Noriskēju. Pēc dažām stundām saņēmu atbildi: "Jā, es piedalos!" Es biju tik priecīga."





**Liene.** "Pirms saņēmu Zanes vēstuli, es jau biju dzirdējusi par Hospiss.lv, tā "rupors" bija Inita Sila. Biju par to domājusi un jutu, ka gribētu to darīt, bet tam bija jānāk īstajā laikā. Vēlējos nedaudz nolikt malā izklaides sfēru (*autores piezīme*: Liene ir Latvijas sabiedrībā pazīstama personība — horeogrāfe, dejotāja, televīzijas raidījumu vadītāja un fizioterapeite. Viņa ir TV seja un vadījusi populārus raidījumus, piemēram, "Caur ērkšķiem uz..."). Tad nolēmu atteikties no vairākiem projektiem, un pēkšņi manā dzīvē ienāca hospiss. Es raudāju, izlasot ziņu no Zanes. Tā ir milzīga pateicība, ka varu veikt brīvprātīgo darbu un esmu tiesīga darīt kaut ko tik cēlu – būt klātesoša pacientiem, kuri ir dzīves norietā, sarūpējot viņiem mazos dzīves priekus. Tā ir kalpošana pacientiem. Gadu braucu no Kuldīgas uz Ventspils paliatīvās aprūpes nodaļu, pēc tam atklājām Kuldīgas slimnīcā aktivitāti "Svētku galds". Man Kuldīgā ir 14 cilvēku liela brīvprātīgo komanda. Brīvprātīgā darba mācības ir spēcīgas, un jau tajā laikā var saprast, vai būs gatavs darboties un iet pie cilvēkiem, kuri ir dzīves norietā, kalpojot viņiem."

*Kā jūs parūpējaties par sevi, lai neizdegtu, jo nav noslēpums, ka palīdzošo profesiju cilvēkiem nākas ar šo saskarties?*

**Zane.** "Mēs ejam reizi nedēļā, kad strādājam par 200 procentiem un dodam no sevis visu.

Ja tas būtu katru dienu, tad izdegšana būtu garantēta. Man pašai jābūt psiholoģiski un emocionāli stabilai, jābūt pietiekamiem iekšējiem resursiem, lai varu iet pie pacientiem. Ziemeļkurzemes reģionālās slimnīcas Paliatīvās aprūpes nodaļā tika atklāts pirmais "Dzīves koks" projekts. "Dzīves koks" ir vieta slimnīcā, kur pacientu tuviniekiem un apmeklētājiem pakavēties, palasīt pacientu atziņas, nepateiktos vārdus, kā arī papildināt koku ar savām dzīves vērtībām, tā iedrošinot citus. Mēs "Dzīves koku" izveidojām arī Ventspils slimnīcā, un šī projekta realizācijai vajadzēja pusgadu. Lai to realizētu, sevi ļoti izsmēlu, jo to visu darīju paralēli tiešajam darbam. Ir arī pretēji, kad satieku cilvēku, kurš īpaši paliek sirdī. Es eju ciemos arī citās dienās, ne tikai trešdienās, kad notiek iknedēļas aktivitāte "Svētku galds". Piemēram, piektdienā aizgāju pie kundzes uz dzimšanas dienu, sarūpēju ziedus, kūku un balonsirsnīņu. Personāls bija ļoti atsaucīgs, piedalījās svečīšu aizdedzināšanā un sveica pacienti, kopā dziedot. Ārpus "Svētku galda" aktivitātēm man ir iespēja iegūt spēku, kas ļauj turpināt darbu ar pilnu jaudu."

**Liene.** "Man ir cita situācija, es strādāju par fizioterapeiti Kuldīgas slimnīcā un aizvietoju meiteni, kura ir bērnu kopšanas atvaļinājumā. Katru dienu apmeklēju hospisa pacientus nodaļā. Vienu trešdienu nostrādāju līdz trijiem kā



**« Tā ir milzīga pateicība, ka varu veikt brīvprātīgo darbu un esmu tiesīga darīt kaut ko tik cēlu – būt klātesoša pacientiem, kuri ir dzīves norietā, sarūpējot viņiem mazos dzīves priekus. Tā ir kalpošana pacientiem. »**

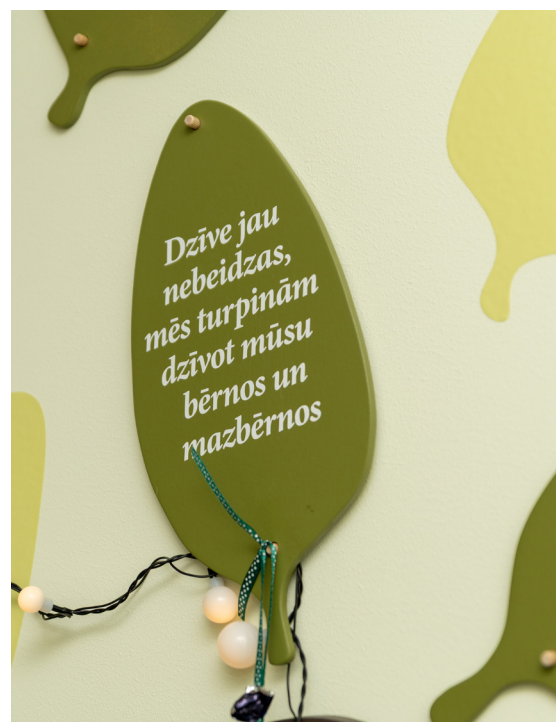
fizioterapeite un pēc tam eju uz "Svētku galdu". Ieeju palātā un saprotu – nebūs! Esmu visu sagādājusi, saklājusi galdu, bet nevaru ar pacientu runāt. Tādas ir bijušas divas reizes. Es sajutos kā liekule, kad pirmo reizi aizgāju pie pacienta un ķermeniski sajutu, ka nevaru uzsākt sarunu. Teiktu, ka tas ir aizliegts – iet pie pacienta ar piespiešanos."

*Kas jūsos ir mainījies, kopš esat hospisā?*

**Liene.** "Dzīves novērtēšana. Mazinās bailes no nāves. Skats uz dzīvi mainījies, bieži sastopties ar cilvēka dzīves nogali, kas ir neizbēgama. Tu vari pieņemt šo realitāti vai no tās slēpties. Es izvēlos pieņemt un sagatavoties nāvei tagad. Esmu domājusi, kāda izskatīšos miršanas gultā, gribētos būt ar skaistu apakšveļu. Hospiss nav tik daudz par nāvi, cik par dzīvi."

**Zane.** "Mazināt ikdienas skrējieni. Trešdien vakaros pēc sarunām ar pacientiem, kurus satieku "Svētku galda" aktivitātē, es apzinos, ka ir svarīgi apstāties, nevis skriet tālāk. Bet pēc tam atkal ikdiena nāk ar savu intensitāti, un dinamiskais ritms prasa tempu, lai paspētu īstenot visus plānus. Novērtēju attiecības ar saviem līdzcilvēkiem. Es negribētu nomirt viena, bet nevaru no tuviniekiem to pieprasīt. Es varu tagad veidot attiecības tā, lai viņiem no sirds nāktu vēlēšanās man turēt roku līdz pēdējam brīdim. Līdz savai aiziešanai gribu pateikt visu, kas uz sirds, un par visu atvairinoties, lai mūža nogalē tas nav jādara."

Vēlamies izteikt lielu pateicību sarunas dalībniecēm par sniegto ieskatu hospisa aprūpes ikdienā un to, cik lielu ietekmi uz hospisa pacienta dzīves kvalitāti var atstāt vienkāršas, bet ļoti nozīmīgas darbības – klātbūtne, uzmanība, nesavtīga attieksme un rūpes pat par mazākajiem sīkumiem. Sarunas dalībnieces mums atgādina, ka reizēm nav nepieciešami lieli finansiāli ieguldījumi, lai cilvēkiem uzlabotu dzīves apstākļus, īpaši dzīves pēdējos brīžos. Esam pārliecināti, ka šī informācija veicinās pārdomas gan sociālajiem darbiniekiem, gan vadītājiem. Nereti viss, kas nepieciešams, ir cieņpilna attieksme, uzmanība un cilvēciskums, kas var atvieglot ikdienu un uzlabot labklājību šā vārda praktiskajā nozīmē. Hospisa darba nozīme – tas nav tikai par aiziešanu, bet par dzīvi līdz pēdējam brīdim, par attiecībām un klātbūtni, kas mazina bailes un vientulību gan pacientam, gan tuviniekiem. Svarīgākais, ko šis raksts atstāj lasītājam, ir aicinājums nepaiekt garām "mazajām brīvībām". Tie nav sīkumi – tā ir dzīves kvalitāte, kad citu iespēju vairs nav. Un, ja katra minūte patiešām ir vērtīga, tad hospiss ir vieta un attieksme, kur šai minūtei tiek dota jēga.



# No aprūpes kvalitātes uz dzīves kvalitāti sociālās aprūpes centrā



**Aldis Virbulis**

Rīgas sociālās aprūpes centra "Gaižezers" direktors,  
Mg. soc. d.

Šobrīd ir jau plaši atzīts un dokumentēts, ka gan Eiropā, gan Latvijā sabiedrība noveco, un to pavada tendence – pieaugošas iedzīvotāju vajadzības pēc sociālās aprūpes. Raksta autors ikdienā strādā ilgstošās sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijā (turpmāk – sociālās aprūpes institūcija), kā arī 2025. gada vidū absolvēja Rīgas Stradiņa universitātes sociālā darba maģistrantūru. Tāpēc ir pašsaprotami, ka par maģistra darba pētījuma tēmu tika izvēlēti dzīves kvalitātes jautājumi sociālās aprūpes iestādē (Virbulis, 2025). Kā sociālās aprūpes institūcijas vadītāju raksta autoru īpaši interesē, kā uzlabot iestādes sniegto pakalpojumu, lai tas atbilstu

klientu vajadzībām un viņu pašu izpratnei par to, ko nozīmē "labi klāties" institucionālajā vidē.

Daudzas Latvijas sociālās aprūpes institūcijas tika būvētas 1970. un 1980. gados kā lielas iestādes, kurās uzturas 200 līdz 300 klientu. Mūsdienās tiek uzskatīts, ka kvalitatīvai sociālajai aprūpei piemērotākas ir tās risinājumu formas, kas tuvinātas ģimeniskai videi. Tomēr jārēķinās ar to, ka institucionālās aprūpes mantojums Latvijā joprojām ir plašs un kopienā balstītu pakalpojumu attīstība notiek lēni. Tas nozīmē, ka arī turpmāk esošās sociālās aprūpes institūcijas, visticamāk, saglabās nozīmīgu lomu iedzīvotāju sociālās aprūpes vajadzību apmierināšanā. Tāpēc ir nepieciešams domāt un pētīt iespējas, kā uzlabot dzīves kvalitāti šajās institūcijās. No vienas puses, ilgstošās sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijām Latvijā ir noteiktas prasības, kas nosaka galvenos veicamos uzdevumus, klientiem nodrošināmās lietas un apstākļus. Tomēr, no otras puses, šīs prasības neietver skaidras norādes, kāds dzīves kvalitātes standarts ir jānodrošina un kā saskaņot minētās prasības ar klienta personiskajiem uzskatiem par dzīves kvalitāti. Ja vēlamies uzlabot sociālās aprūpes institūcijas pakalpojuma kvalitāti, tad būtiski ir noskaidrot institūcijas iemītnieku viedokli par faktoriem, kas ietekmē dzīves kvalitāti. Tas palīdzētu ierobežotu resursu apstākļos investīcijas



Skaidrs telpu plānojums, krāsu kodi, norādes un atkārtotīga vides struktūra ir īpaši nozīmīga cilvēkiem ar demenci vai kognitīviem traucējumiem – tā samazina apjukumu un stresu.

uzlabojumos virzīt mērķtiecīgi un īstenot atbilstoši vietējai situācijai un klientu vērtējumam.

Raksts ir balstīts autora maģistra darba pētījumā par faktoru, kas veido dzīves kvalitāti sociālās aprūpes institūcijā, teorētiskajiem aspektiem. Raksta mērķis ir dalīties ar būtiskākajām atziņām par to, kas ietekmē dzīves kvalitāti sociālās aprūpes centrā tā iemītnieku skatījumā.

## Dzīves kvalitāte un aprūpes kvalitāte

Dzīves kvalitāte ir daudzdimensionāls jēdziens, kas atspoguļo indivīda subjektīvo apmierinātību ar dzīves apstākļiem un emocionālo labklājību. Šis jēdziens ir īpaši svarīgs sociālās aprūpes kontekstā, jo to saņem cilvēki ar būtiskām aprūpes vajadzībām, kuriem bieži vien nepieciešams pastāvīgs atbalsts. Tādēļ izpratne par dzīves kvalitāti institūcijā dzīvojošiem cilvēkiem ir cieši saistīta ar saņemta aprūpes pakalpojuma kvalitāti un piemērotību viņu specifiskajām vajadzībām. Līdz ar to sociālās aprūpes pakalpojumu kontekstā dzīves kvalitātes jēdziens iegūst specifisku nozīmi. Sociālā aprūpe, kas tiek sniegta ar augstu profesionalitāti, empātiju un atbilstošiem resursiem, var būtiski uzlabot iemītnieka ikdienas dzīvi.

Ir autori, kas uzskata, ka "aprūpes kvalitātes" un "dzīves kvalitātes" nošķiršana sociālās aprūpes iestādēs padara vienkāršāku secinājumu izdarīšanu, jo ļauj skaidrāk novērtēt aprūpes sniegšanas efektivitāti un klientu apmierinātību ar dzīvi. Tas savukārt ļauj mērķtiecīgi uzlabot veselības aprūpi, emocionālo labklājību vai sociālo atbalstu, lai paaugstinātu klientu kopējo dzīves kvalitāti (Noelker & Harel, 2000). Šāda saistība starp sociālās aprūpes kvalitāti un dzīves kvalitāti akcentē nepieciešamību pēc pastāvīgas aprūpes pakalpojumu uzlabošanas un sociālo darbinieku profesionālās attīstības. Analizējot sociālās aprūpes kvalitāti un dzīves kvalitāti atsevišķi, šķiet, ka katrs no šiem jēdzieniem ir viegli nošķirams un saprotams. Domājams, ka daudzi šā raksta lasītāji piekritīs, ka arī Latvijā ir ierasts, ka sociālās aprūpes pakalpojuma kvalitāti galvenokārt vērtē pēc nodrošinātās sociālās aprūpes kvalitātes.

Tomēr, analizējot sociālās aprūpes kvalitāti dzīves kvalitātes kontekstā, var viegli konstatēt arī to, ka dzīves kvalitāti noteicošie faktori (tādi kā fiziskā veselība, psiholoģiskā stabilitāte, sociālās attiecības, vide, pieejamie resursi un spēja pieņemt lēmumus par savu dzīvi) un sociālās aprūpes kvalitātes kritēriji (tādi kā aprūpes atbilstība, nepārtrauktība, darbinieku profesionālā kompetence un spēja nodrošināt individuālu pieeju) (Vaarama, Pieper, & Sixsmith, 2010) savstarpēji mijiedarbojas un ietekmē viens otru. Tieši profesionāla un empātiska aprūpe spēj veicināt klientu fizisko, emocionālo un sociālo labklājību. Tādēļ, lai efektīvi uzlabotu dzīves kvalitāti sociālās aprūpes institūcijā, ir nepieciešams integrēti izprast dzīves kvalitāti un sociālās aprūpes kvalitāti ietekmējošos faktorus. Tas prasa pieeju, kas ņem vērā indivīda unikālās vajadzības, vērtības un mērķus.

Sociālie darbinieki, īpaši tie, kas strādā sociālās aprūpes pakalpojumos, praksē var novērot situācijas, kad klienta vēlmes nonāk pretrunā ar institucionālajiem ierobežojumiem, piemēram, situācijās, kad klients nevēlas dzīvot kopā ar citiem, tomēr ir spiests to darīt; klients vēlas citādu maltīti nekā saskaņā ar ārsta dietologa norādījumiem "pareizi" sagatavotais ēdiens; vai arī vēlas atšķirīgu dienas ritmu, ko nav iespējams nodrošināt sociālās aprūpes institūcijas organizatorisko



Nodarbību telpa aušanai veicina savstarpēju komunikāciju, sadarbību un piederības sajūtu. Grupas aktivitātes palīdz veidot sociālos kontaktus un uzturēt sociālās prasmes.



un resursu ierobežojumu dēļ. Šādi piemēri liek uzdot jautājumu, vai aprūpes kvalitāte un dzīves kvalitāte vienmēr ir savstarpēji saskāņīgi jēdzieni, vai arī pārāk stingra formālo prasību ievērošana dažkārt var pat nonākt pretrunā ar klienta subjektīvo labsajūtas uztveri.

Minēto apsvērumu dēļ raksta autors vēlas iepazīstināt lasītājus ar darbu, kas lielā mērā noteica autora maģistra darbā veiktā pētījuma teorētisko ietvaru. Viskonsinas universitātes Vadības un mārketinga katedras profesore Dženifera L. Džosa-Artisensi (*Jennifer L. Johns-Artisensi*) un Belarmīnas universitātes asociētais profesors un Veselības un novecošanas pakalpojumu vadības departamenta vadītājs Kevins E. Hansens (*Kevin E. Hansen*) savā nesen izdotajā grāmatā "Dzīves kvalitāte un labklājība ilgstošas aprūpes kopienā" (2022) atklāj iespaidīgā pētījumā identificētus galvenos faktorus, kurus ilgtermiņa sociālās aprūpes saņēmēji identificē kā tādus, kas ietekmē viņu dzīves kvalitāti sociālās aprūpes saņemšanas laikā institūcijā. Abu autoru identificētie iemītnieku dzīves kvalitāti ietekmējošie faktori ir: 1) autonomija, cieņa un mērķa izjūta, 2) attiecības, 3) aktivitātes, 4) ēdiens un maltītes, 5) vide, 6) aprūpes kvalitāte. Tālāk rakstā tiks sniegts ieskaits katra faktora būtībā.

## Faktori, kas ietekmē dzīves kvalitāti sociālās aprūpes centrā

**Autonomija, cieņa, mērķa izjūta.** Cieņa pret klientu ilgstošās sociālās aprūpes vidē izpaužas darbinieku ikdienas darbībās – pieklājībā,

lajpņībā, vērtīgas klausīšanās prasmē, empātijā un iedrošināšanā paust savas domas. Cieņīt nozīmē "ieraudzīt" klientu kā personību un iekļaut viņa vēlmes un izvēles aprūpes plānos, tādējādi radot sajūtu, ka cilvēks tiek novērtēts. Autonomija attiecas uz klientu faktisku spēju rīkoties patstāvīgi un pieņemt lēmumus, tomēr institucionālajā vidē tā bieži vien tiek ierobežota aprūpes vajadzību dēļ. Autonomijas veicināšana nozīmē ļaut sociālās aprūpes centra iemītniekiem pašiem pieņemt ikdienas lēmumus par apģērbu, dienas ritmu, sociālajām aktivitātēm, telpu izmantošanu u.c. Ja cilvēks izjūt kontroli pār savu dzīvi, tad uzlabojas viņa emocionālā labklājība. Autonomija ir cieši saistīta ar cieņu, jo tā prasa individuālu pieeju, uzmanību un personisko robežu ievērošanu. Personāls šajā procesā ieņem izšķirošu lomu, tāpēc svarīgi ir veikt personāla apmācību atbalstošas aprūpes vides veidošanā. Mērķa izjūta savukārt tiek radīta, ja iemītniekus iesaista viņiem nozīmīgās aktivitātēs, kas sniedz personisku gandarījumu un veicina iesaisti sociālās aprūpes centra kopienas dzīvē.

**Attiecības** ar citiem sociālās aprūpes centra iemītniekiem, personālu un ģimenes locekļiem ir viens no nozīmīgākajiem faktoriem, kas ietekmē dzīves kvalitāti institucionālajā aprūpē. Labas savstarpējās attiecības starp iemītniekiem veicina piederības sajūtu, mazina vientuļību un sniedz iespējas veidot jaunus kontaktus, īpaši tiem cilvēkiem, kuri iepriekš dzīvojuši vieni vai sociāli izolētā vidē. Tomēr vēlmes pēc sociālās mijiedarbības ir ļoti atšķirīgas, tāpēc personālam ir svarīgi identificēt tos, kuri vēlas ciešākus kontaktus. Veselības problēmas vai iestādes organizatoriskie principi, piemēram, iedalīšana pa funkcionālām grupām,



var ierobežot socializācijas iespējas. Tādēļ personālam ir būtiska loma tādu apstākļu radīšanā, kas ļauj veidoties saturīgām attiecībām. Attiecības starp personālu un klientiem aptver aprūpi, komunikāciju un emocionālo atbalstu. Ja darbiniekiem ir laiks veidot attiecības, kas pārsniedz praktisko uzdevumu izpildi, iemītnieki biežāk izjūt cieņu un labāk iekļaujas sociālās aprūpes centra ikdienā. Ģimenes locekļu iesaiste – apmeklējumi, zvani, piedalīšanās pasākumos – palīdz uzturēt saikni ar “ār pasauli” un sniedz atbalstu arī klientu interešu pārstāvēībā, piemēram, darbojoties institūciju iemītnieku padomē. Šāda savstarpēji saistīta atbalsta sistēma ir būtiska sociālās aprūpes centra iemītnieku integrācijai un vispārējai emocionālajai labklājībai.

**Aktivitātēm** sociālās aprūpes iestādēs ir nozīme ne tikai saturīga laika piepildīšanā un iemītnieku fiziskās vai kognitīvās aktivitātes saglabāšanā, bet arī viņu sociālās mijiedarbības veicināšanā un emocionālās labklājības uzlabošanā. Fiziskās, kognitīvās, rekreatīvās un kultūras aktivitātes var būtiski bagātināt iemītnieku ikdienu, taču tikai tad, ja tās ir personiski nozīmīgas un pielāgotas individuālajām spējām. Kopīgas aktivitātes mazina vientuļību, veicina komunikāciju un stiprina kopienas sajūtu, tomēr vienvēidīgas vai uz atsevišķām interesēm vērstas aktivitātes var veidot situāciju, kad dažas iemītnieku grupas aktīvi iesaistās sociālās aprūpes centra dzīvē, bet tie, kas nav bijuši aktīvi, arī paliek pasīvi un vientuļi. Personālam jānodrošina, lai aktivitātes būtu pieejamas dažādu vajadzību grupām un ir pielāgotas atšķirīgām fiziskajām un kognitīvajām spējām. Svarīgi ir arī tas, kā iestāde atbalsta iemītnieku kopienas emocionālos procesus, piemēram, kopīgu sēru izpausmes, kas palīdz uzturēt sociālās saites un veicina emocionālo noturību.

Aktivitāšu kvalitāte izpaužas ne tikai piedāvājuma daudzveidībā, bet arī to spējā piešķirt ikdienai jēgu – gan individuālā, gan iemītnieku kopienas līmenī. Personāla iesaiste ir izšķiroša gan aktivitāšu organizēšanā, gan iedrošināšanā piedalīties. Tas nozīmē personāla aktīvu pozīciju, pienākumu aicināt un uzrunāt arī tos, kas sākotnēji izrāda nevēlēšanos piedalīties aktivitātēs, kā arī izprast šādas pasivitātes neizteiktos iemeslus.

*« Mājīguma radīšana nozīmē līdzsvaru starp institucionālo efektivitāti un personisko komfortu. Mazāks kopā dzīvojošo iemītnieku skaits, nemainīgs personāls un personīgām mantām pielāgotas telpas palīdz iemītniekiem justies vairāk “mājās” nekā iestādē. »*

**Ēdiens un ēdienreizes** (maltītes) ilgstošās sociālās aprūpes iestādēs nozīmē daudz vairāk nekā uzturu. Tas veido dienas ritmu, sniedz baudu un veicina socializāciju. Ēdienreizes bieži kalpo kā strukturēts un emocionāli nozīmīgs ikdienas elements, un ēdiena kvalitātei un izvēles iespējām ir liela ietekme uz sociālās aprūpes centru iemītnieku apmierinātības sajūtu. Elastība ēdienreizi laikos un iespēja izvēlēties ēdienu palielina iemītnieku autonomiju un cieņas izjūtu. Savukārt stingri noteikumi vai zemas kvalitātes uzturs var negatīvi ietekmēt dzīves kvalitāti. Lai uzlabotu ēdienreizu pieredzi, svarīga ir ne tikai veselīga un garšīga maltīte, bet arī mājīga ēdamtelpa, iespēja ieturēt maltīti mazākā grupā, izvēlēties, ar ko kopā ēst, personalizēta pieeja un iespēja iemītniekiem iesaistīties ēdienkartes veidošanā vai vienkāršos sagatavošanas darbos. Šādā veidā ēdiens kļūst par sociālās un emocionālās labklājības sastāvdaļu.

**Fiziskā un sociālā vide** sociālās aprūpes iestādēs būtiski ietekmē iemītnieku dzīves kvalitāti. Piemērota infrastruktūra, pielāgotas istabas un aprīkojums nodrošina drošību un neatkarību, savukārt koplietošanas telpas veicina socializāciju. Taču videi jāatbilst ne tikai funkcionālām prasībām. Tai ir jānodrošina arī cieņpilna, privāta un mājīga atmosfēra. Tas ir īpaši svarīgi cilvēkiem

ar kognitīviem traucējumiem, kuriem būtisks ir telpas iekārtojums un izvietojums, lietotās krāsas un trokšņu līmenis. Mājīguma radīšana nozīmē līdzsvaru starp institucionālo efektivitāti un personisko komfortu. Mazāks kopā dzīvojošo iemītnieku skaits, nemainīgs personāls un personīgām mantām pielāgotas telpas palīdz iemītniekiem justies vairāk "mājās" nekā iestādē. Šāda vide atbalsta gan emocionālo, gan sociālo labklājību.

Nenoliedzami kopējā **aprūpes kvalitāte**, ko nodrošina sociālās aprūpes pakalpojuma sniedzējs, ir viens no būtiskākajiem faktoriem, kas nosaka iemītnieku dzīves kvalitāti institucionālajā aprūpē. Tā ietver veselības aprūpi, rehabilitējošās aktivitātes un ikdienas aprūpi, šo procesu nepārtrauktību, kā arī personāla kvalifikāciju un pieejamību. Pietiekams darbinieku skaits un profesionālas prasmes tieši ietekmē pakalpojuma saturu, tā drošību un reaģēšanu uz iemītnieku vajadzībām. Savukārt resursu trūkums, personāla mainība vai pārslodze var samazināt gan aprūpes kvalitāti, gan iemītnieku dzīves kvalitāti. Aprūpes kvalitāti var raksturot tādi rādītāji kā atkārtota hospitalizācija, izgulējumi vai sāpju kontroles efektivitāte. Ne mazāk svarīgs ir iemītnieku un viņu ģimenes locekļu regulārs atsauksmju apkopojums, kas palīdz iegūt atgriezenisko saiti un kalpo kā iekšējās kvalitātes kontroles mehānisma instruments.

Iepriekš minētais norāda, ka aprūpes kvalitāte ir cieši saistīta ar dzīves kvalitāti – uzlabojumi vienā jomā neizbēgami ietekmē otru. Tas jāuzsver

arī attiecībā uz citiem iepriekš minētajiem dzīves kvalitātes faktoriem – tie veido vienotu, savstarpēji saistītu sistēmu, kurā izmaiņas vienā jomā pavisam noteikti atspoguļojas citās. Tas dod spēcīgu instrumentu lēmumu pieņemējam par sociālās aprūpes pakalpojuma uzlabojumu prioritātēm. Ja sociālās aprūpes centra vadība apzinās, kuri dzīves kvalitātes faktori visvairāk savstarpēji korelē un ir būtiskākie iemītnieku vērtējumā, tad ir daudz vieglāk ierobežotu resursu apstākļos pieņemt lēmumus par mērķtiecīgu sociālās aprūpes pakalpojuma kvalitātes uzlabošanu un izvēlētās prioritātes.

## Dzīves kvalitātes pētījums

Apzinoties, ka lasītājus visvairāk interesē tieši iegūtie pētījuma rezultāti un secinājumi, tomēr, lai varētu saprast, kā tie ir iegūti, īsi jāraksturo veiktā pētījuma metodoloģija. Maģistra darba nosaukums: "Dzīves kvalitāte senioriem ar aprūpes vajadzībām ilgstošās aprūpes institūcijā". Pētījuma jautājumi: "Kādi ir būtiskākie dzīves kvalitāti veidojošie faktori ilgstošās sociālās aprūpes institūcijas klientu pašu vērtējumā? Kādas izmaiņas ir nepieciešamas, lai uzlabotu sociālās aprūpes institūcijas sniegto pakalpojumu saskaņā ar klientu viedokli par dzīves kvalitāti būtiski ietekmējošajiem faktoriem?"

Pētījums notika trīs posmos, izmantojot jaukta pētījuma stratēģiju. Vairāku pētniecības metožu izmantošana ļāva salīdzināt izvēlēto metožu rezultātus, līdz ar to paaugstināt datu ticamību un iegūt daudzdimensionālu skatījumu uz dzīves kvalitāti institucionālajā aprūpē. Pētījuma teorētiskais ietvars balstījās uz iepriekš aprakstītajiem sešiem faktoriem, kas ietekmē dzīves kvalitāti sociālās aprūpes institūcijā. Pētījums tika veikts Rīgas sociālās aprūpes centrā "Gaiļezers", kur dzīvo 328 iemītnieki, izmantojot strukturētās intervijas ar iemītniekiem, darbinieku fokusgrupas intervijas un slēptās novērošanas.

Strukturēto interviju respondenti tika atlasīti pēc noteiktiem kritērijiem (65+, spēja skaidri paust pieredzi), neiekļaujot personas ar demenci, smagiem funkcionāliem traucējumiem, hospitalizētus iemītniekus un tos, kas atteicās piedalīties. Interviju mērķis bija noskaidrot sociālās aprūpes





Pārdomāta, gaiša un funkcionāli strukturēta vide klientiem veicina drošības sajūtu, orientēšanos telpā, autonomiju un cieņpilnu ikdienas pieredzi.

centra "Gaiļezers" iemītnieku viedokli par to, kā viņi novērtē dzīves kvalitāti ietekmējošos faktorus institūcijās. Intervijās piedalījās 95 iemītnieki. Intervijas notika individuāli laikā no 2024. gada 22. jūlija līdz 2. augustam.

Otrajā posmā 2024. gada 25. un 31. jūlijā notika divas fokusgrupas intervijas ar sešiem darbiniekiem (gan vadības pārstāvjiem, gan tiešās aprūpes personālu), kuru mērķis bija noskaidrot darbinieku viedokli par tiem pašiem dzīves kvalitāti veidojošiem faktoriem, par ko tika jautāts arī sociālās aprūpes centra iemītniekiem.

Trešajā posmā 2024. gada 19.–23. augustā divās struktūrvienībās tika veikta novērošana, kas fiksēta novērošanas protokolā. Novērošanas mērķis bija fiksēt faktisko situāciju un iemītnieku pieredzi to pašu sešu dzīves kvalitāti veidojošo faktoru ietvarā, tādējādi sniedzot papildu informāciju klientu un darbinieku paustajam viedoklim. Visi dati tika anonimizēti un izmantoti tikai apkopotā veidā.

## Būtiskākie rezultāti un atziņas

Gan iemītnieki, gan darbinieki viszemāk novērtēja **sociālās vides kvalitāti**. Šādu vērtējumu parādīja visu izmantoto metožu rezultāti. Ja skatās detalizētāk, tad strukturēto interviju rezultāti parādīja skaidru korelāciju starp kopējo dzīves kvalitātes izjūtu un to iemītnieku skaitu, kuri dzīvo kopā vienā istabā. Novērošanā atklājās, ka **kopīga dzīvošana visvairāk ietekmē tādu dzīves kvalitātes aspektu kā autonomijas un cieņas**

**izjūta**, kas būtiski ietekmē spēju pieņemt lēmumus par iemītniekiem svarīgiem jautājumiem. Visdrīzāk katrs sociālais darbinieks kādreiz ir padomājis, kā būtu pareizi – cik cilvēkiem jādzīvo kopā vienā istabā, saņemot pakalpojumu sociālās aprūpes institūcijā? Darbinieki fokusgrupā pat izteicās, ka ir klienti, kuri negrib dzīvot vieni, jo tad justos vientuļi. Diezgan dominējošs ir viedoklis, ka četri cilvēki vienā istabā ir par daudz, bet divi klienti vienā istabā mierīgi var dzīvot. Tomēr šāds viedoklis pilnībā kontrastē ar iemītnieku viedokļu korelāciju analīzes rezultātiem un praksē novēroto, kas liecina, ka iemītnieku kopīga dzīvošana vienā istabā pasliktina vides vērtējumu, kā arī samazina iemītnieku autonomijas un privātuma ievērošanas iespējas.

Strukturēto interviju kvantitatīvā analīze parādīja pozitīvu korelāciju starp ilgāku uzturēšanās laiku sociālās aprūpes institūcijā un autonomijas iespējām, bet negatīvu korelāciju starp iemītnieku vecumu un vides novērtējumu. Tas ļauj secināt, ka sākotnēji, pēc pārcelšanās uz sociālās aprūpes institūciju, iemītnieki jūtas savā autonomijā ierobežotāki, bet ar laiku pielāgojas. Tas norāda, ka būtu jāpārdomā, kā uzlabot jaunu iemītnieku uzņemšanas un sākotnējās iekļaušanās un adaptācijas procesu. Savukārt iestādes vide īpaši ierobežojoša un neatbilstoša ir tieši vecākiem iemītniekiem, kas norāda uz nepieciešamību pievērst īpašu uzmanību telpām, kurās aprūpi saņem visvecākie sociālās aprūpes institūcijas iemītnieki.





Būtisks atklājums bija **saistība starp iemītnieku līdzdalību aktivitātēs, attiecību kvalitāti un vides vērtējumu**. Iemītnieki intervijās attiecību kvalitāti sociālās aprūpes institūcijā novērtēja visaugstāk, bet korelāciju analīze un arī darbinieku uzskati parādīja, ka labas attiecības iemītnieku un darbinieku starpā var pat kompensēt vides trūkumus. Tomēr novērojumi parādīja, ka daudzi iemītnieki joprojām ir sociāli pasīvi, atklājot pretrunu starp iemītnieku dominējošo viedokli un darbinieku uztveri un faktisko realitāti. Fokusgrupās darbinieki izteica piemērus par draugu grupām un piederības sajūtu iemītnieku starpā, tomēr novērošana atklāja arī daudzus gadījumus, kad iemītnieki turējās atstatus, neiesaistījās aktivitātēs un izskatījās nomākti. Tas liecina, ka ir tādu iemītnieku grupas, kas ir aktīvi un apmierināti ar sociālās mijiedarbības iespējām, bet tie, kuri kādu iemeslu dēļ ir pasīvi, arī paliek neiesaistīti. Šāda informācija norāda uz pretrunu starp vispārējo vērtējumu par sociālās aprūpes centra aktivitāšu daudzveidīgajām iespējām un faktisko pasīvo un vientuļo situāciju noteiktām iemītnieku grupām.

Vēl viens interesants atklājums ir saistīts ar darbinieku noslogojuma problēmu. Sociālās aprūpes pakalpojumu realitāte ir regulārs darbinieku trūkums un vakances kombinācijā ar pieaugošu tādu klientu skaitu, kuriem ir būtiskas aprūpes vajadzības. Arī šajā pētījumā iemītnieki izteica neapmierinātību, ka aprūpei trūkst individualizētas pieejas un lielais darba apjoms ietekmē arī spēju nodrošināt klientu autonomiju (pašiem pieņemt lēmumus par ikdienu un savām izvēlēm). Novērojumi atklāja gadījumus, kad darbinieki

neievēro privātumu, veicot aprūpes pienākumus (piemēram, nelietoja aizslietni), savukārt darbinieki fokusgrupā pauda viedokli, ka aprūpētāju lielais darba apjoms ierobežo viņu komunikāciju ar iemītniekiem un rada novēlotu aprūpes pienākumu izpildi. Par darbinieku noslogojumu parasti runā tieši darba organizācijas un aprūpes kvalitātes kontekstā. Tomēr autors vēlas pievērst uzmanību šiem aspektiem, kas atklājās pētījumā un parasti netiek nosaukti. Šādas atziņas norāda, ka darba apjoms ne tikai ietekmē darbinieku noslodzi, labsajūtu darba vietā, darbinieku mainību un aprūpes kvalitāti, bet gan daudz plašākus iemītnieku dzīves kvalitāti ietekmējošos faktoros, proti, cieņpilnu attieksmi pret iemītniekiem, līdz ar to arī attiecības starp iemītniekiem un darbiniekiem. Un katrs pats var izdarīt secinājumus, kāda attiecību kvalitāte pastāv starp darbiniekiem un iemītniekiem, ja aprūpes darbiniekiem slodzes un laika trūkuma dēļ nav iespējas cieņpilnai komunikācijai un netiek ievērots privātums.

Sociālās aprūpes institūcijas iemītnieki kopumā izrādīja apmierinātību ar ēdiena kvalitāti un ēdienreizi organizāciju, taču vēlētos plašāku izvēli un lielāku ēdienu daudzveidību. Tomēr novērojumā bieži tika fiksēts, ka iemītnieki neapēd visu pasniegto ēdienu, kas liecina par neatbilstību starp piedāvāto uzturu un iemītnieku vēlmēm. Savukārt fokusgrupā darbinieki atzina, ka ēdienkartes personalizāciju ierobežo normatīvie nosacījumi (Ministru kabineta 2012. gada 13. marta noteikumi

**« Lai uzlabotu iemītnieku līdzdalību aktivitātēs un mazinātu to cilvēku skaitu, kuri paliek vientuļi un neiesaistās kopējās norisēs, ieviesīsim aktivitāšu motivācijas sistēmu, piemēram, simboliskas balvas par piedalīšanos vai personāla izteiktu atzinību. »**

Nr. 172 "Noteikumi par uztura normām izglītības iestāžu izglītojamiem, sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūciju klientiem un ārstniecības iestāžu pacientiem"; <https://likumi.lv/ta/id/245300>). Ja šos pētījuma rezultātus sasaista ar iepriekš rakstā minēto, tad viens no virzieniem, kurā uzlabot iemītnieku dzīves kvalitātes uztveri un kas neprasītu būtiskus papildu resursus, ir paplašināt ēdiena izvēles iespējas ārpus noteiktajām ēdienreizēm un iesaistīt iemītniekus vismaz daļējā ēdienkartes plānošanā. Šādas izmaiņas ietekmētu ne tikai ēdināšanas pieredzi, bet vairotu arī iemītnieku sociālo iesaisti un autonomijas izjūtu, ja viņu viedoklim būtu ietekme.

## Nobeigums

Kaut arī pētījuma bāzes vieta ir viena konkrēta sociālās aprūpes institūcija, tomēr autors ir pārliecināts, ka rakstā minētie teorētiskie apsvērumi un empiriskās atziņas sniegs vielu pārdomām arī citu veco ļaužu sociālās aprūpes institūciju vadītājiem un darbiniekiem, jo Latvijā ir pietiekami daudz šādu pakalpojuma sniegšanas vietu, kuras ir izveidotas vēl padomju laikā un kurās ir novērojami tie paši apstākļi un ierobežojumi. Pamatojoties uz pētījuma rezultātiem un secinājumiem, ir identificēti vairāki izmaiņu virzieni, kuru ieviešana uzlabos sociālās aprūpes pakalpojumu sociālās aprūpes institūciju iemītniekiem.

Pētījuma rezultāti ļoti uzskatāmi parāda, ka iestādes telpu funkcionālā un vizuālā kvalitāte nav tikai iestādes tēla vai darba vides jautājums, bet iemītnieku dzīves kvalitātes nodrošināšana. Tāpēc plānojam turpināt samazināt klientu skaitu istabās, paplašinot vienvietīgo un divvietīgo istabu pieejamību, kā arī veikt remontdarbus un estētiski uzlabot nolietotās telpas – pārkrāsot sienas, atjaunot mēbeles un koplietošanas telpu interjeru. Tāpat paredzēts novērst sliekšņus un uzlabot piekļuvi sanitārajiem mezgliem, nodrošinot pilnīgu pieejamību klientiem ar kustību traucējumiem.

Pakāpeniskai iemītnieku skaita samazināšanai provizoriski ietekme būs arī uz personāla noslodzi un iespējām vairāk laika izmantot pozitīvai komunikācijai ar iemītniekiem, kā arī laicīgu aprūpes nodrošināšanu cieņpilnā veidā, ievērojot privātumu.

Plānojam izstrādāt un ieviest jauno klientu uzņemšanas un iekļaušanas sistēmu, lai īpašu uzmanību pievērstu jauno iemītnieku sākotnējās adaptācijas periodam, iepazīstoties ar viņu interesēm un vēlmēm iesaistīties aktivitātēs, kā arī iepazīstināšanai ar iestādes piedāvātajām iespējām.

Vienā nodaļā veiksīm izmēģinājumu, kā iemītniekiem dot lielāku iespēju ēdiena daudzveidības un ēdienreizu režīma pielāgošanai atbilstoši individuālajām vajadzībām. Būs interesanti izmēģināt, kā varam salāgot iemītnieku lēmumus ar organizatoriskajiem ierobežojumiem.

Lai uzlabotu iemītnieku līdzdalību aktivitātēs un mazinātu to cilvēku skaitu, kuri paliek vientuļi un neiesaistās kopējās norisēs, ieviesīsim aktivitāšu motivācijas sistēmu, piemēram, simboliskas balvas par piedalīšanos vai personāla izteiktu atziņību; izmēģināsim jaunas aktivitāšu izziņošanas formas – informatīvos plakātus, skaļruņu paziņojumus vai individuālas atgādināšanas sarunas; pielāgosim aktivitātes iemītniekiem ar kustību vai kognitīviem traucējumiem, nodrošinot specializētus risinājumus viņu iesaistei.

## Izmantotie avoti

1. Fayers, P.M., & Machin, D. (2007). Quality of life: The assessment, analysis and interpretation of patient-reported outcomes, 2. ends. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Ltd.
2. Johs-Artisensi, J. L., & Hansen, K. E. (2022). Quality of life and well-being for residents in long-term care communities: Perspectives on policies and practices. Berlin: Springer International Publishing,
3. Kristapsone, S. (n.d.). Dzīves kvalitāte. Nacionālā enciklopēdija. Iegūts 2024. gada 1.jūlijā, no <https://enciklopedija.lv/skirklis/61290-dz%C4%ABves-kvalite%C4%81te>
4. Noelker, L. S., & Harel, Z. (Eds.). (2000). Linking quality of long-term care and quality of life. Springer Publishing Company.
5. Vaarama, M., Pieper, R., & Sixsmith, A. (2010). Care-related quality of life in old age. Concepts, Models, and Empirical Findings. Berlin: Springer publishing Company.
6. Virbulis, A. (2025). Dzīves kvalitāte senioriem ar aprūpes vajadzībām ilgstošas aprūpes institūcijā (Nepublicēts maģistra darbs, Profesionālā maģistra studiju programma "Sociālais darbs"). Rīgas Stradiņa universitāte.

# Mājīguma arhitektūra: telpa, vide un attiecības ģimeniskai videi pietuvinātās demences nodaļās



**Juris Osis**

Mg. soc. d., Rīgas domes Labklājības departamenta Sociālās pārvaldes Nodarbinātības, sociālā darba un prakses pētījumu nodaļas vadītājs, Eiropas Kristīgās akadēmijas docents

Sabiedrības novecošana ir globāla parādība – Eiropas Savienībā 2024. gadā vairāk nekā piektā daļa iedzīvotāju bija vecumā 65+, un šis īpatsvars turpina augt. Dzīves ilgums pakāpeniski palielinās (Eiropā dzimušajiem 2024. gadā tas sasniedz gandrīz 82 gadus), vienlaikus dzimstības kritums nozīmē, ka samazinās jaunāku cilvēku īpatsvars (*Eurostat*, 2025). Rezultātā Eiropas iedzīvotāju struktūra noveco, radot nopietnus sociālus un ekonomiskus izaicinājumus – aug vecuma pensiju un aprūpes pakalpojumu pieprasījums, palielinās slogs uz darbaspējīgo iedzīvotāju pleciem (*Alzheimer Europe*, 2019). Latvijā demogrāfiskās tendences ir līdzīgas, taču vēl straujākas: iedzīvotāju skaits samazinās (2025. gada sākumā ap 1,86 miljoniem) un vairāk nekā 21% no tiem ir vecumā virs 65 gadiem. Prognozes liecina, ka turpmākajās desmitgadēs vecāka gadagājuma ļaužu īpatsvars tikai pieaugs, pasliktinot demogrāfiskās slodzes koeficientu – līdz 2060. gadam uz katru senioru varētu būt mazāk par diviem strādājošajiem (Kalnbērziņa, 2019).

Novecojošas populācijas kontekstā arvien aktuālāka kļūst demences izplatība. Pasaules Veselības organizācija (turpmāk – PVO) demenci atzinusi par sabiedrības veselības prioritāti. Pašlaik pasaulē dzīvo vairāk nekā 55 miljoni cilvēku ar demenci, un katru gadu tiek reģistrēti ap 10 miljonu jaunu gadījumu. Demence ir septītais biežākais nāves cēlonis pasaulē un viens no galvenajiem iemesliem, kas padara vecāka gadagājuma cilvēkus atkarīgus no citu palīdzības. Arī Eiropā šīs slimības izplatība pieaug – tiek lēsts, ka Eiropas Savienībā šobrīd ir ap 7,85 miljoniem cilvēku ar demenci un līdz 2050. gadam šis skaits varētu dubultoties, sasniedzot aptuveni 14,3 miljonus (visā Eiropā – gandrīz 18,85 miljonus). Galvenais demences riska faktors ir vecums, tādēļ populācijas novecošana tieši korelē ar demences pacientu skaita kāpumu (*World Health Organization*, 2012).

Latvijā precīza demences izplatība nav pilnībā apzināta, jo daudzi gadījumi netiek diagnosticēti laikus. Oficiāli reģistrēto pacientu skaits ir salīdzinoši neliels – piemēram, 2025. gadā bija

reģistrēti nepilni 9 000 cilvēku ar demenci, taču speciālisti lēš, ka faktiskais slimnieku skaits ir vismaz divreiz lielāks (ap 18 000), jo apmēram 50% gadījumu paliek nediagnosticēti (TV3 ziņas, 2025). Šis rādītājs gan ir zemāks nekā daudzviet citur Eiropā, kas norāda uz agrīnas diagnostikas problēmām. Piemēram, Somijā demence diagnosticēta vismaz 150 000 cilvēku, kas proporcionāli ir aptuveni desmit reizes vairāk nekā Latvijā. Somija savulaik ieviesa Nacionālo atmiņas programmu, lai veidotu "atmiņai draudzīgu" sabiedrību un aktīvi veiktu demences skrīningu (Finnish Institute for Health and Welfare, 2024). Latvijā pagaidām nav līdzvērtīgas nacionālas demences stratēģijas – ģimenes ārstiem par demences testēšanu netiek īpaši atlīdzināts, un speciālistu (neirologu, psihiatru) pieejamība ir ierobežota ar garām rindām, kas kavē agrīnu slimības atklāšanu. Sociālās politikas veidotājiem tas ir signāls, ka nepieciešams stiprināt demences profilaksi, diagnostiku un aprūpi.

Rīgas pašvaldības situācija spilgti ataino augošo demences izaicinājumu. Rīgas pilsētas ilgstošās sociālās aprūpes centros pēdējos gados strauji audzis klientu ar demenci skaits – kopš 2020. gada to īpatsvars palielinājies par aptuveni 10%. 2024. gadā 43,3% no visiem Rīgas aprūpes centru iemītniekiem bija ar apstiprinātu demences diagnozi. Prognozes liecina, ka 2027. gadā cilvēki ar demenci varētu veidot jau vairāk nekā pusi no sociālās aprūpes centru klientiem. Šī tendence rada arvien lielākas prasības pēc specializētas aprūpes un arī palielina izmaksas – jo, slimībai progresējot, pacientiem nepieciešama intensīvāka uzraudzība un aprūpētāju atbalsts.

Sociālās politikas reakcija Rīgā un Latvijā kopumā ietver gan centienus paplašināt pakalpojumu klāstu, gan pielāgot esošo infrastruktūru. Rīgas pilsēta pēdējos gados īsteno stratēģisku ilgstošās aprūpes pārprofilēšanu – veido jaunus, specializētus pakalpojumus tieši cilvēkiem ar demenci, vienlaikus mazinot tradicionālo lielo institūciju lomu. Viens no risinājumiem ir dienas aprūpes centru un informatīvo atbalsta centru attīstīšana. Piemēram, tiek veidots Demences informācijas centrs (plānots attīstīt sadarbībā ar sociālo uzņēmumu SIA „Aprūpes centrs

**« Būtiska inovācija Rīgā ir jauna aprūpes modeļa ieviešana Rīgas sociālās aprūpes centros (turpmāk – RSAC) – ģimeniskai videi pietuvinātas nodaļas personām ar demenci. Šo pārmaiņu ietvaros pilsēta pakāpeniski pielāgo RSAC telpas un darba organizāciju, lai radītu mājīgāku, drošāku vidi demences slimniekiem. »**

“Agate””), lai sniegtu padomus un atbalstu gan slimniekiem, gan viņu ģimenēm. Pašvaldība arī organizē izglītojošus pasākumus – atvērto durvju dienas aprūpes centros personām ar demenci, sabiedrības informēšanas kampaņas u.tml.

Būtiska inovācija Rīgā ir jauna aprūpes modeļa ieviešana Rīgas sociālās aprūpes centros (turpmāk – RSAC) – ģimeniskai videi pietuvinātas nodaļas personām ar demenci. Šo pārmaiņu ietvaros pilsēta pakāpeniski pielāgo RSAC telpas un darba organizāciju, lai radītu mājīgāku, drošāku vidi demences slimniekiem. 2021. gadā aizsākta pirmo šādu ģimenisko demences nodaļu veidošana Rīgas sociālās aprūpes centros. 2022.–2024. gadā process strauji turpinājās: piemēram, RSAC “Mežciems” 2024. gadā atklāja renovētu demences nodaļu ar 20 vietām, bet kopumā šajā centrā izveidotas jau 22 jaunā modeļa vietas un papildus tiek veidotas vēl 23 vietas. RSAC “Gaiļezers” 2024. gadā izveidoja 33 vietas un plāno papildu 36 vietas.

Šie solji iezīmē sociālpolitisku atbildi demences izaicinājumiem – Rīga un Latvija kopumā virzās

<sup>1</sup> <https://dacagate.lv/>



Sensorās gaismas personām ar demenci ir svarīgas, jo tās palīdz orientēties laikā un telpā, mazina trauksmi un dezorientāciju

uz deinstitucionalizāciju un kopienā balstītiem pakalpojumiem, radot mazāka mēroga, cilvēkiem draudzīgākas aprūpes vidi. Tas ir saskaņā ar PVO un Eiropas Savienības rekomendācijām attīstīt demencei draudzīgu sabiedrību un infrastruktūru. Tomēr joprojām daudz darāmā – PVO ziņo, ka pasaulē tikai apmēram ceturtajā daļā valstu ir izstrādāta nacionāla demences politikas stratēģija (*World Health Organization, 2012*). Latvijā nepieciešams turpināt veidot visaptverošu pieeju – no veselības aprūpes (skrīnings, diagnostika, medikamenti) līdz sociālajai aprūpei (aprūpes modeļi, atbalsta pakalpojumi, tuvinieku izglītošana), lai sagatavotos demences slimnieku skaita pieaugumam nākamajās desmitgadēs.

## Teorētiskais ietvars: mājīguma un attiecību nozīme sociālajā aprūpē

Saskaroties ar demences aprūpes izaicinājumiem, pētnieki un praktiķi pievērš uzmanību aprūpes vides kvalitātei – gan fiziskajai videi, gan sociālo attiecību videi. Teorētiskajā literatūrā nostiprinājies uzskats, ka "mājīgums" (angļu literatūrā bieži "*homeliness*" vai "*homelike environment*") ir nozīmīgs faktors, kas ietekmē aprūpes iestāžu iemītnieku labklājību un dzīves kvalitāti. Vides psiholoģijā mājīguma jēdziens saistās ar telpisko un emocionālo vidi, kas rosina pazīstamības, ērtības un drošības sajūtu – tas ir, cilvēks

jūtas "kā mājās". Institucionālā vidē (piemēram, pansionātos) tradicionāli valdīja bezpersoniska, slimnīcai līdzīga atmosfēra, kas var pastiprināt dezorientāciju, atsvešinātību un trauksmi senioriem ar demenci (*Fleming et al., 2017*).

Tāpēc daudzviet pasaulē pēdējos apmēram divdesmit gados parādījušās iniciatīvas pārveidot aprūpes centrus mājīgākus, mazāka mēroga un ģimeniskākus. Šādas pieejas pamatā ir vides gerontoloģijas<sup>2</sup> atziņa: fiziskā vide ietekmē cilvēka funkcionēšanu un pašsajūtu, īpaši trauksmi senioriem ar kognitīviem traucējumiem (*Rossum et al., 2009*). Cilvēkam ir svarīgi saglabāt piederības izjūtu vietai – pat atrodoties institūcijā, telpai jāsniedz mājas sajūta, lai veicinātu identitātes noturību un psihoemocionālo stabilitāti.

Sociālajā darbā un aprūpes zinātnē konceptu "mājīgums" bieži aplūko kā daļu no personcentrētās aprūpes. Personcentrētās pieejas klasiskais Toms Kitvuds (*Tom Kitwood*) uzsvēra, ka demences pacientiem īpaši svarīgi ir saglabāt personības cieņu, piesaistes un piederības sajūtu. "Mājas" nav tikai fiziska vieta, bet arī attiecību telpa – vieta, kur cilvēks jūtas pieņemts, saprasts un drošībā. Attiecību kvalitāte aprūpē tieši ietekmē to, cik mājīgi un droši jūtas klients (*Kitwood, 1997*). Teorētiskie avoti norāda uz attiecībās balstītas aprūpes (angļu val. – *relationship-centered care*) nozīmi: veidojot uzticības pilnas, emocionāli siltas attiecības starp aprūpētāju un aprūpējamo, uzlabojas komunikācija, mazinās stresa uzvedība un tiek saglabāta cilvēka pašcieņa pat slimības smagās stadijās. Empātija un spēja iejusties otra cilvēka perspektīvā ir stūrakmeņi – aprūpētājam svarīgi "redzēt personu, nevis tikai diagnozi". Arī sistemātiska mijiedarbība (piemēram, ikdienas sarunas, kopīgas aktivitātes) veicina attiecību padziļināšanos un mājīguma sajūtu, jo vide kļūst cilvēcīgāka, mazāk formāla (*Gillen et al., 2024*).

Starptautiskā pieredze rāda, ka ģimeniskai videi pietuvināta modeļa ieviešana ilgstošas aprūpes

<sup>2</sup> Vides gerontoloģija ir gerontoloģijas nozare, kas pēta attiecības un mijiedarbību starp vecāka gadagājuma cilvēkiem un viņu sociālo un fizisko vidi, bieži ar mērķi pārveidot un optimizēt cilvēka un vides attiecības, lai uzlabotu dzīves kvalitāti un veicinātu veselīgu ilgmūžību. Skat. *Wahl & Weisman (2003)*.

iestādēs var uzlabot vairākus aspektus. Skandināvijas valstīs jau kopš 20. gadsimta beigām atīsta nelielas grupu mājas demences pacientiem – piemēram, Zviedrijā jau 2000. gadā aptuveni 14 000 cilvēku ar demenci dzīvoja grupu dzīvokļos (angļu val. – *small group living*) 5–8 personām. Tas bija gandrīz 20% no visiem institucionālajā aprūpē esošajiem demences slimniekiem (Rossum et al., 2009). Nīderlande kļuva pazīstama ar savu maza mēroga aprūpes revolūciju – jau ap 2010. gadu aptuveni 25% valsts pansionātu vietu tika pārveidotas par mazām mājsaimniecībām (angļu val. – *small-scale living*) līdz 6–8 cilvēkiem. Pazīstams piemērs ir “demences ciematīņš” Hogevē (Hogeweyk) pie Amsterdamas, kur visa aprūpes struktūra atgādina nelielu pilsētiņu ar mājām, veikaliņu un parku, radot iedzīvotājiem maksimāli ikdienišķas dzīves apstākļus (Rossum et al., 2009). Arī citviet Eiropā (Vācijā, Norvēģijā, Lielbritānijā un citur) attīstās demencei draudzīgas kopienas un mājas tipa pansionāti.

Šo inovatīvo modeļu teorētiskais pamatojums ir radīt vidi, kas līdzinās dzīvei ģimenē. Tas ietver vairākus komponentus (Verbeek et al., 2009).

1. Fiziskās vides pārveide – mazākas telpas ar mājas atmosfēru, personīgas istabas, kopēja virtuve, viesistaba ar mājīgām mēbelēm, nevis sterili gaitiņi.
2. Sociālās organizācijas maiņa – iemītnieki un aprūpētāji veido it kā mājsaimniecību, kopā gatavo maltītes, kopīgi pavada laiku, tiek veicināta iedzīvotāju līdzdalība ikdienas darbos.
3. Aprūpes personāla lomas paplašināšana – aprūpētāji nelielā vienībā pilda integrētas lomas (gan aprūpe, gan mājas solis, gan brīvā laika aktivitātes), t.i., nav stingras darba dalīšanas starp “māsām” un “apkopējām”; viena persona dara dažādus darbus, līdzīgi kā ģimenē.
4. Neliels iemītnieku skaits grupā – starptautiskā praksē par tādu optimāli tiek uzskatīti 6–12 cilvēki.
5. Fiksēts personāls – tie paši darbinieki strādā ar konkrētu iemītnieku grupu ilgtermiņā, veidojot savstarpēju uzticību.
6. Elastīgs ikdienas režīms – dzīve norit pēc



Tematiski zīmējumi kalpo kā vizuāli orientieri, palīdzot saprast klientiem, kur viņi atrodas un kāda ir telpas funkcija. Tas mazina apjukumu un trauksmi.

iedzīvotāju ieradumiem, nevis stingra institūcijas grafika, piemēram, katrs ceļš, ēd un nodarbojas ar aktivitātēm savā ritmā.

## Starptautisku pētījumu atziņas par mājas tipa aprūpes modeļiem demences pacientiem

Pētījumi par mājas tipa aprūpes modeļa ietekmi uz demences pacientiem sniedz daudzsoļošu, taču dažbrīd arī pretrunīgu ainu. Vairāki pētījumi, kas veikti Zviedrijā, Nīderlandē un citviet Eiropā, liecina, ka mazāka mēroga, mājīgā vidē dzīvojošiem demences pacientiem ir labāka mobilitāte, vairāk saglabātas sociālās prasmes un augstāka dzīves kvalitāte, salīdzinot ar tradicionālo pansionātu iemītniekiem (Saxton et al., 1998). Kvalitatīvie novērojumi rāda, ka šādā vidē cilvēki biežāk pārvietojas patstāvīgi, piedalās sarunās un jūtas noderīgāki, iesaistoties, piemēram, ēst gatavošanā vai vienkāršos ikdienas darbos (Kane et al., 2007).

Ģimenes locekļi šādos apstākļos bieži vien ir apmierinātāki – viņi redz, ka radniekiem tiek nodrošināta individuālā uzmanība, un paši jūtas vairāk gaidīti piedalīties aprūpes centra dzīvē. Pētījumos konstatēts, ka tuvinieki mazāk izjūt vainas apziņu un aprūpes nastu, ja zina, ka vide ir ģimeniska un tuva mājas atmosfērai (Andren et al., 2002). Arī aprūpes personāls var gūt ieguvumu – mazā mēroga aprūpes vienībās

veidojas ciešākas attiecības ar iemītniekiem, kas dod lielāku profesionālo gandarījumu un motivāciju darbam.

Nīderlandē veikts pētījums parādīja, ka aprūpētāji maza mēroga nodaļās vidēji bija apmierinātāki ar darbu un izjuta lielāku autonomiju, jo varēja elastīgāk organizēt ikdienas darbu un radošāk pieiet aprūpei (*Alfredson et al., 1994*).

Tomēr citi pētījumi norāda, ka šādas pārmaiņas jāvērtē kritiski. Dažos gadījumos novērots pat augstāks uzvedības traucējumu līmenis mazajos centros – iespējams, tādēļ, ka iemītnieki brīvākā vidē vairāk pauž simptomus vai arī intensīvāka sociālā mijiedarbība rada konfliktus. Dažkārt personālam pieaug darba slodze, jo integrētās aprūpes modelī viena aprūpētāju komanda veic visus uzdevumus (aprūpe, ēdināšana, uzkopšana, izklaide), kas var būt fiziski un emocionāli prasīgi (*Onishi et al., 2006*). Piemēram, Verbēka un kolēģu (2010) kvaziekperimentālais pētījums Nīderlandē atklāja, ka kopējie dzīves kvalitātes un simptomu rādītāji mazajos un tradicionālajos aprūpes centros būtiski neatšķīrās, taču ģimeņu apmierinātība un personāla motivācija bija ievērojami augstāka ģimeniskajos centros. Autori uzsvēra, ka mazā mēroga māju modelis pats par sevi nav universāls risinājums, un tā efektivitāte ir atkarīga no vairākiem faktoriem – personāla apmācības, finansējuma pieejamības un iemītnieku kognitīvo traucējumu smaguma (*Verbeek et al., 2010*).

Kopumā gan teorija, gan starptautiskā pieredze apliecina: "mājīguma arhitektūra" – apzināta fiziskās vides un sociālās atmosfēras veidošana mājas līdzībā – ir perspektīvs virziens ceļā uz cilvēcīgāku un kvalitatīvāku aprūpi demences pacientiem. Tā balstās uz ideju, ka aprūpes iestāde var kļūt par istām "mājām", ja tajā integrēta gan silta, droša vide, gan cieņpilnas attiecības.

## **Ģimeniskai videi pietuvinātais aprūpes modelis Rīgas sociālās aprūpes centros**

Rīgas sociālās aprūpes centros ieviestais ģimeniskai videi pietuvinātais aprūpes modelis ir

viens no pirmajiem šāda veida mēģinājumiem Latvijā pārorientēt institucionālo aprūpi uz mājas aprūpes principiem. Šī modeļa izcelsme saistāma gan ar starptautiskās labās prakses piemēriem, gan ar vietējā līmenī identificēto nepieciešamību uzlabot demences pacientu aprūpes kvalitāti. Rīgas Labklājības departaments, sekojot Pasaules Veselības organizācijas un Eiropas Savienības aicinājumiem attīstīt cilvēkcentrētus, sabiedrībā balstītus pakalpojumus, 2020.–2021. gadā uzsāka projektu, kura mērķis bija pārveidot atsevišķas pansionātu nodaļas par ģimeniskajām demences nodaļām.

Sākotnēji tika veikti telpu pārbūves un iekārtojuma uzlabojumi RSAC "Mežciems" un "Gaiļezers" – divos lielākajos Rīgas pansionātos, kuros tradicionāli dzīvo visvairāk personu ar demenci. Modeļa pamatmērķis ir radīt pēc iespējas ģimeniskāku vidi sociālā aprūpes centra (turpmāk – SAC) ietvaros, neizejot no institucionālajiem rāmjiem, bet mainot iekšējo struktūru un darba organizāciju.

Katra jaunā demences aprūpes nodaļa ir veidota kā atsevišķa "dzīves telpa" ar mazāku klientu skaitu un īpašu aprūpes organizācijas modeli. Pēc pārbūves Rīgas sociālās aprūpes centrā "Mežciems" tika izveidota īpašas uzraudzības nodaļa 20 klientiem, kur istabiņās dzīvo tikai viens vai divi cilvēki. Katram iemītniekam ir iespēja iekārtot savu personīgo stūrīti ar mantām, fotogrāfijām un citām nozīmīgām lietām, tādējādi veicinot identitātes un piederības sajūtas saglabāšanu.

Kopējās telpas – dzīvojamā istaba un ēdamzona – ir iekārtotas kā mājas viesistaba ar dīvēniem, klubkrēsliem, grāmatplauktu un televizoru, radot ikdienišķu un siltu atmosfēru. Īpaša uzmanība pievērsta praktiskajam komfortam un drošībai – iegādātas ergonomiskas mēbeles, gultas ar regulējamu augstumu un aprikojums ar noapaļotiem stūriem, lai mazinātu traumu risku. Vide ir pielāgota cilvēkiem ar kustību un maņu traucējumiem: gaitenšos un telpās izvietotas norādes ar piktogrammām un virzienu rādītājiem, kā arī uz durvīm ir redzamas viegli uztveramas zīmes, tostarp ar Braila rakstu.

Nodaļas telpiskā organizācija pielāgota demences pacientu orientēšanās vajadzībām. Nodaļas ieejas durvis ir aprīkotas ar drošības mehānismiem, lai novērstu klejošanas risku. Ēkā nav krasu līmeņu maiņu vai sliekšņu, bet vannasistabas aprīkotas ar rokturiem un dušas krēsliem, lai veicinātu iemītnieku patstāvību higiēnas procedūrās. Koplietošanas sanitārajos mezgļos īpaši domāts par privātumu – durvis ir aizslēdzamas un katrā dušas vai tualetes kabīnē ir nodrošinātas starpsienas vai aizkari, kas sniedz cilvēkam cieņpilnu vidi arī ar aprūpētāja atbalstu. Šie risinājumi simbolizē institucionālās aprūpes pārorientēšanos uz mājīguma un personiskās telpas principiem, radot vidi, kurā ikviens iemītnieks var justies droši, cienīti un piederīgi.

Ģimenes tipa aprūpes nodaļās klientu skaits ir mazāks nekā standarta aprūpes blokos. RSAC "Mežciems" ģimeniskajā demences nodaļā šobrīd dzīvo aptuveni 20 cilvēku, bet RSAC "Gailezers" plānots līdz 30 iemītniekiem vienā nodaļā, kamēr tradicionālajās demences nodaļās agrāk uzturējās 40–50 personas. Plānots pakāpeniski samazināt grupas līdz aptuveni 15–16 cilvēkiem katrā, lai nodrošinātu ģimeniskai videi raksturīgu atmosfēru un personiskāku aprūpi.

Personāla darbs tiek pārorganizēts tā, lai aprūpētāju komanda būtu pastāvīga un strādātu ar konkrētās nodaļas iemītniekiem ilgtermiņā. Tas ļauj darbiniekiem labāk iepazīt katra klienta raksturu, ieradumus un vajadzības, veidojot ciešākas un uzticības pilnas attiecības. RSAC "Mežciems" ģimeniskajā demences nodaļā aprūpētāji, medicīnas māsas un sociālie aprūpētāji darbojas kā vienota komanda, savukārt katram klientam ir izstrādāts individuālais aprūpes plāns, kurā ietverta informācija par viņa dienas ritmu, iecienītajām nodarbēm, uztura īpatnībām un citām svarīgām vajadzībām. Personāls cenšas pielāgot ikdienas režīmu katram iemītniekam individuāli. Piemēram, ja kliente pieradusi mosties agrī, viņai tiek piedāvātas brokastis agrāk; savukārt tie, kuri ir pieraduši ilgāk pagulēt, netiek modināti pēc vispārīga grafika. Ja kāds ieradīs pēcpusdienā atpūsties, šis paradums tiek respektēts. Šāda elastīga pieeja ir viens no

jaunā aprūpes modeļa pamatprincipiem pretstatā iepriekšējai sistēmai, kurā ikdienas kārtība tika noteikta stingri un vienveidīgi visiem.

Maltīšu organizēšana ģimenes tipa nodaļās arī pietuvināta mājas dzīves modelim – ēdieni tiek gatavoti uz vietas nodaļas virtuvē vai pasniegts ģimeniskā atmosfērā, kur klienti var piedalīties galda klāšanā, trauku mazgāšanā un citos sadzīves darbos atbilstoši savām spējām. RSAC "Mežciems" ģimeniskajā demences nodaļā ir ierīkota neliela virtuve, kur darbinieki kopā ar iemītniekiem gatavo vienkāršus ēdienus, piemēram, cep pankūkas vai bulciņas svētkiem, tā veidojot mājas sajūtu un ikdienas ritma nepārtrauktību.

Šo nodaļu mērķgrupa ir cilvēki ar demenci dažādās slimības stadijās, kuriem nepieciešama pastāvīga 24/7 uzraudzība. Pirmām kārtām jaunajā modelī tika iekļauti tie klienti, kuri lielajās institucionālajās vienībās izjuta grūtības – piedzīvoja trausmi, apjukumu vai maldus idejas, ko pastiprināja trokšņaina vide un pārāpdzīvotība. Mazāka, strukturētāka un mierīgāka vide šiem cilvēkiem sniedz lielāku drošības sajūtu un emocionālu stabilitāti.

Līdztekus fiziskās vides pārveidei nozīmīgs uzsvars tiek likts uz personāla apmācību un attieksmes maiņu. Aprūpētāji un medicīnas māsas ir apguvušas demences aprūpes jaunākās metodes – piemēram, validācijas tehniku, kas paredz ieklausīšanos un empātisku piekrišanu slimnieka sajūtām, pat ja viņa teiktais neatbilst realitātei, nevis šo izjūtu noraidīšanu. Ir apgūti arī atmiņu terapijas elementi – sarunas par



pagātnes notikumiem, fotogrāfiju skatīšanās un citi veidi, kas palīdz uzturēt identitātes un piederības sajūtu. Papildus tam tika ieviesta bezpalīdzības mazināšanas pieeja, kuras mērķis ir motivēt klientus saglabāt un izmantot atlikušās spējas, nevis darīt visu viņu vietā.

RSAC "Mežciems" pieredze liecina, ka aprūpes kvalitāte būtiski uzlabojas, tieši pateicoties mazākam klientu skaitam uz vienu aprūpētāju. Tas dod iespēju personālam veltīt katram iemītniekam vairāk individuālas uzmanības – aprunāties, novērtēt viņa emocionālo stāvokli un attiecīgi pielāgot pieeju. Ja agrāk lielās nodaļās aprūpētāji bija spiesti darboties gandrīz mehāniski, koncentrējoties uz pamata higiēnas un ēdināšanas procesu nodrošināšanu, tad ģimenes tipa vienībās ar 15–20 iemītniekiem ir iespējams atteikties no "konveijera principa" un veidot patiesi cilvēcīgu kontaktu.

Svarīga jaunā modeļa sastāvdaļa ir arī tuvinieku iesaiste aprūpes procesā. Ģimeniskajās demences nodaļās radnieki var apmeklēt savus tuviniekus jebkurā laikā, bez stingri noteiktiem apmeklējumu grafikiem, kā arī piedalīties kopīgās aktivitātēs un svinībās. Piemēram, svētku reizēs tiek rīkoti pasākumi, kuros piedalās iemītnieku bērni un mazbērni, savukārt daļa radnieku brīvprātīgi iesaistās ikdienas dzīvē – palīdz pastaigās, lasa priekšā grāmatas vai organizē nodarbības nelielām grupām. Šāda atvērtība veicina piederības sajūtu un pietuvina aprūpes vidi ģimenes mājas konceptam, kur ģimenes locekļi brīvi ienāk un iesaistās.

Līdz ar to personāla un ģimeņu sadarbība kļūst arvien ciešāka. Aprūpes darbinieki regulāri informē tuviniekus par klientu veselības stāvokli, uzklaua viņu viedokli un vēlmes, kā arī meklē kopīgus risinājumus aprūpes uzlabošanai.

## **Pētījuma rezultāti: ieguvumi klientiem, personālam un tuviniekiem**

Ģimeniskai videi pietuvinātā aprūpes modeļa ieviešanu Rīgas sociālās aprūpes centros papildināja Rīgas valstspilsētas Labklājības departamenta veiktais pētnieciskais darbs,

kura laikā tika vākti empīriskie dati un interviju materiāli, lai novērtētu jaunās pieejas ietekmi. Analizējot gan kvantitatīvos rādītājus, gan kvalitatīvās intervijas ar klientiem, personālu un tuviniekiem, konstatēti vairāki būtiski ieguvumi.

## **Klientu emocionālais un kognitīvais stāvoklis**

Viens no pirmajiem novērotajiem ieguvumiem ir klientu emocionālā līdzsvara uzlabošanās. Mazāka iemītnieku skaita un klusākas vides dēļ samazinājās trauksmes epizožu biežums. Ja iepriekš lielajās demences nodaļās gandrīz katru dienu tika novērota skaļa neapmierinātība vai satraukta uzvedība, jaunajās ģimeniskā tipa nodaļās šādi gadījumi kļuvuši ievērojami retāki. Mazinājās arī nemiera un klejošanas epizodes – piemēram, iemītnieki, kuri agrāk regulāri centās meklēt "izeju", jaunajā vidē vairāk iesaistās kopējās aktivitātēs vai mierīgi pavada laiku dzīvojamā telpā. Agresīvas uzvedības epizodes samazinājušās, un to kritumu personāls novērtējis aptuveni 30% salīdzinājumā ar iepriekšējo situāciju. Dažiem klientiem bijis iespējams samazināt nomierinošo medikamentu devas, jo emocionālais fons kļuvis stabilāks.

Lai gan demencei raksturīgo kognitīvo funkciju lejupslīdi apturēt nav iespējams, novērots, ka jaunajā vidē klienti ilgāk saglabā sociālās prasmes – iesaistās sarunās, reaģē uz uzrunu un uzrāda emocionālas reakcijas. Personāls norādīja,

*« Lai gan demencei raksturīgo kognitīvo funkciju lejupslīdi apturēt nav iespējams, novērots, ka jaunajā vidē klienti ilgāk saglabā sociālās prasmes – iesaistās sarunās, reaģē uz uzrunu un uzrāda emocionālas reakcijas. »*



ar tradicionālajām nodalām. To galvenie iemesli ir ciešākas un siltākas attiecības ar klientiem, lielāka darba jēgas izjūta, pozitīvāka komandas sadarbība un mazāks stress. Personāla mainība jaunajās nodalās samazinājusies, kas apliecina, ka darba vide kļuvusi stabilāka un pievilcīgāka. Darbinieki jūtas novērtēti, jo redz projekta praktiskos rezultātus un sabiedrības atzinību. Ciešāka sadarbība komandā un kopējs mērķis – nodrošināt klientiem cieņpilnu dzīvi – mazina spriedzi un konfliktus, tādējādi samazinot izdegšanas risku. Svarīgs aspekts ir arī radošuma iespēju paplašināšanās darbā. Darbinieki var izmantot savus talantus un intereses, lai bagātinātu iemītnieku ikdienu – piemēram, organizēt muzikālus vakarus, lasīšanas stundu vai kopīgas aktivitātes. Šāda profesionālā piepildītuma sajūta veicina lojalitāti un motivāciju, kā arī pozitīvi ietekmē aprūpes kvalitāti. Apmierināts un iesaistīts personāls rada emocionāli siltāku un drošāku vidi klientiem.

## Tuvinieku ieguvumi

No ģimenes locekļu skatpunkta galvenais ieguvums ir sirdsmiers un lielāka uzticēšanās aprūpei. Tuvinieki jūtas drošāk, zinot, ka viņu radnieks atrodas vidē, kas līdzinās mājām un kur pret viņu izturas ar cieņu un rūpēm. Kāds respondents intervijā sacīja: "Tagad vakarā eju gulēt bez vainas sajūtas – zinu, ka mammai tur ir labi un viņa nav viena." Daudzi tuvinieki novēro pozitīvas pārmaiņas savu radnieku uzvedībā un emocionālajā stāvoklī – cilvēki kļuvuši runīgāki, atvērtāki, mazāk nomākti un biežāk izrāda prieku. Kāda sieviete atzina: "Mamma vienmēr baidījās no pansionāta, bet tagad viņa man saka, ka te ir labi aprūpētāji un viņa jūtas droši." Svarīgs ieguvums ir arī iespēja pavadīt laiku kopā saturīgi. Tuvinieki var brīvi apmeklēt savus radniekus, piedalīties kopīgās nodarbēs, svinībās vai vienkārši pavadīt laiku sarunās un pastaigās. Tas stiprina ģimenes saiknes un mazina psiholoģisko spriedzi, kas bieži saistīta ar tuvinieka ievietošanu aprūpes centrā. Kopumā ģimenes ir ievērojami apmierinātākas ar sniegto aprūpi. Tuvinieku aptauju rezultāti rāda, ka lielākā daļa pozitīvi vērtē jauno aprūpes modeli,

*« Kopumā ģimenes ir ievērojami apmierinātākas ar sniegto aprūpi. Tuvinieku aptauju rezultāti rāda, ka lielākā daļa pozitīvi vērtē jauno aprūpes modeli, uzsverot tā cilvēcīgumu, atvērtību un cieņpilno attieksmi pret cilvēku. »*

uzsverot tā cilvēcīgumu, atvērtību un cieņpilno attieksmi pret cilvēku.

## Pētījuma rezultātu apkopojums

Apkopojot pētījuma rezultātus, var secināt, ka "mājīguma arhitektūras" ieviešana sniegusi būtiskus uzlabojumus visām iesaistītajām pusēm.

**Klientiem** – nodrošināta individuālāka uzmanība, lielāka drošība un emocionāls līdzsvars. Viņi izjūt ģimenisku atmosfēru, saglabā ikdienas prasmes un dzīvo cieņpilnāku, cilvēkcentrētu dzīvi. Klienti arvien vairāk jūtas kā pilnvērtīgas personības, nevis tikai aprūpes objekti.

**Personālam** – uzlabojusies darba vide un attiecības gan ar klientiem, gan kolēģiem. Samazinājusies izdegšana un personāla mainība, pieaugusi darba jēgas izjūta un profesionālais gandarījums. Darbinieki izjūt, ka viņu darbs ir novērtēts un sniedz reālu ieguldījumu cilvēku labbūtnībā.

**Tuviniekiem** – pieaugusi uzticēšanās aprūpes sistēmai, un sirdsmieru nodrošina apziņa, ka radnieks atrodas drošā un cilvēcīgā vidē. Ģimenes locekļi var joprojām būt blakus savam tuviniekam, iesaistīties ikdienas aktivitātēs un saglabāt emocionālu saikni. Tas mazina vainas sajūtu un paaugstina apmierinātību ar sniegto aprūpi.

Šie secinājumi atbilst starptautiskajai pieredzei,

kura apliecina, ka maza mēroga, mājīgai videi pietuvinātas aprūpes iestādes parasti uzrāda augstāku klientu, ģimeņu un personāla apmierinātības līmeni, pat ja klīniskie rādītāji ne vienmēr būtiski mainās (Krier et al., 2023). Arī Rīgas gadījumā novērota pozitīva dinamika, apliecinot, ka ģimeniskā modeļa ieviešana uzlabo dzīves kvalitāti cilvēkiem ar demenci un padara aprūpes procesu humānāku, efektīvāku un ilgtspējīgāku.

Vienlaikus jāņem vērā, ka pētījums veikts salīdzinoši īsā laika posmā, bet demence ir progresējoša slimība, tādēļ ilgtermiņa efekti būs jāvērtē turpmāk. Tomēr jau šobrīd var droši secināt, ka Rīgas pieredze apliecina būtisku paradigmas maiņu – no tradicionālas institucionālas aprūpes uz personcentrētu, cieņpilnu un mājīgā vidē balstītu pieeju.

## Secinājumi un rekomendācijas

“Mājīguma arhitektūra” demences aprūpē — proti, telpas, vides un attiecību veidošana pēc ģimenes dzīves principiem — sniedz nozīmīgu pozitīvu ietekmi uz aprūpes kvalitāti un cilvēku labbūtību. Rīgas pieredze apliecina, ka pat lielu institūciju ietvaros iespējams izveidot ģimenisku mikrovidi, kas veicina emocionālu līdzsvaru, drošības sajūtu un dzīves kvalitāti.

Apkopojot pētījuma rezultātus un prakses novērojumus, izkristalizējas šādi galvenie secinājumi.

- **Mazāka mēroga un mājīga vide palīdz saglabāt cilvēka cieņu un identitāti aprūpē.**

Klienti jūtas drošāk, mazāk izjūt stresu un spēj labāk izpaust atlikušās spējas, ja vide ir pielāgota viņu vajadzībām – ar skaidrām orientēšanās zīmēm, personīgo telpu un drošības elementiem – un nav pārapsūta. Šāda vide ne tikai uzlabo pašsajūtu, bet arī, mazinot psiholoģisko diskomfortu, netieši ietekmē slimības simptomu smagumu.

- **Attiecību kvalitāte aprūpē ir tikpat nozīmīga kā medicīniskie un aprūpes procesi.**

Uzticības un savstarpējas cieņas pilnas attiecības starp aprūpētājiem, klientiem un

tuviniekiem uzlabo aprūpes rezultātus. Cilvēki ir mierīgāki, labprātāk pieņem palīdzību un jūtas piederīgi. Tuvinieku iesaiste veicina kopības sajūtu un palīdz mazināt izolētības risku, kas ir būtisks demences gadījumā. Tādēļ apzinātai attiecību “arhitektūrai” – attiecību veidošanai kā aprūpes procesa sastāvdaļai – jābūt katras sociālās aprūpes programmas pamatā.

- **Personāla loma mainās no uzdevumu izpildītāja uz partneri un līdzgaitnieku klientam.**

Šī pieeja paaugstina aprūpes kvalitāti, jo darbinieki labāk izprot klientu individuālās vajadzības un radošāk risina ikdienas situācijas. Vienlaikus modelis prasa sistemātisku ieguldījumu personāla apmācībā, lai darbinieki spētu pildīt paplašinātas lomas – nodrošināt ne tikai aprūpi, bet arī sociālos kontaktus, brīvā laika aktivitātes un emocionālu atbalstu. Ieguldījumi personāla kompetencē atmaksājas ilgtermiņā, jo samazinās darbinieku mainība un uzlabojas pakalpojuma nepārtrauktība.

- **Mazāks klientu skaits uz vienu aprūpētāju nodrošina individuālāku pieeju.**

Tas uzlabo gan ikdienas aprūpes kvalitāti (mazāk izgulējumu, labāka higiēna un uzturs), gan emocionālo labbūtību, kas bieži paliek otrajā plānā tradicionālajās institūcijās. “Mājīguma arhitektūra” integrē emocionālo komfortu kā neatņemamu aprūpes kvalitātes kritēriju.

- **“Ģimenes tipa” aprūpes modelis ir struktūrīgs virziens ilgtermiņa aprūpes attīstībā Latvijā.**

Tas saskan ar deinstitucionalizācijas politikas mērķiem un ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām principiem, kas paredz dzīves apstākļu nodrošināšanu pēc iespējas tuvāk sabiedrības ierastajai videi arī institucionālā aprūpē. Latvijā jau tiek attīstīti grupu dzīvokļi personām ar garīga rakstura traucējumiem, un ģimeniskās nodaļas demences aprūpē ir līdzvērtīgs koncepts, kas pielāgots senioriem.

## Izmantotā literatūra

1. Alfredson, B. B., & Annerstedt, L. (1994). Staff attitudes and job satisfaction in the care of demented elderly people: Group living compared with long-term care institutions. *Journal of Advanced Nursing*, 20(5), 964–974. Pieejams: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1046/j.1365-2648.1994.20050964.x>
2. Alzheimer Europe. (2019). *Dementia in Europe Yearbook 2019: Estimating the prevalence of dementia in Europe*. Luxembourg: Alzheimer Europe. Pieejams: [https://www.alzheimer-europe.org/sites/default/files/alzheimer\\_europe\\_dementia\\_in\\_europe\\_yearbook\\_2019.pdf](https://www.alzheimer-europe.org/sites/default/files/alzheimer_europe_dementia_in_europe_yearbook_2019.pdf)
3. Andren, S., & Elmstahl, S. (2002). Former family carers' subjective experiences of burden: A comparison between group living and nursing home environments in one municipality in Sweden. *Dementia*, 1(2), 241–254. Pieejams: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/147130120200100209>
4. Eurostat. (2025). Life expectancy in the EU increased to 81.7 years in 2024. Eurostat News. Pieejams: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250911-1>
5. Finnish Institute for Health and Welfare (THL). (2024, March 6). Memory disorders are more prevalent than previously estimated – in 2040, nearly 250,000 will fall ill. Pieejams: <https://thl.fi/en/-/memory-disorders-are-more-prevalent-than-previously-estimated-in-2040-nearly-250-000-will-fall-ill>
6. Fleming, A., Kydd, A., & Stewart, S. (2017). Care homes: The developing ideology of a homelike place to live. *Maturitas*, 99, 92–97. Pieejams: <https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2017.02.013>
7. Gillen, E., Edwards, D., Roberts, S., Davies, N., Davies, I., & Harden, J. (2024). Relationship-centred care for people living with dementia in care homes: A rapid evidence summary. Pieejams: <https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2024.04.15.24305839v1>
8. Kalnbērziņa, K. (2019). Ko demogrāfijas izaiņinājumi nozīmē Baltijas valstu darba tirgum? *Makroekonomika.lv*. Pieejams: <https://www.makroekonomika.lv/raksti/ko-demografijas-izainajumi-nozime-baltijas-valstu-darba-tirgum>
9. Kane, R. A., Lum, T. Y., Cutler, L. J., Degenholtz, H. B., & Yu, T.-C. (2007). Resident outcomes in small-house nursing homes: A longitudinal evaluation of the initial Green House program. *Journal of the American Geriatrics Society*, 55, 832–839. Pieejams: <https://agsjournals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1532-5415.2007.01169.x>
10. Kitwood, T. (1997). *Dementia reconsidered: The person comes first*. Buckingham: Open University Press.
11. Krier, D., de Boer, B., Hilgsmann, M., Wittwer, J., & Amieva, H. (2023). Evaluation of dementia-friendly initiatives, small-scale homelike residential care, and dementia village models: A scoping review. *Journal of the American Medical Directors Association*, 24(7), 1020–1027.e1. Pieejams: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37121264/>
12. Onishi, J., Suzuki, Y., Umegaki, H., Endo, H., Kawamura, T., Imaizumi, M., & Iguchi, A. (2006). Behavioral, psychological and physical symptoms in group homes for older adults with dementia. *International Psychogeriatrics*, 18, 75–86. Pieejams: [https://www.intpsychogeriatrics.org/article/S1041-6102\(24\)04758-6/fulltext](https://www.intpsychogeriatrics.org/article/S1041-6102(24)04758-6/fulltext)
13. Rossum, E. V., et al. (2009). Small, homelike care environments for older people with dementia: A literature review. *International Psychogeriatrics*. Pieejams: <https://doi.org/10.1017/S104161020800820X>
14. Saxton, J., Silverman, M., Ricci, E., Keane, C., & Deeley, B. (1998). Maintenance of mobility in residents of an Alzheimer special care facility. *International Psychogeriatrics*, 10, 213–224. Pieejams: [https://www.intpsychogeriatrics.org/article/S1041-6102\(24\)03497-5/fulltext](https://www.intpsychogeriatrics.org/article/S1041-6102(24)03497-5/fulltext)
15. TV3 Ziņas. (2025). Latvijā pieaug demences pacientu skaits – slimo arvien jaunāki cilvēki. Pieejams: <https://tv3.lv/zinas/latvija/sabiedriba/latvija-pieaug-demences-pacientu-skaits-slimo-arvien-jaunaki-cilveki/>
16. Verbeek, H., van Rossum, E., Zwakhalen, S. M., Ambergen, T., Kempen, G. I., & Hamers, J. P. (2010). Dementia care redesigned: Effects of small-scale living facilities on residents, their family caregivers, and staff. *Journal of the American Medical Directors Association*, 11(9), 662–670.
17. Verbeek, H., van Rossum, E., Zwakhalen, S. M., Ambergen, T., Kempen, G. I., & Hamers, J. P. (2009). The effects of small-scale, homelike facilities for older people with dementia on residents, family caregivers and staff: Design of a longitudinal, quasi-experimental study. *BMC Geriatrics*, 9(3). Pieejams: <https://doi.org/10.1186/1471-2318-9-3>
18. Wahl H-W, Wiesman GD (2003). Environmental gerontology at the beginning of the new millennium: reflections on its historical, empirical, and theoretical development. *The Gerontologist* 43(5):616–627
19. World Health Organization. (2012). *Dementia: A public health priority*. Geneva: World Health Organization. ISBN 978-92-4-156445-8. Pieejams: <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/8e-74cc6f-f2eb-413e-9f59-39e0eeb999d2/content>

# Ne tikai graudu siltums



**Inese Grīnvalde**

*Mg. paed.*



**Vita Roga-Vailza**

*Dr. sc. paed., VSAC "Zemgale" Pakalpojuma  
nodrošināšanas nodaļas vecākā eksperte*

Šis raksts ir kā turpinājums 2024. gada 2. numurā publicētajam Vitas Rogas-Vailzas veidotajam rakstam "Siltie graudi pret stresu" (pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/27492/download?attachment>). Iepriekšējā rakstā tika sniegts ieskats par siltajiem graudiem kā inovatīvu metodi, kuras pamatā ir zinātniski pierādīta metodika par silto graudu lietošanu. Silto graudu metode ir instruments bērnu emocionālās attīstības atbalstam, uzsverot speciālista un vecāku sadarbības nozīmi, mazinot ilgstoša stresa radītos traucējumus bērna uzvedībā un uzlabojot fizisko un psihoemocionālo stāvokli. Praktiskajā darbībā arvien skaidrāk iezīmējas, ka ar silto graudu siltumu un taktilo stimulāciju vien nepietiek. Ļoti nozīmīga loma ir pašam cilvēkam, viņa spējai veidot attiecības. Šajā rakstā autore sintezēs un konspektīvi atspoguļos Daugavpils Universitātes, Latvijas Universitātes un SIA "BeATUS"<sup>1</sup> veikto pētījumu datus, kuros tika analizētas gan bērnu un vecāku attiecības ģimenē, gan speciālistu pieredze darbā ar bērniem un sadarbībā ar vecākiem, izmantojot silto graudu metodi. Kā īpaša aktualitāte silto graudu izmantošanā pēdējā laikā ir parādījusies metodes lietderība darbā ar senioriem. Par šo novītāti tiks stāstīts raksta nobeigumā.

<sup>1</sup> SIA "BeATUS" – sociālais uzņēmums, kas sniedz sociālo pakalpojumu sociālās rehabilitācijas jomā (neoficiālais nosaukums jeb zīmols ir "Laimes blōda"), kura mērķis ir veicināt sabiedrības dzīves kvalitātes uzlabošanu. Galvenā darbības forma ir attīstošas nodarbības siltajos graudos (otrs apzīmējums – silto graudu terapija) bērniem un pusaudžiem vecumā no pusotra līdz 15 gadiem. Uzņēmuma dibinātāja ir Inese Grīnvalde. Uzņēmums savu pakalpojumu sniedz sadarbībā ar sociālajiem dienestiem Madonā, Ķekavā, Baldonē un Bauskā.

## Pētījumu apraksts un ieguvumi

Pētījumi par silto graudu kā metodes efektīvītāti darbā ar bērniem un vecākiem aizsākušies jau 2022. gadā, kad Inese Grīnvalde, kas ir viena no šī raksta autorēm, savā maģistra darbā (Grīnvalde, 2022) veica pētījumu par silto graudu metodes izmantošanu darbā ar ģimenēm, kurās ir izjaukta ģimenes hierarhija.<sup>2</sup> Empīriskajā daļā būtiska vieta tika ierādīta vecāku iesaistes un sadarbības ar speciālistiem apzināšanai, tāpēc pētījuma laikā notika arī regulāras supervīzijas, konsultācijas un reflektējošas tikšanās, kas noderēja kā atbalsta un mācīšanās vide gan vecākiem, gan speciālistiem. Pētījumā tika

<sup>2</sup> Ģimenes hierarhija – tā ir lomu sistēma ģimenē, kurā pieaugušie (vecāki) ieņem vadošo pozīciju, bet bērni ir viņu aizsardzībā un vadībā. Šāda hierarhija rada drošības, stabilitātes un kārtības sajūtu.



**« Nodarbības ar siltajiem graudiem veicināja bērna spēju regulēt emocijas, attīstīt komunikācijas prasmes un mazināja stresa radītus simptomus, tomēr ilgtermiņa rezultāti var būt sasniedzami tikai ciešā sadarbībā ar vecākiem, jo bērna emocionālā labklājība ir tieši atkarīga no attiecībām ģimenē. »**

apliecināta statistiski nozīmīga saistība starp silto dabas materiālu izmantošanu un bērnu emocionālās, reflektīvās un sociokognitīvās attīstības uzlabošanos. Nodarbības ar siltajiem graudiem veicināja bērna spēju regulēt emocijas, attīstīt komunikācijas prasmes un mazināja stresa radītus simptomus, tomēr ilgtermiņa rezultāti var būt sasniedzami tikai ciešā sadarbībā ar vecākiem, jo bērna emocionālā labklājība ir tieši atkarīga no attiecībām ģimenē.

Paralēli Ineses Grīnvaldes maģistra darba pētījumam arī Daugavpils Universitātes maģistrante Anita Virse, kas pašlaik strādā Rīgas Valdorfskolā par izglītības psiholoģi, savu maģistra darbu "Siltie dabas materiāli emocionālās attīstības un reflektēšanas prasmju pilnveidei" (2023) fokusēja uz saistību starp silto dabas materiālu izmantošanu un bērnu emocionālo attīstību, īpaši vecumā no trīs līdz septiņiem gadiem (arī šis pētījums parādīja saistību starp emocionālo attīstību un dabas materiālu izmantošanu). Savukārt Latvijas Universitātes profesora Aleksandra Koļesova vadītais pētījums (Grīnvalde, Virse & Kravale-Pauliņa, 2023) apliecina, ka darbs

ar siltajiem dabas materiāliem būtiski mazina pirmsskolas vecuma bērnu sociāli emocionālās grūtības un veicina kognitīvo attīstību. Turpinot pētniecisko darbību, SIA "BeATUS" savā socioloģiskajā pētījumā balstījās uz iepriekš minētajiem pētījumiem, izmantojot strukturālās ģimenes sistēmu teorijas atziņas. Kā pētījuma ierobežojums ir jānorāda, ka pētītas tika ģimenes, kas jau ir meklējušas palīdzību pie terapijas speciālistiem un izmanto silto graudu nodarbības. Līdz ar to pētījuma rezultāti nav vispārināmi uz ģimeņu problemātiku kopumā, bet tos noteikti var pārņest un lietot, domājot par alternatīviem resursiem sociālajā darbā ar ģimenēm, kā arī, lai labāk izprastu grūtībās nonākušu ģimeņu vajadzības. Socioloģiskā pētījuma empīrika ir sadalīta trīs daļās:

1. strukturētu interviju ar bērnu un jauniešu vecākiem analīze;
2. strukturētu interviju ar SIA "BeATUS" darbiniekiem un speciālistiem analīze;
3. bērnu lietu analīze.

Tika veikta strukturētā intervija ar 23 vecākiem (19 mātes un četri tēvi) vecumā no 27 līdz 51 gadam, kuru bērni apmeklēja nodarbības siltajos graudos. Pētījuma mērķis bija apzināt vecāku izpratni un līdzdalību sadarbībā ar speciālistiem, kā arī noteikt galvenās problēmas, kas ietekmē bērna emocionālo un garīgo attīstību ģimenē. Tā kā bērna labsajūta ir cieši saistīta ar mijiedarbību ģimenē, būtiski analizēt ne tikai bērna uzvedības aspektus, bet arī ģimenes iekšējās attiecības, emocionālo klimatu un vecāku personisko pieredzi. Tika vaicātas vecāku domas par grūtībām ģimenē, par attiecībām un ģimenes struktūru, brāļu un māsu attiecībām, vēlamajām pārmaiņām attiecībās vai vidē. Apkopojot un analizējot iegūtos datus, tika secināts, ka 20 bērniem novērotas uzvedības un emocionālas problēmas (agresija, bailes, histērijas); 19 vecāki jūtas noguruši un bezspēcīgi, savukārt 22 atzīst emocionāla siltuma trūkumu ģimenē; 18 vecāki atzīst savu līdzatbildību bērna grūtībās. Turpmāk atziņas no intervijām ar vecākiem.

- Pētījuma autori atzīst, ka vecāki nereti neapzinās savu nozīmi ģimenes attiecību

sistēmā, nenovērtē savas lomas vai arī izpratne par savām lomām nav pietiekama (un to atzīst arī paši vecāki), jo daudzi no viņiem koncentrējas uz bērna problēmu ārējiem risinājumiem, redzamajām bērna uzvedības problēmām, ignorējot savu attiecību un vērtību sistēmas ietekmi uz bērna attīstību. Šie vecāki nepievērš uzmanību komunikācijas kvalitātei ģimenē, ģimenes hierarhijas struktūrai, kas būtiski ietekmē bērna emocionālo drošību. Intervijas apstiprināja to, ka pozitīvas pārmaiņas bērna emocionālajā attīstībā nav iespējams panākt tikai ar individuālām nodarbībām. Izšķiroša nozīme ir ģimenes iekšējām attiecībām un vecāku izpratnei par savu lomu bērna dzīvē. Svarīgākais atzinums ir tas, ka silto graudu metodi neizmanto tikai terapeitiskos nolūkos, bet tā darbojas arī kā diagnosticējoša metode un ļauj padziļināti izvērtēt un izprast ģimenes struktūru.

- Intervijas ar vecākiem ļāva padziļināti izprast ģimenes dinamiku, vērtības, attieksmi pret bērniem, reliģisko pārliecību un attiecību hierarhiju. Interviju analīze kalpoja kā pamats turpmākai salīdzinošai interpretācijai ar speciālistu intervijām, bērnu lietu analīzēm un supervīzijas datiem, veidojot daudzdimensionālu skatījumu uz ģimenes sistēmu un tās ietekmi uz bērna emocionālo attīstību.
- Papildinošs novērojums pētījumā bija par to, ka konsultācijas un sadarbība ar vecākiem ir būtisks metodes elements, jo darbs ar vecākiem palīdz izprast ģimenes hierarhiju, apzināt attiecību stīprās un vājās puses un veicina izmaiņas ģimenes emocionālajā klimatā.

Strukturētās intervijas ar speciālistiem tika iesaistīti "BeATUS" speciālisti, kuri strādā ar silto graudu metodiku visā Latvijā. Šo interviju mērķis bija noskaidrot, kādas vajadzības un problēmas speciālisti saskata graudu terapijas darbā ar bērniem un kāds ir viņu profesionālais viedoklis par sadarbību ar vecākiem. Jautājumi tika fokusēti uz pašu speciālistu vērtējumu par metodes efektivitāti, par to, kā tiek vērtēta sadarbība ar vecākiem. Tika intervēti astoņi speciālisti, kuri ar

**« Tā kā bērna labsajūta ir cieši saistīta ar mijiedarbību ģimenē, būtiski analizēt ne tikai bērna uzvedības aspektus, bet arī ģimenes iekšējās attiecības, emocionālo klimatu un vecāku personisko pieredzi. »**

silto graudu metodiku strādā vismaz vienu gadu un pirms tam ir ieguvuši atbilstošu kvalifikāciju pedagoģijā, logopēdijā, psiholoģijā, sociālajā darbā, medicīnā vai fizioterapijā.

Analizējot interviju ar speciālistiem rezultātus, izmantojot tematisko kontentanālizēsi metodi, tika secināts, ka lielākajā daļā ģimeņu emocionālais līdzsvars ir traucēts – vecāki izjūt trauksmi, nogurumu un nespēju uzturēt veselīgu kontroli pār notiekošo ģimenē. Bērni bieži kļūst par ģimenes emocionālo centru, aizstājot tuvinību starp vecākiem. Trūkst pamatvērtību un garīga atbalsta sistēmas, kas palīdzētu risināt konfliktus un dotu jēgu attiecībām. Daudzās ģimenēs redzams atbalsta un robežu trūkums, kā arī nepietiekama atbildības izjūta gan sievietēm, gan vīriešiem. Vienlaikus rezultāti apliecināja nepieciešamību pēc supervīzijas speciālistiem, bet alternatīvi varētu organizēt speciālistu un vecāku kopējas grupas konsultācijas vai tematiskas psiholoģiskā atbalsta grupas, kas iezīmētu novitāti veidā, kādā silto graudu metodes rezultāti tiek apkopoti un izmantoti.

Turpmāk rakstā kopsavilkums par galvenajiem secinājumiem, kas tika gūti no intervijām ar speciālistiem.

- Metode ir efektīva, jo nodarbības bērniem ir patīkamas, palīdz mazināt stresu, runas un miega traucējumus, kā arī pārmērīgu muskuļu sasprindzinājumu un hiperaktivitāti.

Bērniem uzlabojas runa, spēja adaptēties, regulēt emocijas. Arī vecāki izjūt nomierinošu efektu, mazinās viņu emocionālā spriedze, un viņi ir atvērtāki, reflektējot par savu lomu ģimenē.

- Sadarbību ar ģimeni speciālisti vērtē kā pozitīvu, tomēr nepietiekamu. Daudzi vecāki joprojām distancējas no nodarbību procesa, sagaidot, ka speciālists atrisinās problēmas viņu (vecāku) vietā. Šādos gadījumos vecākiem vienmēr nepieciešams papildu atbalsts un izpratne no speciālistu puses.
- Bērna emocionālais stāvoklis un uzvedība ir tieši atkarīga no ģimenes attiecību kvalitātes<sup>3</sup>. Bieži novērots hierarhijas trūkums un lomu sajaukums ģimenē, kas nozīmē, ka ģimenē nav skaidri izteiktu robežu.
- Kā biežāk novērotās problēmas ģimenēs tiek uzsvērtas vecāku grūtības pārvaldīt dusmas un emocijas, vēlme "izlabot" bērnu, neapzinoties pašu emocionālo atbildību. Nereti bērns tiek likts ģimenes hierarhijas augšgalā, kas izjauc līdzsvaru attiecībās.

Bērnu lietu analīze tika organizēta ar mērķi noskaidrot, kādas ir bērnu galvenās grūtības, ar kurām vecāki vērsas pēc palīdzības pie silto graudu metodikas speciālistiem. Tika analizētas septiņu ģimeņu lietas bērniem vecumā no diviem līdz 13 gadiem. Lietu analīze notika, pamatojoties uz šādiem kritērijiem: ģimenes stāvoklis, struktūra; bērnības emocionālie pārdzīvojumi; attiecību modeļa pārmantošana; iepriekšējo attiecību sekas; ģimenes hierarhijas sajaukums, tā cēloņi; garīguma un ticības dimensija; lomu sajaukums; attiecību izpratnes trūkums.

Analizējot lietas, atklājās būtiska kopīga iezīme, kas ietekmē bērnu emocionālo attīstību, ģimenes sistēmas līdzsvaru un vecāku savstarpējās attiecības, – vecākiem bieži ir grūti saprast, kāpēc attiecības ģimenē neveidojas harmoniski un kāpēc trūkst uzticēšanās, cieņas un vienotības. Pakārtoti izvirzījās problēmas, kas saistītas ar ģimenes hierarhijas trūkumu, vecāku pārmērīgu kontroli vai nespēju noteikt robežas, kā arī

<sup>3</sup> Attiecību kvalitāte ir saistīta ar to, cik ģimenes locekļi ir laimīgi, apmierināti un fiziski veseli.

vecāku trauksmi un emocionālu nesabalansētību. Gandrīz visās lietās bērnu emocionālās vai uzvedības problēmas ir cieši saistītas ar vecāku savstarpējām attiecībām un audzināšanas stilu. Divās ģimenēs konstatēti emocionāli ievainojumi bērniņā, kas ietekmē vecāku spēju veidot drošas un siltas attiecības ar bērniem. Vecāki, kas paši nav piedzīvojuši emocionālu drošību, mēdz būt vai nu emocionāli nepieejami, vai pārmērīgi sargājoši. Bērni šajās ģimenēs iemācās, ka mīlestība saistās ar sāpēm, veidojot izpratni – *ja mīlu, tad ciešu*. Savukārt septiņās lietās ģimenēs novērota vardarbības vai pazemojuma modeļu pārmantošana. Ja bērns redz, ka viens no vecākiem cieš un tiek pazemots, bet pēc tam viss "ir labi", viņš apgūst uzvedības shēmu, ka vardarbība ir normāla attiecību sastāvdaļa. Divās ģimenēs vecāku rīcību ietekmējusi iepriekšējo attiecību pieredze – toksiskas attiecības, šķiršanās un vardarbība. Līdz ar to vecāki izvairās no emocionālas tuvības, cenšoties sevi pasargāt, un kļūst attāli arī pret bērnu vajadzībām. Lietu izpētē izveidojās interesants secinājums, ka visās ģimenēs tēva loma tiek reducēta uz "funkciju" sniegt ģimenei materiālo nodrošinājumu, kamēr mātes pārņem audzināšanu un lēmumu pieņemšanu. Tas rada spriedzi un konfliktus, kuros tiek iesaistīti arī bērni. Sešās ģimenēs mātes ieņem





dominējošu lomu, un bieži jaunākajiem bērniem tiek ierādīta svarīgāka loma nekā vecākajiem bērniem. Šāda struktūra izraisa lomu sajaukumu, atbildības trūkumu un emocionālu disbalansu. Vairākās ģimenēs bērnu audzināšanā vadošo lomu ieņem vecmāmiņa.

## Galvenie secinājumi par bērnu lietās iegūtajiem datiem

- Rezultāti liecina, ka bērnu emocionālo un uzvedības problēmu sākums visbiežāk meklējams ģimenes attiecību struktūrā un vecāku emocionālajā līdzsvarā. Bieži vecāki neapzināti atkārto savu bērnības pieredzi – vai nu kā emocionālu distancēšanos, vai kā pārmērīgu rūpju un kontroles formu. Šāda rīcība liedz bērniem attīstīt noturību, pašregulācijas prasmes un spēju tikt galā ar grūtībām.
- Ģimenēs, kur tēvs zaudējis savu autoritāti un māte uzņēmusies gan emocionālo, gan strukturālo vadību, bieži veidojas pārrūpes tendence attiecībās ar bērniem. Tas kavē bērnu attīstību un rada ilgstošu spriedzi attiecībās.
- Konstatēts, ka garīguma trūkums ģimenes dzīvē atstāj ietekmi uz vērtību sistēmu un emocionālo līdzsvaru. Kad ģimenes dzīvē pamata vērtību sistēma pamazām zaudē

savu nozīmi un rūpes par bērnu kļūst par pašmērķi, vecāki nonāk atkarīgās, emocionāli manipulatīvās attiecībās.

- Kopumā bērnu lietu analīze norāda, ka efektīvs atbalsts bērnam iespējams tikai kompleksā darbā ar visu ģimeni, atjaunojot dabisko hierarhiju ģimenē, stiprinot vecāku sadarbību un pievēršoties garīgajai un emocionālajai veselībai. Silto graudu metodes izmantošana šajā darbā būtu ļoti nepieciešama.

## Trīs galvenie secinājumi par pētījumu kopumā

1. Pētījuma rezultāti apliecina, ka bērna emocionālā labklājība ir cieši saistīta ar ģimenes attiecību kvalitāti un vecāku spēju reflektēt par savu lomu bērna dzīvē. Autores izstrādātais inovatīvais pakalpojums – “Silto graudu metodika” – ir nozīmīgs ieguldījums bērnu emocionālās attīstības veicināšanā un stresa mazināšanā. Taktilā pieredze silto graudu vidē ne tikai rada drošības un miera sajūtu, bet arī uzlabo bērna koncentrēšanās spējas, komunikāciju un spēju apgūt jauno, veicinot mācīšanās procesus.
2. Ģimenēs ar ilgstoša stresa radītām grūtībām bieži trūkst strukturētas hierarhijas un emocionālas stabilitātes, ģimenes dinamikā nav progresa, kas atspoguļojas bērna uzvedībā un veselības stāvoklī. Sadarbība ar vecākiem un viņu iesaiste bērna attīstības procesā ir izšķirošs faktors ilgtspējīgu pārmaiņu nodrošināšanā. Šis secinājums vēl vairāk uzsver sistēmiskās pieejas izmantošanas nepieciešamību darbā ar ģimeni.
3. Nepieciešams attīstīt vecāku un speciālistu kopējas atbalsta grupas (varētu būt arī darba grupas) kā metodes izmantošanu. Šāda sistēmiska pieeja, kurā sociālie darbinieki, psihologi un pedagogi sadarbojas ar vecākiem, veicina emocionālo līdzsvaru, empātiju un vecāku atbildību, veido priekšnoteikumus dziļākai izpratnei par ģimenes funkcionēšanu un atbalsta bērna emocionālo un sociālo attīstību ilgtermiņā.

## Nedaudz par silto graudu metodikas izmantošanu vecāka gadagājuma cilvēkiem

Pasaules Veselības organizācijas 2019. gadā apkopotie dati rāda, ka aptuveni 15% senioru vecumā virs 60 gadiem ir kāds no garīgās veselības traucējumiem: aptuveni 7% senioru ir diagnosticēta depresija, 3,8% cieš no trauksmes un 5% slimo ar kādu no demences formām. Nereti šīs traucējumu formas pārklājas, diemžēl daudzos gadījumos tās laikus nediagnosticē vai arī diagnosticē kļūdaini. Kā jebkurā fizisku vai garīgu veselības traucējumu gadījumā, arī šādā situācijā darbojas likumsakarība – jo ātrāk un precīzāk slimību diagnosticē, jo veiksmīgāk iespējams sniegt palīdzību vai atbalstu (*World Health Organization, 2019*).

Ņemot vērā senioru kā sociālās grupas īpatnību palielināšanos, ar novecošanu saistītās saslimšanas un to radītos riskus, ir nepieciešams plašāks klāsts ar alternatīviem risinājumiem, kur līdzvērtīgu atbalstu var sniegt ne tikai speciālisti, bet arī tuvinieki, jo daudzviet sociālo pakalpojumu pieejamība ir ierobežota



lokācijas vai speciālistu trūkuma dēļ. Senioru veselības uzlabošanai nepieciešami kompleksi risinājumi, kas ietver gan medicīnisku aprūpi, gan sociālo atbalstu. Bieži vien šādās situācijās senioru tuvinieki tam nav sagatavoti, un mums kā sabiedrībai trūkst resursu, lai palīdzētu uzlabot dzīves kvalitāti gan senioriem, gan viņu tuviniekiem. Tādēļ SIA "BeATUS" speciālisti silto graudu metodi ir iestrādājuši jaunā pakalpojumā – "Silto graudu bļoda senioriem" – ar vairākiem uzdevumiem, kas praksē tiek aprobēti sociālās aprūpes un labbūtības un dienas centros Olainē un Ķekavā.

Arī darbā ar senioriem metodikai ir divas daļas: saruna ar noteiktu struktūru, ko vada speciālists, un praktiskie vingrinājumi siltajos graudos. Protams, sadalījums ir nosacīts, jo gan saruna, gan vingrinājumi visbiežāk notiek vienlaikus.

Raksta autori aicina negaidīt to brīdi, kad terapija ir jau nepieciešama, bet uzsākt darbu preventīvi, ja ir kādas norādes uz atbalsta nepieciešamību. Atcerēsimies, ka silto graudu metodika ir inovatīvs zinātniski pamatots un praksē pārbaudīts risinājums, kas rada mieru, atvieglo ikdienu un stiprina emocionālo labklājību bērniem, jauniešiem un viņu vecākiem, senioriem, kā arī pašiem speciālistiem. Tas noteikti ir instruments, ko var izmantot sociālā darba praksē.

### Izmantotie avoti

1. Grīnvalde, I. (2022). Antropoloģiskās hierarhijas atjaunošana supervizora darbā ģimenēm ar bērniem (Maģistra darbs). Eiropas Kristīgā akadēmija.
2. Grīnvalde, I., Virse, A., & Kravale-Pauliņa, M. (2023). Nodarbības ar siltajiem graudiem stresa mazināšanai un emocionālā līdzsvara noturībai. Ziņojums prezentēts Daugavpils Universitātes 66. starptautiskajā zinātniskajā konferencē, Izglītības zinātnes darba grupā.
3. Virse, A. (2023). Siltie dabas materiāli emocionālās attīstības un reflektēšanas prasmju pilnveidei 3 līdz 7 gadus veciem bērniem. Daugavpils: Daugavpils Universitāte.
4. World Health Organization, Research, Evidence and Data (2019). Izgūts no: [https://www.who.int/health-topics/ageing#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/ageing#tab=tab_1)

# Vajadzību izpratne darbā ar jauniešiem ar uzvedības traucējumiem



**Mārtiņš Moors**

Rīgas Stradiņa universitātes lektors



**Loreta Leitāne**

Rīgas Stradiņa universitātes bakalaura programmas "Sociālais darbs" absolvente

Raksts balstīts uz Loretas Leitānes 2025. gada pavasarī aizstāvēto bakalaura darbu "Jauniešu ar uzvedības traucējumiem<sup>1</sup> vajadzības sociālās rehabilitācijas programmas saņemšanā", darba vadītājs Mārtiņš Moors, un tā mērķis ir sniegt ieskatu pētījuma rezultātos. Pētījums norisinājās laikā no 2025. gada marta līdz aprīlim, un tajā tika pētīta jauniešu ar uzvedības traucējumiem un saskarsmes grūtībām pieredze biedrības "Resiliences centrs" nodrošinātās sociālās rehabilitācijas programmas "DARI"<sup>2</sup> (turpmāk – programma "DARI") noslēdzošajā – trešajā – posmā, kas arī bija pētījuma bāze. Pētījums veikts ar mērķi noskaidrot šo jauniešu vajadzības, kuras parādās pakalpojuma saņemšanas laikā, un izstrādāt priekšlikumus to pilnvērtīgākai apmierināšanai.

Sociālās rehabilitācijas programma pusaudžiem ar uzvedības traucējumiem un saskarsmes grūtībām "DARI" mērķa grupa ir Rīgas pilsētā deklarētie pusaudži vecumā no 13 līdz 18 gadiem.

<sup>1</sup> Rakstā termins "uzvedības traucējumi" tiek lietots Sociālā darba vārdnīcas šķirklja "sociālās rehabilitācijas programma jauniešiem ar uzvedības traucējumiem" (437. lpp.) kontekstā un netiek strikti nodalīts no termina "uzvedības problēmas".

<sup>2</sup> Vairāk par programmu var skatīt šeit: <https://resilience.lv/pakalpojumi/>

Programmas "DARI" mērķis ir nodrošināt psihoemocionālu atbalstu jauniešiem vecumā no 13 līdz 18 gadiem ar uzvedības un saskarsmes traucējumiem un viņu piesaistes personām, lai mazinātu jauniešu uzvedības un saskarsmes izraisītās sekas un grūtības, lai veicinātu jauniešu vecāku vai citu piesaistes personu izpratni par jauniešu vajadzībām, kas uzlabotu saskarsmi ģimenē un mazinātu konfliktus ģimenē un skolā. Programmas īstenošanas procesā ir trīs posmi – pirmais posms, kas paredzēts 15 jauniešiem, ilgst astoņus mēnešus un ietver jauniešu atlasīšanai programmai (saziņa ar Rīgas Sociālā dienesta sociālo darbinieku par konkrētā jaunieša atbilstību pakalpojuma mērķgrupai, jaunieša iepazīstināšana ar programmu), izbraukuma treniņus, individuālas speciālistu konsultācijas, grupu nodarbības, prasmju un praktisko iemaņu darbības, mentoringu, ekskursijas. Otrais posms paredzēts 10 jauniešiem, un tā ilgums ir seši mēneši. Pakalpojums tiek sniegts pusaudžiem, kuri ir beiguši programmas pirmo posmu un ir motivēti iesaistīties programmas otrajā posmā. Otrā posma aktivitātes ietver izbraukuma treniņus, individuālas speciālistu konsultācijas, Resiliences skolas nodarbības, prasmju un praktisko

**« Uzvedības problēmas pusaudžu vidū ir aktuāla un daudzdimensionāla problēma, kas ietekmē ne tikai pašu jaunieci, bet arī viņa ģimeni, izglītības iestādi, kurā jaunieci mācās, sociālo vidi un plašākā nozīmē – sabiedrību kopumā. Sociālie darbinieki praksē nereti sastopas ar situācijām, kurās pusaudzis izrāda agresīvu, asociālu vai impulsīvu uzvedību, klaiņo, neapmeklē skolu, lieto atkarību izraisošas vielas vai nonāk policijas redzeslokā. »**

liemaņu darbnīcas, mentoringu, ekskursijas, nodarbības pie arodmeistara. Pēdējais, trešais, posms ilgst septiņus mēnešus, ir paredzēts trīs jauniešiem, un ir pārejas posms pēc programmas otrā posma noslēgšanas. Līdz trešajam posmam nonāk jaunieši, kuri ir veiksmīgi izgājuši divus iepriekšējos posmus un kuriem joprojām ir nepieciešams atbalsts. Jaunieši, kuri ir tikuši līdz trešajam posmam, ir ieguvuši vērtīgu pieredzi, kas ļauj labāk izprast viņu vajadzības un līdz ar to efektīvāk mazināt uzvedības problēmas. Trešā posma jauniešiem ir vislielākā izpratne par savām vajadzībām un plašāka pieredze programmas ietvaros. Tieši tāpēc pētījuma ietvaros tika izvēlēts programmas "DARI" trešais posms un tā dalībnieki.

Rakstā apkopoti būtiskākie pētījuma teorētiskie un empīriskie secinājumi, kas var noderēt sociālajiem darbiniekiem un sadarbības partneriem praksē, strādājot ar pusaudžiem ar uzvedības problemātiku.

Uzvedības problēmas pusaudžu vidū ir aktuāla un daudzdimensionāla problēma, kas ietekmē ne tikai pašu jaunieci, bet arī viņa ģimeni, izglītības iestādi, kurā jaunieci mācās, sociālo vidi un plašākā nozīmē – sabiedrību kopumā. Sociālie darbinieki praksē nereti sastopas ar situācijām, kurās pusaudzis izrāda agresīvu, asociālu vai impulsīvu uzvedību, klaiņo, neapmeklē skolu, lieto atkarību izraisošas vielas vai nonāk policijas redzeslokā. Kā norādīts Valsts policijas 2024. gada pārskatā, noziedzīgu nodarījumu skaits, ko izdarījuši nepilngadīgie, pieaug – fiksēti 688 gadījumi, salīdzinot ar 589 gadījumiem 2023. gadā (Valsts policija, 2025).

Šādos apstākļos īpaši nozīmīgas kļūst sociālās rehabilitācijas programmas, kuru mērķis ir sniegt strukturētu, mērķtiecīgu un profesionālu atbalstu šiem jauniešiem. Programmas ne tikai cenšas mazināt uzvedības traucējumu simptomus, bet arī apzina to cēloņus – sarežģītas ģimenes attiecības, vāju jauniešu emocionālo inteliģenci un zemu pašvērtējumu, izglītības sistēmas nepilnības un sociālo izolāciju.

Latvijas praksē šobrīd darbojas vairākas programmas, tostarp "Palēciens"<sup>3</sup> un "DARI", kas veidotas tieši pusaudžiem ar uzvedības traucējumiem. 2024. gadā kopumā sociālās rehabilitācijas programmās jauniešiem ar uzvedības traucējumiem "DARI" un "Palēciens" piedalījās 159 jaunieši, bet trešajā posmā abās programmās kopā 17 jaunieši (Rīgas valstspilsētas pašvaldības Labklājības departaments, 2025, 99–100). Abas programmas piedāvā kompleksus pakalpojumus – konsultācijas ar sociālo darbinieku, psihologu un mentoru, individuālās un grupu nodarbības, izglītojošas aktivitātes un arī ārpuskolas nodarbības. Tomēr praksē bieži trūkst pētnieciskas izpratnes par to, kādi faktori jauniešiem šajās programmās ir visbūtiskākie, kā arī, kādas viņu subjektīvās vajadzības parādās (vai tiek izprastas labāk) programmu ietvaros un pēc tām.

Sociālās rehabilitācijas programmas trešais posms, kas tiek uzsākts pēc intensīvās

<sup>3</sup> Vairāk par šo programmu var lasīt: Bērziņa, M. (2019). Ieskaits jauniešu sociālās rehabilitācijas un atbalsta programmā "Palēciens" (26. lpp.). Sociālais Darbs Latvijā, 2 (2019), 26. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/7534/download?attachment>

programmas daļas, ir īpaši piemērots laiks jauniešu pašrefleksijai un vajadzību identificēšanai. Šajā periodā jaunieši sāk izjust pārmaiņu rezultātus un spēj skaidrāk formulēt, kas viņiem palīdzējis vai, tieši pretēji, pietrūcis ceļā uz sociālo iekļaušanos un iesaistīšanos sociālajā dzīvē. Tādējādi padziļināta šo vajadzību izpēte var sniegt iespēju uzlabot sociālās rehabilitācijas programmas saturu un pielāgot to jauniešu vajadzībām. Vajadzību apzināšanās un uz tām balstītu pakalpojumu attīstība ir viena no būtiskākajām mūsdienu sociālā darba prioritātēm. Ja sociālie darbinieki un citi speciālisti, kas strādā ar pusaudžiem, gūst labāku izpratni par jauniešu subjektīvajām vajadzībām, iespējams panākt būtisku uzlabojumu ne vien konkrēta indivīda dzīvē, bet arī veicināt plašāku sabiedrības izpratni par mērķa grupas vajadzībām un uzvedības problēmu patiesajiem cēloņiem.

Lai izprastu uzvedības problēmu būtību pusaudžu vidū un meklētu efektīvus risinājumus uzvedības izmaiņām, nepieciešams balstīties uz attīstības psiholoģijas un sociālā darba teorētiskajiem pamatiem. Jauniešu vecumposms ir viens no būtiskākajiem cilvēka attīstības posmiem, kurā notiek identitātes veidošanās,

**« Devianta uzvedība tiek raksturota kā atkāpe no sabiedrībā pieņemtajām normām, un tā var tikt interpretēta gan kā sabiedrības reakcijas, gan jaunieša iekšējo konfliktu rezultāts. Šāda uzvedība bieži rodas kā neformāla pretestība vai mēģinājums pievērst uzmanību latentām vai nepamanītām vajadzībām. »**

autonomijas meklējumi un savas vietas sabiedrībā apzināšanās. Tieši šajā vecumā uzvedības traucējumi visbiežāk manifestējas kā reakcija uz psiholoģisko, sociālo vai bioloģisko faktoru kopumu.

Saskaņā ar Ērika H. Eriksona psihosociālās attīstības teoriju pusaudzis saskaras ar attīstības uzdevumu – veidot identitāti un izvairīties no identitātes difūzijas. Ja jauniešiem trūkst stabilas sociālās vides, pozitīvu autoritāšu vai iespējas izpaust sevi pieņemošā kontekstā, rodas identitātes konflikti, kas var izpausties kā deviantas vai asociālas uzvedības formas. Eriksons uzsver, ka tikai tad, ja šajā attīstības posmā tiek nodrošināts pietiekams sociālais un emocionālais atbalsts, pusaudzis spēj sekmīgi risināt šo krīzi un virzīties uz nākamo attīstības posmu.

Maslova vajadzību hierarhijas teorija ir vēl viens būtisks instruments pusaudžu uzvedības izpratnē. Ja netiek apmierinātas pamata vajadzības – fiziskā drošība, emocionālais līdzsvars, piederības izjūta –, pusaudzis var izrādīt destruktīvu uzvedību, lai kompensētu šo trūkumu. Attīstības atbalsta sistēmās, tai skaitā sociālās rehabilitācijas programmās, jānodrošina vide, kurā pakāpeniski tiek stiprinātas visas vajadzību grupas.

Lai gan uzvedības traucējumi bieži tiek interpretēti kā psiholoģiska vai morāla novirze, tomēr uzvedību var uztvert kā adaptācijas reakciju uz sarežģītu sociālo vidi, jo to ietekmē tādi faktori kā ģimenes apstākļi, sociāli ekonomiskais konteksts, vienaudžu ietekme, izglītības sistēmas trūkumi un sociālie plašsaziņas līdzekļi, kas rada dažādus sociālos riskus (*Rebellow & Asir, 2022*).

Īpaši nozīmīga ir arī deviances teorētiskās izpratnes izmantošana. Devianta uzvedība tiek raksturota kā atkāpe no sabiedrībā pieņemtajām normām, un tā var tikt interpretēta gan kā sabiedrības reakcijas, gan jaunieša iekšējo konfliktu rezultāts. Šāda uzvedība bieži rodas kā neformāla pretestība vai mēģinājums pievērst uzmanību latentām vai nepamanītām vajadzībām. Šajā kontekstā būtiska kļūst sociālās rehabilitācijas funkcija – veidot atbalstošu, bet vienlaikus strukturētu vidi, kurā tiek stiprināta pozitīva uzvedība un veidotas sociālas prasmes.

Sociālās rehabilitācijas pieeja praksē veidojas uz multidisciplināriem pamatiem, kurā tiek integritāti psiholoģijas, sociālā darba un pedagogijas aspekti. Programma "DARI", kas Latvijā tiek īstenota pusaudžiem ar uzvedības traucējumiem, ietver vairākus komponentus: mentoru piesaiste, mākslas un darba terapijas elementi, izglītojošās aktivitātes, atbalsta grupas.

Sociālā darba teorētiskajā ietvarā uzsvars tiek likts uz cilvēkcentrētu pieeju, kas nozīmē individuāla vajadzību respektēšanu, aktīvu līdzdalību savas situācijas risināšanā un spēju attīstīšanu. Nozīmīgas ir attiecību teorijas, kas uzsver uzticēšanās attiecību nozīmi starp jauniešiem un profesionāli. Kā norāda praksē iesaistītie speciālisti, veiksmīga iejaukšanās sākas ar spēju izveidot drošu, saprotošu un nevardarbīgu komunikācijas vidi.

Kopumā uzvedības traucējumus var raksturot kā daudzslāņainu fenomenu, kurā savijas psiholoģiskie, sociālie un kultūras faktori. Tāpēc efektīvai jauniešu uzvedības problēmu mazināšanai nepieciešama integrēta pieeja, kurā ietverta gan pusaudžu attīstības vajadzību izpratne, gan sociālās vides izmaiņas atbalstošā virzienā.

Pētījums par jauniešu ar uzvedības traucējumiem vajadzībām, kuras tiek identificētas programmas "DARI" laikā, tika veikts, izmantojot kvalitatīvās pētniecības stratēģiju. Šī pieeja tika izvēlēta, lai padziļināti izprastu jauniešu subjektīvo pieredzi un uztveri par viņu vajadzībām sociālās rehabilitācijas trešajā – noslēguma – posmā, kā arī analizētu speciālistu skatījumu par šīm vajadzībām.

Datu iegūšanai tika izmantota divpakāpju metode – daļēji strukturētas individuālās intervijas ar trim jauniešiem (kuri piedalās programmas trešajā posmā), kā arī fokusgrupas intervija ar četriem sociālās rehabilitācijas programmas "DARI" speciālistiem (divi sociālie darbinieki, mentors un psihologs/mākslas terapeits).

Visi pētījuma dalībnieki tika informēti par pētījuma mērķi, norisi un datu izmantošanas principiem. Tika nodrošināta viņu anonimitāte – transkripcijās tika izmantoti kodi (piemēram, R1, R2 u.tml.), un visi ieraksti pēc bakalaura darba aizstāvēšanas tika neatgriezeniski dzēsti. Pētījuma veikšanai tika

saņemts Rīgas Stradiņa universitātes Pētījumu ētikas komitejas apstiprinājums.

## Empīriskā pētījuma būtiskākie rezultāti un to skaidrojums

Empīriskā pētījuma rezultāti ļauj iegūt daudzslāņainu izpratni par jauniešu ar uzvedības traucējumiem vajadzībām. Intervijas ar trim programmas "DARI" dalībniekiem un fokusgrupas intervija ar četriem speciālistiem atklāja, kā mainās jauniešu vajadzības programmas gaitā un kā tās tiek apmierinātas. Jauniešu intervijās izkristalizējās vairākas būtiskas vajadzības, kas aptver gan emocionālo, gan praktisko, gan sociālo dimensiju. Pētījums parādīja, ka jaunieši programmas sākumā nereti paši nespēj apzināties savas vajadzības, tomēr programmas gaitā spējas tās identificēt un formulēt attīstās.

### Sākotnējā situācija un vajadzības – drošība un pieņemšana

Pirms dalības programmā jaunieši saskārās ar virkni grūtību: "toksiskas" draudzības, konflikti skolā, emocionāla nestabilitāte, zems pašvērtējums un motivācijas trūkums. Šo apstākļu rezultātā viņi bieži pārtrauca apmeklēt skolu, nonāca konfliktsituācijās vai sāka izvairīties no sociālajiem kontaktiem. Kā norādīja viens no fokusgrupas dalībniekiem: "*Liela daļa varbūt tajā brīdī nav vispār skaidrs, ko viņi var sagaidīt no programmas.*"<sup>4</sup> Šajā posmā dominēja vajadzība pēc emocionālas stabilitātes, drošības un vienkāršas pieņemšanas bez nosodījuma. Jaunieši nereti saskaras ar ilgstošu uzticēšanās deficītu, negatīvām attiecību pieredzēm, bailēm un aizsardzības mehānismiem. Jauniešu galvenās sākotnējās vajadzības bija emocionāls atbalsts, sapratne un iespēja būt uzklausi. Tās bieži vien netika skaidri verbalizētas, bet izpaudās uzvedībā un komunikācijā. Kā atzina viens jauniešis intervijā: "*Man īstenībā visvairāk vajadzīgs bija tas, lai man neviens nekliedz virsū un lai man ļauj būt tādām, kāds es esmu.*" Šāda izteikta vajadzība pēc emocionālas drošības ir pamatnosacījums tam, lai jauniešis spētu spert nākamos soļus uz sevis izpratni.

<sup>4</sup> Šeit un turpmāk rakstā ir saglabāts respondentu atbilstoši oriģinālais stils, labotas tikai valodas un gramatiskas kļūdas (redakcijas piezīme).

### **Programmas gaitā novērotās pārmaiņas**

Programmas "DARI" laikā, kad tiek nodrošināta strukturēta, droša un uz attiecībām balstīta vide, jaunieši sāk apzināties tādas sarežģītākas vajadzības kā pašcieņas stiprināšana, identitātes meklējumi un piederības sajūta. Viens no jauniešiem dalījās: *"Es sapratu, ka man vajag ne tikai, lai mani pieņem, bet lai es pats jūtos labi par sevi. Man gribas kaut ko iemācīties, lai es būtu normāls cilvēks."* Programmas laikā jaunieši pakāpeniski sāka izjust piederību, veidoja stabilākas attiecības un uzlaboja emocionālo līdzsvaru.

Fokusgrupas speciālisti norādīja, ka viena no galvenajām iezīmēm bija uzticēšanās attiecību izveide, kas bija kā pamats tālākai attīstībai. Jaunieši kļuva spējīgi formulēt konkrētas vajadzības, piemēram, vēlmi iemācīties gatavot ēdienu, iegūt darba pieredzi vai attīstīt noteiktas sociālās prasmes. Speciālisti apliecina, ka šīs izmaiņas notiek pakāpeniski: *"Tā drošības sajūta ir kā pamats, un tikai tad sāk veidoties spēja izteikt, ko viņš īsti grib – nevis to, ko uzspiež vide, bet ko pats jūt kā vajadzīgu."* Tas saskan ar Maslova teorētisko vajadzību modeli – no pamatvajadzību apmierināšanas jaunieši pakāpeniski virzās uz pašrealizāciju.

Analizējot intervijas, iezīmējās arī emocionālās izaugsmes indikatori – spēja vērsties pēc palīdzības, regulēt savas emocijas, iesaistīties grupu darbā un risināt konfliktus. Kā vienu no piemēriem var minēt, ka jaunieši pēc vairākiem programmas mēnešiem pats uzrakstīja profesionālim, izrādot iniciatīvu pieteikties uz konsultāciju, kas agrāk būtu bijis neiedomājami.

### **Programmas ietekme uz jauniešu attīstību**

Programmas "DARI" trešajā posmā jaunieši demonstrēja būtiskas izmaiņas savā uzvedībā un attieksmē. Tie, kuri sākotnēji bija pasīvi vai pat noraidoši, sāka atzīt savas kļūdas, apzināties emocijas un uzņemties atbildību par lēmumiem. Viena no fokusgrupas dalībniecēm uzsvēra: *"Ja vispār notiek tā vajadzību maiņa, kuras viņi apzinās, – tā jau ir uzvara."* Programmas ietekme tika raksturota kā "acīmredzama" – tā palīdz jauniešiem iegūt pieredzi, kontaktus, atdarināšanas modeļus un pozitīvas autoritātes.

**« Programmas "DARI" laikā, kad tiek nodrošināta strukturēta, droša un uz attiecībām balstīta vide, jaunieši sāk apzināties tādas sarežģītākas vajadzības kā pašcieņas stiprināšana, identitātes meklējumi un piederības sajūta. Viens no jauniešiem dalījās: "Es sapratu, ka man vajag ne tikai, lai mani pieņem, bet lai es pats jūtos labi par sevi. Man gribas kaut ko iemācīties, lai es būtu normāls cilvēks." »**

Uzvedības pārmaiņas spilgti iezīmējās arī pašu jauniešu izteikumos. Piemēram, viens no respondentiem atzina: *"Sapratu, ka ir jāiet prom no kompānijas, un man būs labāk."* Cits dalībnieks: *"Es ieguvu uzlabotas spējas sarunāties ar citiem cilvēkiem, strādāt grupā."* Šie piemēri liecina par pārmaiņām ne tikai ārējā uzvedībā, bet arī iekšējā attieksmē un pašrefleksijas spēju pieaugumā. Speciālisti atzina, ka pat šķietami nelieli pavērsieni ir būtiski indikatori jaunieša attīstībā. Viena no speciālistēm dalījās ar piemēru: *"Ja man jaunieši uzraksta un uzprasa – "kad es varēšu aiziet pie tevis uz konsultāciju", man liekas – paldies, tev vajag manu palīdzību."* Šāda proaktīva rīcība norāda uz emocionālās drošības pieaugumu un palīdzības lūgšanas spējas attīstību, kā iepriekš jauniešiem trūka.

Jauniešu attīstības process notiek viļņveidīgi – ar uzlabojumiem un regresu, kas ir dabiski šajā vecumposmā. Viens no programmas dalībniekiem reflektēja: *"Lai cik darbs būtu grūts, es varētu*

*pateikt – tu šito vari, jo tu izdarīji nodarbības, stāigāji veselu diennakti un tā tālāk.*" Tas norāda uz spēju saskatīt savu izaugsmi kā resursu un pieredzi turpmākajos izaicinājumos. Speciālisti uzsvēra nepieciešamību pēc pacietības un ilgstoša kontakta, jo pārmaiņas ir iespējamās tikai caur uzticēšanos, stabilitāti un konsekventu darbu. Kā norādīja viens no fokusgrupas dalībniekiem: *"Tas posms arī ir individuālāks – tas ir paredzēts jau patstāvīguma nostiprināšanai, lai viņi pēc tā trešā posma varētu paši mēdzēt savus "atkritienus"."* Šādi "atkritieni" jauniešiem mēdz notikt, un tas simboliski raksturo to personīgo pieredzi, neapstrādātās emocijas un uzvedības modeļus, kurus jauniešiem jāiemācās pārvaldīt.

### **Uzticēšanās un attiecību nozīme**

Attiecību ar speciālistiem, mentoriem un citiem jauniešiem kvalitāte tika izcelta kā centrālā vajadzība un resurss programmas "DARI" ietvaros. Uzticēšanās process nebija tūlītējs – jauniešiem bija nepieciešams laiks un droša vide, lai izveidotu attiecības, kurās viņi spēj atvērties un pieņemt palīdzību. Kā atzina viens no respondentiem: *"Sākumā es vispār ar nevienu nerunāju. Bet tagad es gaidu to sarunu ar mentoru."* Šī pārmaiņa ilustrē, ka attiecību drošība un uzticēšanās ir galvenais ceļš uz emocionālu atveseļošanos.

Fokusgrupas dalībnieki īpaši akcentēja, ka autentiska un nepiespiesta komunikācija ir uzticēšanās indikators: *"Tikai tad, kad viņi sāk runāt paši no sevis, nevis tāpēc, ka mēs prasām, mēs redzam, ka viņi sāk uzticēties. Un tad mēs varam sākt kaut ko būvēt kopā."* Šāda atziņa apliecina, ka profesionāļiem jārada tāda vide, kurā jauniešiem jūtas sadzirdēti un nepiespiesti.

Respondentu atbildēs vairākkārt tika uzsvērtā nepieciešamība pēc sarunām un cilvēka, kuram uzticēties:

- R1: *"To, ka es neesmu viena."*
- R2: *"...ar kuriem izrunāt problēmas..."*
- R3: *"Man palīdzēja vairāk saprast, kas es esmu."*

Šie respondentu izteikumi atklāj emocionālas tuvības un empātiskas klātbūtnes nozīmi. Programmas mentoru darbs tika vērtēts kā īpaši

būtisks. Visi respondenti intervijās uzsvēra mentora kā uzticības personas nozīmi, kurš ne tikai atbalsta, bet palīdz reflektēt, saprast sevi un nostiprināt identitāti.

Turklāt programmas procesā tika konstatēts, ka attiecības ar citiem jauniešiem arī veicina izaugsmi, jo tās sniedz iespēju redzēt sevi grupā, mācīties empātiju un apzināties sociālo ietekmi. Būtiski, ka šīs attiecības kalpoja kā droša vide uzvedības maiņai un jaunu sociālo lomu ieņemšanai. Tas nozīmē, ka jauniešiem sociālās rehabilitācijas procesā varēja izmēģināt jaunus uzvedības modeļus, piemēram, paust savas emocijas, lūgt palīdzību vai uzņemties atbildību bez bailēm tikt nosodītam. Šādā vidē kļūdas netiek uztvertas kā neveiksme, bet kā iespēja mācīties. Kā izteicās viens no respondentiem: *"Tā ir pieredze, citu cilvēku pieredze, kā nemācīties tikai no savām kļūdām, bet mācīties arī no citu kļūdām, tajā pašā brīdī nebaudoties izdarīt kļūdas."* Šāda pieredze palīdzēja jauniešiem identificēt un pārbaudīt sev piemērotākas sociālās lomas, kas iepriekš viņu pieredzē nebija iespējamās.

### **Praktisko prasmju un dzīves sagatavotības nozīme**

Viena no būtiskākajām izteiktajām jauniešu vajadzībām bija vēlme iegūt dzīvei noderīgas prasmes – ēdiena gatavošana, saimnieciskā patstāvība, darba pieredze, sadzīvīskās iemaņas. Šīs prasmes tika minētas kā būtisks solis ceļā uz patstāvību un emocionālo stabilitāti. Kā atzina viens no respondentiem: *"Es gribētu iemācīties taisīt ēst, kaut vai olas uz pannas, jo es negribu būt no tiem, kas neprot neko."* Fokusgrupas dalībnieki apstiprināja šo vajadzību novērojumus, uzsverot, ka jauniešiem ar laiku paši sāk izrādīt iniciatīvu: *"Viņi paši sāk pieprasīt – es gribu pats aiziet uz veikalu, pats samaksāt, pats izvēlēties. Tā ir tā reālā dzīves prasme, kas viņiem ir trūkusī."* Šāda attieksmes maiņa liecina par identitātes nobriešanu un vēlmi būt neatkarīgiem.

Programmas ietvaros praktiskās prasmes tika attīstītas caur darba terapiju, individuālu atbalstu un konkrētiem uzdevumiem, kuros jaunieši tika iesaistīti reālās dzīves situācijās. Kā norāda viens no pētījuma dalībniekiem: *"Tur ir tādi parasti*

*darbiņi, ka tu atgriezies pie tādiem sevis pirmsākumiem, un ka tu vispār sāc tur dzirdēt savu balsi, nezinu, ravējot bruģu starpas.*" Šī pieredze ne tikai nodrošināja praktisku iemaņu apguvi, bet arī veicināja pašrefleksiju un personīgo atbildību. Darbs, kas sākotnēji var šķist vienkāršs, kļuva par veidu, kā jaunieši labāk saprot sevi, izvērtē savas reakcijas un attīsta pacietību. Īpaši būtiski bija tas, ka šīs prasmes netika mācītas izolēti, bet kontekstā ar ikdienas dzīvi – ar atbildības uzņemšanos, sadarbību ar mentoriem un vienaudžu novērojumiem. Kā viens no jauniešiem norādīja: *"Man palīdzēja iemācīties, kā skatīties, ko dara citi, un kā nedarīt tā, kā nevajag."* Tas liecina, ka jaunieši pozitīvi vērtē iespēju mācīties no citiem – gan vienaudžiem, gan mentoriem. Tika minēts, ka viņi apguva prasmes arī no "citu kļūdām" un sāka redzēt iespējas turpmākai personīgajai attīstībai. Šādi novērojumi un refleksijas apliecina, ka programma ne tikai attīsta prasmes, bet arī veicina kritisko domāšanu un vērtītorientētu rīcību.

Darba terapijas ietvaros jauniešiem bija iespēja pārbaudīt sevi uzdevumos, kas atspoguļo pieaugušo pasaules realitāti. Tie iemācīja viņiem strukturēt savu laiku, pildīt saistības, sazināties un pārvarēt grūtības. Profesionāli fokusgrupā uzsvēra, ka *"šāda pieredze jauniešiem sniedz ne tikai praktisku pienākumu izpratni, bet arī palīdz iekšējai refleksijai un vērtību veidošanai"*, kas norāda, ka praktisko prasmju apguve programmā "DARI" tika uztverta kā pamats jauniešu tālākai dzīves gatavībai.

### ***Vajadzības pēc pēctecības un atbalsta pēc programmas noslēguma***

Pētījums atklāja, ka daudzi jaunieši pēc programmas noslēguma vēl nav pilnībā gatavi patstāvīgai dzīvei. Kā viens no viņiem norādīja: *"Man ir bail, ka man vairs nebūs, kam uzrakstīt. Te vismaz ir kāds, kas atbild."* Tas norāda uz to, ka jauniešiem nepieciešams atbalsts pārejas periodā – iespēja uzturēt kontaktu ar mentoru, turpināt saņemt konsultācijas, izmantot kopienas atbalsta resursus. Speciālisti norādīja, ka bez pēctecības atbalsta pārmaiņu noturība ir apdraudēta. Fokusgrupas dalībnieki uzsvēra šīs vajadzības nozīmi: *"Bez pēctecības atbalsta noturīgas pārmaiņas ir ļoti sarežģīti saglabāt. Ir*

*jābūt iespējai vēl satikties, runāt, kaut vai retāk, bet jā saglabā pavediens."*

Jaunieši, kuri jutās saprasti un atbalstīti, spēja veidot reālistisku nākotnes plānu, definēt mērķus un meklēt iespējas to sasniegšanai. Programmas trešais posms izrādījās būtisks brīdis, kurā viņi iemācījās pazīt savu progresu un apzināti sasaistīt to ar savu rīcību.

## **Pētījuma secinājumi**

No pētījuma rezultātiem var izdarīt šādus būtiskus secinājumus.

- **Jauniešu vajadzības sociālās rehabilitācijas programmā ir mainīgas un attīstās.** Programmas sākumā dominē nepieciešamība pēc drošības, pieņemšanas un emocionāla atbalsta, bet procesa gaitā tā transformējas par vēlmi apgūt praktiskas prasmes, nostiprināt pašcieņu un veidot pozitīvas attiecības.
- **Uzticēšanās un attiecību kvalitāte ar mentoriem un speciālistiem ir būtisks priekšnosacījums pārmaiņām.** Tikai tad, kad jaunieši spēj uzticēties, sākas jēgpilna sadarbība un attīstības process.
- **Programmas ietekmē jaunieši apgūst emocionālās pašregulācijas prasmes,** iemācās reflektēt par savu uzvedību, apzināties emocijas un izteikt savas vajadzības.
- **Praktisko prasmju apguve (ēdiena gatavošana, sadzīves iemaņas, laika plānošana u.c.)** tiek atzīta kā būtisks solis ceļā uz patstāvību un atbildību.
- **Darba terapija un ikdienas uzdevumi veicina jauniešu spēju saskatīt savu progresu.** Praktiskie pienākumi kļūst par līdzekli pašrefleksijai, pacietības attīstīšanai un pozitīvas identitātes veidošanai.
- **Attiecības ar vienaudžiem programmā sniedz iespēju mācīties sociālās prasmes un veidot pozitīvu identitāti.** Grupu vide kalpo kā iespēja jaunu sociālo lomu apguvē.

- **Programmas trešais posms ir kritiski svarīgs**, jo tajā nostiprinās iegūtās prasmes un tiek radīts pamats pārdomātai pārejai uz dzīvi ārpus programmas.
- **Ļoti izteikta ir pēctecības atbalsta nepieciešamība pēc programmas izbeigšanas** – bez tā pastāv risks regresam. Jauniešiem ir vajadzība pēc noturīga kontaktpunkta arī pēc formālās programmas noslēguma.
- **Sociālajiem darbiniekiem ir būtiski attīstīt prasmes atpazīt ne tikai verbalizētās, bet arī netieši izpaustās vajadzības**, kas atklājas uzvedībā vai emocionālajā reakcijā.

Pētījuma rezultāti parāda, ka efektīva sociālā rehabilitācija jauniešiem ar uzvedības traucējumiem prasa gan profesionālu individualizētu pieeju, gan ilgtspējīgu sistēmisku atbalstu. Sociālajiem darbiniekiem ir jāstiprina kompetences jauniešu neizteikto vajadzību atpazīšanā, jāspēj radīt uzticēšanās pilnas attiecības un jānodrošina strukturēta, bet elastīga vide, kurā notiek ne vien uzvedības korekcija, bet arī personības attīstība. Īpaši būtiski ir saglabāt atbalstu pārejas posmā pēc programmas noslēguma, veidojot pēctecības mehānismus, kas jauniešiem sniedz iespēju turpināt kontaktu ar mentoru vai sociālo darbinieku. Savukārt politikas veidotājiem rekomendējams stiprināt finansējuma un resursu pieejamību šāda veida ilgtermiņa rehabilitācijas programmām, kā arī atzīt sociālās rehabilitācijas programmu kā būtisku faktoru jauniešu sociālajai iekļaušanai un deviantas uzvedības recidīva riska mazināšanai. Tādējādi iespējams veicināt ne vien atsevišķu jauniešu, bet arī sabiedrības kopējo drošību un labklājību.



#### Papildu resursi

Skenējot šo QR kodu vai izmantojot saiti Ekspertu diskusija, var skatīties Latvijas Sociālo darbinieku biedrības ikgadējās konferences

"Sociālais darbs ar jauniešiem" ekspertu diskusiju "Jaunieši ar uzvedības problēmām: problēmas cēloņi un iespējamie risinājumi sociālajā darbā" (11.11.2022.).

#### Izmantotie avoti

1. Ashford, J. B., LeCroy, C. W., & Williams, L. R. (2017). Empowerment series: Human behavior in the social environment – A multidimensional perspective (6th ed.). Cengage Learning.
2. Borah, R. (2023). Impact of schools on the mental health of adolescent students. International Journal of Scientific and Research Publications, 13(2), Article 13446. Pieejams: <https://doi.org/10.29322/IJSRP.13.02.2023.p13446>
3. Eriksons, E. H. (1998). Identitāte: jaunība un krīze. Rīga: Jumava.
4. Humphrey, J. A. (n.d.). Introduction to the study of deviant behavior. Jones & Bartlett Learning. Pieejams: [https://samples.jbpub.com/9780763797737/97737\\_CH01\\_Humphrey.pdf](https://samples.jbpub.com/9780763797737/97737_CH01_Humphrey.pdf)
5. Narah, B. (2020). Needs and problems of adolescence period: Proper guidance and counseling in the field of their future life construction. International Journal of Advanced Research, 8(6), 1256–1260. Pieejams: <https://doi.org/10.21474/ijar01/10612>
6. Rebellow, R. M., & Asir, S. D. (2022). Determinants of deviant behaviour among adolescents. Journal of Positive School Psychology, 6(4), 2784–2788. Pieejams: <https://www.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/3745>
7. Reņģe, V. (1999). Psiholoģija. Personības psiholoģiskās teorijas. Rīga: Zvaigzne ABC.
8. Rīgas valstspilsētas pašvaldības Labklājības departaments. (2025). Sociālā sistēma un veselības aprūpe Rīgā 2024. gadā. Gadagrāmata. Pieejams: [https://ld.riga.lv/wp-content/uploads/2025/06/GG\\_2024\\_26.06\\_.pdf](https://ld.riga.lv/wp-content/uploads/2025/06/GG_2024_26.06_.pdf)
9. Schriver, J. M. (2019). Human behavior and the social environment: Shifting paradigms in essential knowledge for social work practice (7th ed.). Pearson.
10. Uysal, H. T., Aydemir, S., & Genç, E. (2017). Maslow's hierarchy of needs in the 21st century: The examination of vocational differences. In H. Arapgirlioğlu, R. L. Elliott, E. Turgeon, & A. Atik (Eds.), Researches on science and art in 21st century Turkey (Vol. 1, pp. 211–227). Pieejams: [https://www.researchgate.net/publication/321267309\\_MASLOW'S\\_HIERARCHY\\_OF\\_NEEDS\\_IN\\_21ST\\_CENTURY\\_THE\\_EXAMINATION\\_OF\\_VOCATIONAL\\_DIFFERENCES](https://www.researchgate.net/publication/321267309_MASLOW'S_HIERARCHY_OF_NEEDS_IN_21ST_CENTURY_THE_EXAMINATION_OF_VOCATIONAL_DIFFERENCES)
11. Valsts policija. (2025). Valsts policijas publikais pārskats par 2024. gadu. Rīga: Valsts policija. Iegūts no: <https://www.vp.gov.lv/lv/publikacijas-un-parskati>

# Mentors un mentoringis jauniešiem – pakalpojums un personības resurss



## Mārtiņš Moors

Latvijas Sociālo darbinieku biedrības valdes priekšsēdētājas vietnieks

Latvijā pēdējos gados pieaug to piemēru skaits, kad kā risinājums jauniešu atbalsta sistēmā tiek piedāvāts mentors vai sociālais mentors. Jau gadiem ilgi mentors un mentora sniegtais atbalsts tiek praktizēts dažādās nevalstiskajās iniciatīvās, un praksē tas bieži balstās uz brīvprātīgas dalības principu un ilgtermiņa attiecībām. Tomēr pakāpeniski mentors, īpaši sociālā mentora sniegtais atbalsts tiek formalizēts un piedāvāts kā pastāvīgs sociālā atbalsta sistēmas pakalpojums. Kopš 2024. gada 30. aprīļa ar grozījumiem Ministru kabineta 2005. gada 15. novembra noteikumos Nr. 857 "Noteikumi par sociālajām garantijām bārenim un bez vecāku gādības palikušajam bērnam, kurš ir ārpusģimenes aprūpē, kā arī pēc ārpusģimenes aprūpes beigšanās" sociālā mentora pakalpojums ir oficiāli nostiprināts kā atbalsta forma jauniešiem pēc ārpusģimenes aprūpes. Var teikt, ka tas iezīmē būtisku pavērsieni Latvijas sociālās politikas praksē. Tādējādi sociālā mentora pakalpojums arvien biežāk tiek skatīts kā instruments, lai risinātu tādas problēmas kā atbalsta trūkums, atkarību profilakse, pāreja uz patstāvīgu dzīvi, kā arī iedrošinājums veiksmīgai integrācijai sabiedrībā. Vienlaikus var novērot, ka gan sociālo pakalpojumu sniedzējiem, gan pārraugošo iestāžu pārstāvjiem ir lielas cerības un gaidas, ka šāds instruments – mentors un sociālais mentors – sniegs būtisku ieguldījumu, risinot situācijas jauniešiem ar uzvedības

un atkarību problēmām. Tas rada nepieciešamību izpētīt un analizēt esošo situāciju un praksi, lai ekspektācijas būtu reālistiskas un praksē balstītas. Tāpēc Latvijas Sociālo darbinieku biedrība aicināja vairākus ekspertus uz fokusgrupas diskusiju, lai apspriestu dažādus mentora un sociālā mentora prakses aspektus un atbildētu uz vairākiem jautājumiem, t.sk., kā praksē saprot mentora, sociālā mentora un mentoringa jēdzienu saturu, kāds ir mentoru profils un atlasē kritēriji, vai praksē veidojas tipiskās sociālā mentora pakalpojuma mērķa grupas un mentoringa modeļi, kā arī kādi ir riski un ierobežojumi, kad mentoringis "nestrādā".

Šī raksta mērķis ir apkopot ekspertu – sociālo darbinieku, mentoru koordinators un pakalpojumu sniedzēju – pieredzi un viedokļus par to, kā mentoringis darbojas praksē, kādas ir tā stiprās puses, ar kādām grūtībām saskaras, un kā var attīstīt sociālā mentora pakalpojumu tā, lai tas kļūtu par uzticamu, kvalitatīvu un ilgtspējīgu atbalsta formu jauniešiem Latvijā. Fokusgrupas diskusijā piedalījās četri eksperti: Agnese Grauduma, Rīgas Bērnu, jauniešu un ģimeņu sociālā atbalsta centra struktūrvienības "Jauniešu atbalsta centrs" vadītāja; Guna Krēgere-Medne, Sociālā atbalsta un izglītības fonda (SAIF) Kurzemes ģimeņu atbalsta centra "Liepāja" vadītāja, kura koordinē sociālo mentoru pakalpojumu bērniem ar uzvedības vai atkarību problēmām



un jauniešiem pēc ārpusģimenes aprūpes; Linda Berķe-Berga, biedrības "Bēmu slimnīcas fonds" projektu vadītāja un Nepilngadīgo grūtnieču mentoru programmas īstenotāja; kā arī Edīte Zvirbule, biedrības "Mentor Latvia" izpilddirektore, kas vada ilgtermiņa brīvprātīgā mentora programmu jauniešiem ar nepietiekamu ģimenes atbalstu. Diskusiju moderēja Latvijas Sociālo darbinieku biedrības (turpmāk – LSDB) pārstāvji Una Lapskalna-Alksne un Mārtiņš Moors.

## Mentora un sociālā mentora jēdziena izpratne

Jēdziena "mentors" saknes ir meklējamas Senajā Grieķijā – Homēra "Odisejā" Mentors bija uzticams Odiseja dēla Tēlemaha audzinātājs, kurš viņam nodeva zināšanas un dzīves pieredzi. Mūsdienās šī nozīme ir saglabājusies, taču paplašinājusies – **mentors** ir motivēts pieaugušais, kurš jauniešiem sniedz emocionālu, praktisku un attīstību veicinošu atbalstu. Latvijā nevalstiskā sektora praksē mentors bieži ir cilvēks, kurš bez atbildības palīdz mazāk aizsargātam jauniešiem attīstīt prasmes, izvīrīt mērķus un spert pirmos soļus patstāvīgā dzīvē.

**Mentoring**, savukārt, ir ilgtermiņa sadarbības attiecības, kurās jauniešiem tiek stiprināts, lai pats mācītos pieņemt lēmumus, izprast savas vajadzības un attīstīt savu potenciālu. Jāuzsver, ka mentoring savā būtībā nav norādījumu došana jauniešiem vai jaunieša rīcības kontrole. Mentoringa

procesā būtiska ir gan mentora motivācija, gan jaunieša gatavība šādas attiecības pieņemt. Uzticēšanās starp mentoru un jauniešu veidojas pakāpeniski, un tikai tad, kad uzticēšanās ir panākta, mentoringa process kļūst efektīvs.

Nošķir trīs jēdzienus:

- **mentoring** — process,
- **mentors** — persona,
- **mentorējama** (angļu val. – *mentee*) — jauniešis, kurš saņem atbalstu.

Latvijā šie jēdzieni joprojām nostiprinās, tāpēc profesionālajai videi ir būtiski veidot vienotu izpratni. Eiropas Savienības sociālās iekļaušanas politikā sociālais mentors tiek definēts kā individuāla atbalsta instruments, kas palīdz stiprināt personas sociālās prasmes un veicina iekļaušanos sabiedrībā. Sociālā darba terminoloģijā un praktiskajā lietojumā mentoring tiek raksturots kā sistēmiski veidots, nevērtējošas attiecības, kas balstās uz uzticēšanos un uz attīstību orientētu sadarbību.

**Sociālais mentors** ir sociālās jomas ietvarā strādājošs atbalsta speciālists – persona, kas palīdz jauniešiem attīstīt prasmes, motivāciju un pašpalīdzības spējas, vienlaikus darbojoties sociālo pakalpojumu sistēmas regulējuma ietvaros. Līdzīgi kā citās jomās tradicionāli lieto "savus" mentoru terminus – biznesa mentori, studiju mentori, skolu mentori – sociālajā jomā vārda "sociālais" pievienošana palīdz norādīt uz kontekstu, mērķa grupu un atbilstošu profesionālo regulējumu. Latvijā, kur sociālajam mentoram šobrīd veidojas arī normatīvi noteikta loma, vienotas terminoloģijas lietošana var novērst jēdzienu sajaukšanos. Līdz ar to ekspertu skatījumā **mentors un sociālais mentors pēc būtības nav divi atšķirīgi profesiju tipi.**

**Atšķirība ir nevis personā, bet jomas specifika** – sociālajā jomā mentors nevar būt jebkurš, jo darbam ar jauniešiem, īpaši ar augsta sociālā riska jauniešiem, nepieciešamas specifiskas zināšanas par personības un dažādu prasmju attīstību, traumu, uzvedību, sociālajiem pakalpojumiem un dzīves situāciju izvērtēšanu. Pieredze liecina, ka cilvēki bez šīm zināšanām bieži nespēj efektīvi atbalstīt sarežģītās situācijās esošus jauniešus, piemēram, ja jauniešiem ir garīgās veselības grūtības, traumatiska pieredze, uzticēšanās problēmas vai sarežģīta sociālā funkcionēšana.

Tādējādi **mentora jēdzienu var saprast gan plašā, gan šaurā nozīmē:**

- **plaši**, jo mentoringu var izpausties arī neformāli – ikviens pieaugušais, kurš veido stabilas, atbalstošas attiecības ar jauniešiem, faktiski īsteno mentoringa procesu;
- **šauri**, jo sociālajā jomā (vai citā specifiskā jomā) mentoram ir jābūt profesionāli sagatavotam un jāspēj darboties noteiktas mērķa grupas un sociālā pakalpojuma ietvaros.

Ja mentoringu definē kā sociālo pakalpojumu vai sociālo pakalpojumu sistēmas sastāvdaļu, tā centrā ir individuālās attiecības starp sociālo mentoru un jauniešiem ar dažādām sociālās funkcionēšanas grūtībām, kas ļauj nodrošināt mērķtiecīgu, strukturētu un profesionāli pārraudzītu atbalstu.

Fokusgrupas diskusijā eksperti norādīja, ka praksē var novērot arī to, ko varētu saukt par mentoringa pieeju organizācijas vai pakalpojuma līmenī. Praktizējošu speciālistu pieredze apliecina, ka mentoringa pieeja nav reducējama tikai uz individuālām "viens pret viens" attiecībām. Mentoringa elementi – ilgtermiņa attiecības, atbalsts, drošas telpas radīšana, pieredzes nodošana, iedrošināšana – var tikt integrēti arī kā pieeja darbā ar jauniešiem.

Tādējādi **var nošķirt mentora darbu individuālās attiecībās ar vienu jauniešu un mentoringu kā pieeju darbā ar jauniešiem.** No vienas puses, klasiskajā izpratnē mentors ir konkrēts pieaugušais, kurš ilgstoši un regulāri satiekas ar noteiktu skaitu jauniešu, veidojot personiskas attiecības, bet, no otras puses, mentoringa princips var arī integrēt plašākā profesionālajā darbībā ar jauniešiem. Praksē tas nozīmē, ka sociālā darba komandā vai jauniešu centrā mentoringa pieeja var būt profesionālās kultūras sastāvdaļa, kur speciālisti apzināti veido attiecības tā, lai jauniešiem blakus būtu vismaz viens pieaugušais, ar kuru veidojas uzticēšanās un kurš ilgākā laikā kļūst par atbalsta figūru. Individuālais mentors tad kļūst par īpaši intensīvu un individualizētu šīs pieejas formu, nevis vienīgo veidu, kā īstenot mentoringu.



## Mentoru atlase un apmācība

Fokusgrupas diskusijā vairākkārt tika akcentēts, ka sociālais mentors nav "jebkurš labs cilvēks", bet cilvēks ar specifiskām zināšanām par mērķa grupu un sociālo jomu. Šī izpratne Latvijā īpaši nostiprinājusies deinstitutionalizācijas procesa laikā, kad sociālie mentori tika piesaistīti cilvēkiem pārejā no ilgstošas aprūpes iestādēm uz dzīvi grupu dzīvokļos. Lai varētu kvalitatīvi atbalstīt šādu pāreju, mentoriem tika nodrošinātas mācības par mērķa grupas vajadzībām un dzīves pārmaiņu procesu.

Līdzīgi arī šobrīd sociālie mentori tiek piesaistīti jauniešiem pēc ārpusģimenes aprūpes, lai atbalstītu viņus patstāvīgas dzīves uzsākšanā, un likumdošana virzās uz sociālo mentoru iesaisti darbā ar bērniem un jauniešiem ar uzvedības un atkarību problēmām vai to attīstības risku. Tas nozīmē, ka katram sociālajam mentoram jāapgūst mērķa grupas specifika – psihosociālie riski, garīgās veselības jautājumi, atkarību veidi, attiecību grūtības, sociālo pakalpojumu sistēma. Šī pieeja saskan ar sociālā darba terminoloģijā ietvertu jēdzienu skaidrojumu, ka sociālajam mentoram nepieciešamas papildu zināšanas, pieredze un kompetences sadarbībai ar konkrētu mērķa grupu. Ja mentoringā ienāk cilvēki ar priekšstatiem no biznesa vai karjeras mentoringa bez pietiekamas izpratnes par traumu, piesaistes problēmām, vardarbību un sociālajiem riskiem, viņi var justies bezspēcīgi vai pat negribot nodarīt jauniešiem pāri.

Eksperti vienprātīgi uzsvēra vairākas kopīgas iezīmes, kas raksturo labu mentoru (arī tad, ja programmās formālie kritēriji atšķiras).



- **Ilgtermiņa motivācija**, nevis mirkļa entuziasms. Mentors ir gatavs ieguldīt savus resursus attiecībās mēnešiem un gadiem ilgi, nevis īslaicīgi "pamēģināt kaut ko jaunu".
- **Gatavība mācīties un sadarboties sociālajā jomā**. Mentors apzinās, ka nav viens pats, ka viņš strādā komandas un gadījuma vadīšanas ietvaros, sadarbojas ar sociālajiem darbiniekiem, ģimenes asistentiem, skolas pedagogiem, psihologiem un citiem iesaistītajiem speciālistiem.
- **Bērnu tiesību aizsardzības prasību ievērošana**. Visur, kur mentors strādā ar bērniem un jauniešiem, nepieciešama iepriekšējās sodāmības pārbaude un citi drošības kritēriji.
- **Mentoru daudzveidība**. Vēlama dažāda mentoru izglītība, hobiji, profesijas un dzīves pieredze, jo arī jaunieši ir ļoti dažādi. Dažkārt tieši specifisks mentora hobijs (piemēram, skriešana, interese par tehniku, māksla u.c.) vai profesionālā joma kļūst par "tiltu" uz jaunieša interesi un motivāciju. Ir vēlamas dažādas mentoru "vizītkartes", lai būtu vieglāk "sapārot" jauniešu ar atbilstošu mentoru.
- **Abpusēja izvēle**. Ne tikai organizācija "piešķir" jauniešiem mentoru, bet jauniešiem ir iespēja izvēlēties cilvēku, ar kuru viņš jūtas droši un ir ieinteresēts sadarboties.

Praksē var novērot, ka par mentoriem bieži kļūst

cilvēki, kuri jau ir darbojušies ar bērniem un jauniešiem – brīvprātīgie, nometņu vadītāji, pedagogu palīgi, sociālie darbinieki. Sociālie darbinieki nereti izvēlas būt par mentoriem, lai paralēli savam darbam saglabātu tiešo, cilvēcisko kontaktu ar jauniešiem.

Kaut arī formālie kritēriji dažādās mentorprogrammās atšķiras, visi eksperti bija vienisprātis, ka mentoringa centrā ir attiecības un jaunieša reālie ieguvumi, nevis tikai izpildītas formālās prasības, piemēram, nostrādāts noteikts stundu skaits. Piemēram, kopīga sagatavošanās un kopīgi noskriets pusmaratons, uz ko jauniešiem nekad nebūtu saņēmiem bez mentora atbalsta un regulāra iedrošinājuma gatavošanās laikā, vai pirmā reize dzīvē, kad jauniešs dodas laivu braucienā un piedzīvo pilnīgi citas sajūtas. Tas ilustrē, ka izšķirošais ir nevis precīzs mentora nostrādāto stundu skaits, bet tas, cik būtiskas pārmaiņas mentoringa attiecības ienes jaunieša dzīvē. Tāpēc **eksperti aicina, plānojot un regulējot mentoringu sociālajā jomā, neaizmirst, ka tā galvenais mērķis ir jauniešs un viņa vajadzības**. Mentoringam nevajadzētu tikt pārvērstam par vēl vienu birokrātisku procedūru, tas ir jāsaglabā kā elastīgs, attiecībās balstīts atbalsta instruments, kuru gudri kombinē ar citiem sociālajiem pakalpojumiem atbilstoši jaunieša vajadzību un interešu raksturam.

Ļoti skaidri mentoringa specifika parādās darbā ar nepilngadīgām grūtniecēm. Šajā jomā mentori tiek piesaistīti kā brīvprātīgie, kas par savu



darbu nesaņem atlīdzību, taču atlase ir stingra un mērķtiecīga. Būtisks kritērijs ir dzīves pieredze un profesionālā vai personiskā saistība ar mātes un bērna veselības, grūtniecības periodu vai sociālā darba jomu. Praksē par mentoriem piesakās augsti motivētas sievietes – topošās un esošās vecmātes, perinatālās aprūpes speciālistes, sievietes ar sociālā darba pieredzi. Runājot par nepilngadīgajām grūtniecēm kā mērķa grupu, arvien skaidrāk iezīmējas nepieciešamība ietvert arī nepilngadīgos tēvus. Agrīna grūtniecība vienmēr skar divus jauniešus, un atbalsta sistēmās tēvi nereti paliek “neredzamajā zonā”. Arī viņiem blakus ir vajadzīgs atbildīgs pieaugušais, kurš palīdz orientēties jaunajā situācijā, veidot atbildīgas attiecības, attīstīt vecāku prasmes un saprast savu lomu ģimenē. Šāds atbalsts var būt būtisks faktors, kas samazina sociālos riskus un veicina atbildību vecāku lomas izpildē jau agrīnā posmā.

Mentoru atlases procesā darbojas arī zināma “pašatlase”, proti, mentori paši meklē iespēju iesaistīties, savukārt organizācija, kura koordinē mentoru darbu, ar katru kandidātu pārrunā viņa dzīves pieredzi, motivāciju un spēju emocionāli izturēt sarežģītus gadījumus. Šis process ir pietiekami dabisks, bet mērķtiecīgi vērst uz jautājumu: vai konkrētais cilvēks spēs ilgtermiņā atbalstīt, piemēram, nepilngadīgu, bieži sociāli viegli ievainojamu meiteni?

Vēl viens īpaši svarīgs atlases faktors ir mentora mentālā stabilitāte un spēja atzīt savas robežas. Darbs ar jauniešiem, kuru sociālais fons bieži ir sarežģīts (vardarbības, novārtā pamešanas vai cita sociālā riska apstākļu pieredze), prasa spēju izturēt emocionāli smagas situācijas un laikus meklēt supervīziju vai psiholoģisku atbalstu.

Nemot vērā mentoru daudzveidīgo izglītību, profesionālo pieredzi un priekšstatus par mentoringu, mācības ir centrālais jautājums. Brīdī, kad mentoringa darbs tiek īstenots sociālā pakalpojuma ietvaros, neizbēgami parādās formālo prasību ietvars – robežas, atskaites, paraksti, noteikti kritēriji un citas prasības. Mācību uzdevums ir panākt, lai, neraugoties uz dažātajām biogrāfijām un “vizītkartēm”, mentori veido vienādu izpratni par to, kas ir mentors, kas ir mentoring,



kas ir sociālais mentors un kādi pamatprincipi jāievēro darbā ar konkrēto mērķa grupu. Sociālajā jomā tas nozīmē izprast mērķa grupu specifiku – katrai no tām ir savas vajadzības, riska situācijas, ētiskie un praktiskie jautājumi. Tāpēc cilvēkam, kas ienāk sociālo pakalpojumu jomā, mācībās ir jāiegūst izpratne par sociālā dienesta darbu, gadījuma vadības loģiku, sadarbību ar sociālajiem darbiniekiem un citiem speciālistiem, kā arī par ētikas un sociālo pakalpojumu sistēmas nosacījumiem, pat ja tie dažbrīd šķiet “neērti”.

Diskusijā tika noteikts mācību minimums, kas būtu jāapgūst pilnīgi visiem mentoriem neatkarīgi no mērķa grupas.

- **Mentoringa pamatprincipi** – attiecību raksturs, partnerība, jaunieša līdzdalība, fokuss uz spējinašanu, nevis norādījumu došanu.
- **Ētikas principi** – robežas, attiecību simetrija un varas jautājumi, lomu skaidrība, konfidencialitāte, atbildība un profesionālās distancēšanas uzturēšana.
- **Psiholoģijas pamati** – pusaudžu un jauno pieaugušo attīstība, emocionālās reakcijas, stresa un krīzes izpausmes, traumatiskas pieredzes ietekme uz attiecībām.
- **Personas datu aizsardzība un informācijas drošība** – darbs ar

sensitīvu informāciju. Šis mācību bloks jau ir iekļauts vairākās mentoru mācību programmās kā obligāts.

Tomēr pats galvenais mentora lomas izpildei ir cilvēcīgums, bez kura kvalitatīvs mentoringa nav iespējams. To raksturo patiesa cilvēkmīlestība, vēlēšanās palīdzēt un atbalstīt, interese par jauniešiem kā personību, nevis tikai kā "gadījumu" vai "klientu", kā arī gatavība brīvprātīgi dot ieguldījumu attiecībās (ja runa ir par brīvprātīgo mentoringu). Šo attieksmi "no nulles" iemācīt nevar, bet mācības var palīdzēt to apzināties un saprast cilvēcīguma nozīmi mentoringa procesā. Tie, kuriem šāds skatījums nav tuvs, par mentoriem parasti nemaz nepiesakās vai arī tiek "atsijāti" jau pirms formālas atlases.

Vairākās mentorprogrammās mentoru atlase tiek veidota kā process, kurā vērtē gan motivāciju, gan personisko piemērotību. Tipiski posmi ir:

1. **Pieteikuma anketas aizpildīšana** – nereti anketa ir apzināti apjomīga, lai jau šajā solī redzētu, cik nopietni cilvēks izturas pret iesaisti mentorprogrammā.
2. **Individuāla intervija** – aptuveni stundu gara saruna par mentora motivāciju, dzīves un profesionālo pieredzi, iespējamiem izaicinājumiem, robežām un resursiem.
3. **Lēmums par piemērotību un paša kandidāta izvērtējums** – mentors tiek aicināts godīgi izvērtēt, vai viņš spēs šo darbu veikt ilgtermiņā un apzinoties emocionālo slodzi.

Tikai pēc šo posmu paveikšanas kandidāts nonāk sagatavošanas programmā, kas vienā no diskusijā apspriestajām praksēm ir 24 stundu mācības ar teoriju, praktiskiem uzdevumiem, situāciju analīzi un patstāvīgu materiālu izpēti. Te īpašs uzsvars ir uz traumu veidošanos un piesaisti, bērnu un jauniešu pieredzi ārpusģimenes aprūpē, attiecību robežām, paša mentora resursiem un ierobežojumiem. Ja cilvēks mācību laikā saprot, ka šis darbs aktivizē viņa paša neatrisinātās traumas vai ir emocionāli par smagu, godīgs atteikums turpināt darbu tiek uzskatīts par labu iznākumu, nevis neveiksmi. Tas ļauj pasargāt

gan mentoru, gan potenciālo mentorējamo jauniešus no emocionāli sāpīgām situācijām. Mācību saturs tiek pielāgots konkrētajai mērķa grupai – bērniem no ārpusģimenes aprūpes, jauniešiem ar uzvedības problēmām, nepilingadīgām grūtībām u.tml.

Vēl viens konsekvents nosacījums, ko izcēla eksperti, ir atteikšanās no "glābēja" un kontrolētāja lomas mentoringā. Mentors nav tas, kurš "zina labāk", "pasaka priekšā" un "salabo jauniešus". Mentora uzdevums ir būt blakus, palīdzēt jauniešiem pašam atrast risinājumus, atbalstīt viņa mērķu noskaidrošanu un sasniegšanu, nevis diktēt virzienu. Atlases procesā tiek īpaši vērtēti, vai mentora kandidātam nav izteiktas varas pozīcijas vai vēlmes kontrolēt ("es zinu, kas tev vajadzīgs"). Reizēm šādi rīkojas mentoru kandidāti, kam ir augsti profesionālie sasniegumi, piemēram, biznesā, kas ir pieraduši pie ātras mērķu sasniegšanas un instrumentāla skatījuma uz rezultātu. Šāda pieeja, kā norāda speciālisti, nav piemērota darbam ar sociāli mazāk aizsargātiem jauniešiem, un šādos gadījumos kandidātam nereti tiek pieklājīgi atteikts. Papildus visām minētajām prasībām var tikt noteikts minimālais mentora vecums (piemēram, ne jaunāks par 25 gadiem).

Mentora mācības nebeidzas ar sākotnējo kursu. Fokusgrupas dalībnieki uzsvēra, ka mentors patiesībā mācās visu laiku, kamēr darbojas programmā. Tāpēc par "profesionālās higiēnas minimumu" tiek uzskatīta regulāra supervīzija vai atbalsta grupa, piemēram, reizi divos mēnešos. Valsts finansējums tam ne vienmēr ir paredzēts, tāpēc organizācijas to nereti sedz no ziedojumiem. Nepārtraukta mācīšanās un atbalsts mentoram ļauj veidot ilgtermiņa attiecības ar jauniešiem. Praktiskā pieredze rāda, ka mentori bieži sāk ar nodomu "būt uz vienu gadu", bet, pateicoties supervīzijai un profesionālajam atbalstam, pēc gada izvēlas turpināt attiecības ilgāk. Galvenais ieguvējs šādā situācijā ir jauniešis, jo attiecību veidošanās ar mentoru notiek pakāpeniski. Tikai pēc uzticēšanās attiecību izveidošanas jauniešis sāk atklāt savas vajadzības un potenciālu, un tad pamazām parādās arī "redzamie rezultāti" – labāki mācību sasniegumi, "neizkrišana" no skolas,

atteikšanās no atkarību izraisošām vielām, lielāka patstāvība ikdienā.

## Mērķa grupas un apakšgrupas sociālā mentora darbā

Var noteikt vairākas tipiskas mērķa grupas un apakšgrupas:

- jaunieši ārpusģimenes aprūpē (institūcijās, audžuģimenes, pie aizbildņiem),
- jaunieši pārejā uz patstāvīgu dzīvi (pēc ārpusģimenes aprūpes u.c.),
- jaunieši ar uzvedības problēmām un atkarību riskiem,
- nepilngadīgās mammas, tai skaitā nepilngadīgās mammas ārpusģimenes aprūpē,
- jaunieši ar garīga rakstura vai psihiskās veselības traucējumiem.

Tāpaši jāatzīmē jauniešu vecumposms 12–18 gadi. Praktiskā pieredze parāda, ka tieši šī vecuma jauniešu grupa tiek pieteikta mentoringam visvairāk. Ja 12–18 gadu vecumā jauniešiem laikus tiek nodrošināts atbalsts (mentors kā viena no formām), ir daudz lielāka iespēja, ka viņš nenonāks augsta riska un krīzes situācijās. Savukārt darbā ar jauniešiem pēc ārpusģimenes aprūpes ir ļoti skaidri redzams, ka daļai problēmas jau ir dziļas un hroniskas, un tās nav atrisināmas pusgada vai gada mentoringa laikā. Ja darbs ar šiem jauniešiem būtu uzsākts agrāk, problēmu smagums daļā gadījumu varētu būt mazāks.

Kā jauniešu mērķa grupas aizvien biežāk parādās arī tādi jaunieši, kuri formāli ne vienmēr ir sociālā dienesta klienti, bet kuri nonāk mentoru programmās caur citiem atbalsta kanāliem:

- jaunieši ar LGBTQ+ identitātes un pieņemšanas izaicinājumiem,
- jaunieši ar mentālās veselības grūtībām (depresija, trauksme, paškaitējuma riski),
- jaunieši, kuri tikko beiguši ārstēšanos psihiatrijas vai psihoterapijas iestādē.

Šiem jauniešiem bieži ir kopīga vajadzība – droša vide, kurā saprast sevi, saņemt atbalstu un

nepazaudēt cerību. Mentoru programmās tiek veidotas, piemēram, mentālās veselības atbalsta grupas, kur jaunieši ar dažādu pieredzi, bet līdzīgām vajadzībām satiekas kopīgā atbalsta ietvarā.

Atsevišķa mērķa grupa ir jaunieši, kuri **formāli nav sociālā dienesta klienti**, bet kuru sociālā riska situācijas dažādu iemeslu dēļ ir pamanījuši citi speciālisti. Šādos gadījumos iniciatori bieži ir skolu sociālie pedagogi, psihologi, citi atbalsta speciālisti. Kā piemēru šādām situācijām var minēt:

- bērnu audzina viens vecāks un ir paaugstināts nestabilitātes risks;
- ģimenē ir alkoholisma, vardarbības vai emocionālās nolaidības pazīmes;
- vecāki paši ir pārslodzē vai ar mentālās veselības grūtībām.

Šajos gadījumos speciālisti nereti uzskata, ka jauniešiem ir vajadzīgs pozitīvs pieauguša cilvēka piemērs un iespēja "ieraudzīt citu dzīves modeli", lai viņš nekļūtu par destruktīvo uzvedības modeļu turpinātāju. Mentorprogramma šeit darbojas kā profilaktisks atbalsts, kas ļauj jauniešiem pieredzēt alternatīvu, drošāku un stabilāku attiecību veidu.

No iepriekšējās pieredzes var prognozēt, ka nākotnē **sociālā mentora mācības** varētu attīstīties arī kā **formāla izglītības programma**, līdzīgi kā tas noticis ar ģimenes asistentiem. Tādā gadījumā jautājums par mērķa grupu precīzu definēšanu un apakšgrupu identificēšanu kļūs vēl nozīmīgāks, jo tas varētu noteikt, kāda tipa mentoru tiek atlasīti, kādas mācības viņiem jāapgūst un kādi kvalitātes kritēriji tiks piemēroti dažādām jauniešu mērķa grupām.

## Mentoringa modeļi un pieejas

Mentoringa darbā Latvijā ir vērojamas divas tendences. No vienas puses, rodas skaidrāks tā ietvars un elementi, kas palīdz strukturēt darbu ar jauniešiem. No otras puses, katrs gadījums prasa individuālu risinājumu, un tieši elastība tiek uzskatīta par mentoringa būtību. Lai gan pastāv kopīgas tēmas, kas caurvij mentora darba būtību, tomēr atbalsta saturs vienmēr tiek veidots, balstoties konkrēta jaunieša situācijā. Tas

nozīmē, ka mentorprogrammās veidojas drīzāk **tematiski virzieni**, nevis stingrs, nemainīgs saturs.

**Individuālajā mentoringā** būtiskākais ir attiecību veidošanas process, kas, kā uzsvēra fokusgrupas dalībnieki, ir būtisks pats par sevi. Mentors nevis tieši risina jaunieša praktiskās problēmas, bet palīdz stiprināt jaunieša pašregulāciju, noturēt motivāciju un veidot ticību savām spējām. Tādējādi arī gadījumos, kad formāli tiek meklēts mentors, piemēram, mācību grūtību dēļ, galvenais fokusēšanas punkts nav konkrētais mācību priekšmets, bet jaunieša iekšējie resursi – pašvērtējums, mērķtiecība, emocionālā stabilitāte.

Praksē veidojas arī **grupu mentoringa modeļi**, kad grupu mentoringu īsteno ar diviem mentoriem, kas strādā pāri. Grupas saturu veido kopīgi ar jauniešiem – jaunieši paši piedalās programmas satura, aktivitāšu un tikšanās formāta izvēlē. Šī līdzdalība tiek uzskatīta par vienu no būtiskākajiem grupu mentoringa ieguvumiem.

Jauniešu atbalsta centrā mentoringa pieeja ir integrēta ikdienas darbā, pat ja amata aprakstos vārds "mentors" neparādās. Profesionāli atbalsta jauniešus, veido attiecības, palīdz orientēties ikdienas problēmās un paplašina jauniešu pieredžu lauku, būtībā pildot mentora funkcijas.

Šī prakse atklāj, ka Latvijā mentoringu nav iespējams reducēt tikai uz vienu modeli, bet tas visbiežāk izpaužas kā:

1. **individuālais mentorings**, kas balstās personīgās attiecībās un ilgtermiņa sadarbībā;
2. **grupu mentorings**, kurā saturs un metodes tiek veidotas mērķtiecīgi noteiktai grupai, piemēram, jauniešiem ar vardarbības pieredzi, mentālās veselības grūtībām vai citām specifiskām vajadzībām.

Abos gadījumos mentoringa struktūru nosaka jaunieša vajadzības un vecuma attīstības posms. Mentoringa centrālā pazīme ir elastība, kad vajadzību ietvars ir skaidri noteikts, bet konkrētās darbības tiek pielāgotas katram jauniešim vai grupai.

## **Mentoringa pieejas riski, ierobežojumi un situācijas, kurās tā nestrādā**

Mentoringa attiecības sociālajā darbā visbiežāk tiek raksturotas kā efektīvas, attiecībās balstīts atbalsta veids, kas sekmē jaunieša attīstību, motivāciju un spēju patstāvīgi risināt dzīves situācijas. Tomēr līdztekus ieguvumiem praksē skaidri iezīmējas arī situācijas, kurās mentoringa pieeja darbojas ierobežoti, kā arī pastāv sistēmiski un praktiski riski, kas var apdraudēt pakalpojuma kvalitāti. Viens no būtiskākajiem mentoringa procesa izaicinājumiem Latvijā ir **mentoru nepietiekamība, īpaši reģionos**. Jaunieši dzīvo visā Latvijā, bet mentoru skaits ir ierobežots, kas apgrūtina regulāru klātienēs saziņu. Šādos gadījumos mentoringa attiecības nereti neveidojas nevis personības nesaderības dēļ, bet gan tāpēc, ka nav reālas iespējas satikties.

Daļa jauniešu, īpaši tie, kuriem ir bijusi traumatiska pieredze, kuri nāk no ārpusģimenes aprūpes vai vardarbīgas vides, piedzīvo būtiskas **grūtības veidot uzticamas attiecības ar pieaugušajiem**. Šiem jauniešiem mentoringa piedāvājums sākotnēji var radīt nedrošību un aizdomas: viņi bieži sagaida, ka mentors būs vēl viens pieaugušais, kurš kritizēs vai kontrolēs. Tāpēc īpaši nozīmīga ir mentora lomas izskaidrošana, ka mentors nav nosodītājs vai "kārtējais kontrolētājs", bet gan atbalsta persona, kas palīdz jauniešiem orientēties dzīves situācijās. Tomēr pat ar izskaidrošanu uzticēšanās veidošana prasa laiku. Tajos **gadījumos, kad sistēma sagaida ātrus rezultātus, mentoringa pieeja var šķist neefektīva**, lai gan reālais rezultātu ierobežojums ir attiecību izveidei nepieciešamais laiks.

Mentoringa būtība (elastīga, neformāla un attiecībās balstīta sadarbība) var nonākt pretrunā ar sociālā pakalpojuma formālo ietvaru. Tiklīdz mentoringu izveido kā pakalpojumu, tam parādās noteikts apraksts, struktūra, prasības, mentoringa stundu apjoms, obligātas atskaites un citas birokrātiskas procedūras. Nepieciešamība ietvert neformālu atbalstu formālā rāmī rada risku birokratizēt mentoringu, mazinot tā elastību un pielāgošanos jaunieša individuālajām vajadzībām.

Pakalpojuma apraksta izstrāde praksē var izrādīties sarežģīts process, jo jāatrod līdzsvars starp formālajām prasībām un mentoringa attiecību dinamiku. Daļa jauniešu, piemēram, tie, kuri uzsāk patstāvīgu dzīvi pēc ārpusģimenes aprūpes, saskaras ar nopietnām grūtībām, veidojot piesaisti un attīstot uzticēšanos. Viņiem ir raksturīga sākotnēja izvairīšanās no atbalsta attiecību uzsākšanas, aizsargreakcijas, pretestība jebkādam atbalsta piedāvājumam. Šādos gadījumos mentoringa attiecību izveide ir lēns process, un to nevar paātrināt ar administratīviem termiņiem. Līdz ar to viens no riskiem ir **pretruna starp sociālā pakalpojuma administrētāju vēlmi redzēt rezultātus un mentoringa procesa tempu.**

Sociālajā jomā ilgstoši vērojams **sociālo darbinieku trūkums un augsta personāla mainība.** Līdz ar to praksē pastāv risks, ka gadījuma vadītāja funkcijas tiek netieši pārnestas uz mentoru. Situācijās, kad sociālais darbinieks nomainās vai nav pieejams, mentors var tikt uztverts kā persona, no kuras sagaida daudz plašāku iesaisti nekā mentoringam ir paredzēts. Tas rada apdraudējumu gan pakalpojuma kvalitātei, gan mentora lomai, jo mentors nav sociālais darbinieks un nedrīkst aizvietot noteiktas profesionālās funkcijas.

Mūsdienu atbalsta sistēmā jauniešiem vienlaikus var būt vairāki mentori vai atbalsta sniegšanā jauniešiem iesaistītie speciālisti – mentors skolā, sociālais mentors, jauniešu centra speciālists, brīvprātīgais no NVO un citi. Bez koordinācijas šī situācija var kļūt haotiska un radīt nesaskaņas dažādu speciālistu rīcībā. Tādēļ arvien lielāka nozīme ir gadījuma vadītāja lomai, kuram jāredz kopējā aina un jāpieņem lēmums, vai nepieciešams vēl viens mentors vai drīzāk jāstiprina esošās attiecības.

## Mentora piemērotība dažādos riska līmeņos

Mentoringa piemērotību dažādās situācijās labi ilustrē "luksofora modelis".

- **Sarkanā zona** – akūta krīze un intensīva speciālistu iesaistes nepieciešamība. Šādās situācijās mentors **nav piemērots.** Jauniešiem nepieciešams profesionāls psihologs,

psihiatrs vai cits ārsts, sociālais darbinieks, atkarību profilakses vai cits speciālists, vai, visdrīzāk, vairāku speciālistu kopīga rīcība, t.sk. specifiska pakalpojuma saņemšana.

- **Dzeltenā zona** – problemātiska situācija, kad nepieciešama situācijas stabilizēšana. Šādās situācijās sociālais mentors var būt nozīmīgs atbalsts, taču obligāti jāiesaista arī citi speciālisti.
- **Zaļā zona** – situācija, kad fokusā ir jaunieša attīstība un preventīvais atbalsts. Šeit mentoringa pieeja ir visefektīvākā, un lieliski darbojas arī brīvprātīgie mentori vai sociālie mentori, ja viņi saņem mācības un regulāru profesionālo atbalstu.

Viens no lielākajiem riskiem ir gadījumi, kuros brīvprātīgajam mentoram tiek iedoti jaunieši no "sarkanās zonas", kur nepieciešams intensīvs profesionāls darbs. Tas parasti noved pie kļūdainām gaidām, kļūdainas rīcības un nereti situācijas pasliktināšanās, jo nodrošinātais atbalsts ir neatbilstošs jaunieša vajadzībām un problemātikai.

Fokusgrupas dalībnieki identificēja arī vairākus būtiskus riska faktorus, kas vairāk saistīti ar sistēmiskiem risinājumiem.

1. **Nepietiekama mentoru atbalsta sistēma** – nav nodrošinātas apmaksātas supervīzijas, metodiskā vadība un izdegšanas profilakse.
2. **Neatbilstība starp prasībām un finansējumu** – tiek pieprasītas detalizētas atskaites, kuru aizpildīšana ir laikietilpīga; sanāksmes un administratīvās procedūras, bet esošais finansējums neļauj segt šo uzdevumu reālās izmaksas.
3. **Rezultātu riski gadījumos, kad jauniešiem neuzsāk sadarbību** – mentors ir ieguldījis ievērojamu darbu (atlase, intervijas, sagatavošana), bet jauniešiem neiekļaujas mentorprogrammā, un šis ieguldījums netiek kompensēts.
4. **Cilvēkresursu trūkums reģionos** – gan brīvprātīgo, gan profesionāļu pieejamība nav pietiekama, lai nodrošinātu pakalpojuma ilgtspēju visā Latvijas teritorijā.
5. **Motivācijas trūkums jauniešiem** – viens no galvenajiem šķēršļiem mentoringa

rezultatīvai norisei, tomēr šobrīd trūkst mehānismu, kas ļauj izziņāt jauniešu motivāciju pirms mentoringa uzsākšanas, elastīgi reaģējot uz jaunieša individuālo specifiku.

## Mentora pakalpojuma attīstība sociālajā jomā

Mentora pakalpojuma attīstībā viens no centrālajiem jautājumiem ir – kā atrast līdzsvaru starp kvalitātes prasībām un mentora lomas būtību. Mentors sociālajā jomā tiek saprasts kā elastīgs, reflektīvs pieaugušais, kura galvenais uzdevums ir ilgtermiņā veidot attiecības ar jauniešu, nevis noteiktā termiņā nodrošināt iepriekš definētu rezultātu. Ja kritēriji un normatīvie rāmji kļūst pārlietu stingri, pastāv risks, ka tiek zaudēta šī attiecībās balstītā un jaunieša vajadzībām pielāgotā mentoringa būtība. Tomēr sociālā mentora pakalpojuma attīstība nav iespējama bez noteiktām profesionālajām prasībām. Mentoriem ir jābūt pietiekamām zināšanām par mērķa grupu, sociālās jomas specifiku un robežām starp atbalsta attiecībām un profesionālu intervenci. Ja šādas zināšanas un sagatavotība netiek nodrošināta, palielinās risks, ka, labu nodomu vadīts, mentors var neviļus pastiprināt jaunieša traumas vai nostiprināt nevēlamus uzvedības modeļus. Tādēļ izglītība un mērķtiecīgas mācības ir kvalitatīva mentoringa priekšnoteikums. Tomēr pārmērīgi augstas formālās izglītības un kvalifikācijas prasības var radīt pretēju efektu – sašaurināt potenciālo mentoru loku un izslēgt cilvēkus, kuriem ir augsta motivācija un būtiska dzīves vai profesionālā pieredze, bet kuri neatbilst formālajiem kritērijiem. Prasībām mentoriem jābūt cieši saistītām ar konkrēto mērķa grupu. Mentors, kurš strādā ar jauniešiem pēc ārpusģimenes aprūpes, nepilngadīgām mammām vai jauniešiem ar uzvedības un atkarību riskiem, sastopas ar būtiski atšķirīgu problemātiku un slodzi. Līdz ar to ir jāveido ne tikai vispārīgs, bet arī specifisks, noteiktai mērķa grupai atbilstošs mācību un profesionālā atbalsta saturs. Tajā pašā laikā arī šeit ir jāievēro līdzsvars starp formālajām prasībām un iespēju iesaistīties brīvprātīgajiem ar dzīves pieredzi un patiesu motivāciju.

Svarīgi ir skaidri nošķirt mentora lomu no citu



jaunieša dzīvē esošo pieaugušo lomām. Vecāki, vecvecāki vai aizbildņi nav uzskatāmi par mentoriem profesionālajā izpratnē, pat ja viņi ikdienā sniedz bērnam atbalstu. Līdzīgi arī sociālais darbinieks, kurš īsteno gadījuma vadību un sociālo darbu, automātiski nekļūst par mentoru. Mentors ir atsevišķa loma, kas prasa specifisku sagatavošanos un apzinātu pozīciju – būt blakus, nevis aizvietot ģimeni vai sociālo darbinieku, neuzņemties “glābēja” funkciju un nepāņņemt atbildību, kas pieder cita profesionāla lomai.

Mentoringa sistēmas attīstībai ir lietderīgi uzreiz pieņemt, ka sākotnējais pakalpojuma ietvars pēc noteikta laika var tikt pārskatīts, balstoties uz praksē identificētajām vajadzībām un problēmām. Šāda regulāra pārskatīšana ļautu pielāgot prasības, samērot administratīvo slogu ar reālajiem resursiem un precizēt mērķa grupas, ar kurām sociālais mentors strādā visefektīvāk.

Raksta beigās ir jāuzsver, ka mentora pakalpojuma attīstības centrā jāpaliek jauniešiem un viņu vajadzībām, nevis tikai formālajām prasībām un normatīvajam regulējumam. Kvalitatīvs mentoringa nozīmē, ka jauniešiem ir pieejams pieaugušais, kurš spēj saskaņīgi sadarboties atbilstoši viņu konkrētajām interesēm un dzīves plāniem. Nereti tas nozīmē praktisku profesionālo zināšanu un pieredzes nodošanu konkrētā jomā (piemēram, profesijā, kurā jauniešiem vēlas strādāt). Šādās situācijās formālā izglītība var būt sekundāra, salīdzinot ar spēju atbalstīt jauniešu reālos dzīves soļos un profesionālās identitātes veidošanā.

# Starppaaudžu sadarbība: jaunu pieeju meklējumos



**Jeļena Hodakovska**

Mg. soc. d., Tukuma novada pašvaldības iestādes  
"Tukuma novada sociālais dienests" direktora  
vietniece

Strādājot sociālajā jomā vairākus gadus, aizvien spilgtāk izjūtu starppaaudžu sadarbības pieejas un kopienas darba nozīmi un nepieciešamību. Tādēļ šajā rakstā vēlos dalīties savās pārdomās, kā arī Tukuma novada sociālā dienesta pieredzē darbā ar senioriem un jauniešiem, akcentējot starppaaudžu sadarbības potenciālu un ieguvumus.

Ikdienā mēs bieži dzirdam, ka sabiedrība noveco, seniori ir vientuļi un jauniešu uzvedība ir sabiedrībā nepieņemama. Šīs divas paaudzes – seniori un jaunieši – dzīvo sabiedrībā līdzās, tomēr viņu dzīvesveids, vērtības un pieredze bieži vien krasi atšķiras. Demogrāfiskās pārmaiņas Eiropā un Latvijā padziļina abu mērķa grupu – senioru (65+) un jauniešu (15–24 gadi) – vajadzību atšķirības, bet vienlaikus rada iespējas integrēt sociālās iekļaušanas, izglītības un brīvā laika pakalpojumus, radīt starppaaudžu risinājumus, kas veicina savstarpēju izpratni un solidaritāti. Šī dažādība ir gan bagātība, gan izaicinājums, jo nepieciešams rast līdzsvaru starp tradīcijām un jaunām tendencēm, starp dzīves pieredzi un inovācijām. Abas šīs sociālās grupas, šķietami tik atšķirīgas savās vajadzībās, dzīves ritmā un skatījumā, patiesībā saskaras ar ļoti līdzīgiem izaicinājumiem: vientuļību, sociālās piederības trūkumu, digitālās vides radītām grūtībām, kā arī nepieciešamību pēc emocionāla atbalsta un drošas vides, kur būt sadzirdētiem.

Ja šim jautājumam pieiet radoši, apzināti izmantojot vienas sociālās grupas vajadzības un otras grupas iespējas, šo paaudžu potenciāls savstarpēji papildina viens otru. Tā veidojas

starppaaudžu sinerģija, kas var tikt mērķtiecīgi izmantota grūtību pārvarēšanai, kopīgu mērķu sasniegšanai, aktuālu problēmjautājumu risināšanai un inovatīvu risinājumu attīstīšanai.

Bieži speciālistiem trūkst pieredzes, kā strādāt ar šīm mērķa grupām, kā uzrunāt un iesaistīt aktivitātēs. Individuāli sniegtais atbalsts sasniedz atsevišķus iedzīvotājus, kas sociālā darba praksē pazīstams kā sociālie pakalpojumi un sociālā palīdzība. Tukuma novada sociālais dienests, meklējot dažādas iespējas, tai skaitā veicot sociālo darbu kopienā, saskata ieguvumus no abu sociālo grupu savstarpējās sadarbības. Proti – apvienojot veselīgas novecošanas un pozitīvas jaunatnes attīstības elementus, var veicināt katra iesaistītā piederības sajūtu, fizisko un emocionālo labklājību, stiprās puses, resursus un iespējas. Tāpēc starppaaudžu sadarbība mūsdienu sociālajā darbā ir veids, kā skatīties uz sabiedrību, kurā katram cilvēkam ir vieta, vērtība un iespēja mācīties vienam no otra.

Meklējot veidus, kā aktivizēt un stiprināt starppaaudžu sadarbību, Tukuma novada sociālais dienests kā nozīmīgu resursu saskatīja iesaisti Latvijas un Lietuvas pārrobežu projektā "Connecting Gen". Projekts no 2025. gada aprīļa līdz 2027. gada aprīlim tiek īstenots Tukuma novada sociālā dienesta dienas aprūpes centrā senioriem "Rīti" Slampes pagastā un jauniešu iniciatīvu centrā "Nagla" Kandavā, sadarbojoties ar Kurzemes plānošanas reģionu, Kretingas jauniešu centru un Palangas dienas centru senioriem.

Projekta ietvaros tiek izstrādāta starppaaudžu sadarbības pieejā balstīta metodika darbam ar senioriem un jauniešiem, kuru projekta laikā izmēģina praksē visi iesaistītie partneri. Aktivitātes tiek organizētas gan katrā centrā uz vietas, gan arī kopīgos pasākumos, veicinot savstarpēju iepazīšanos, sadarbību un pieredzes apmaiņu.

Dalība projektā sniedz gan senioriem, gan jauniešiem iespēju iepazīt otru paaudzi, izkāpt ārpus savas komforta zonas un izmēģināt dažādas aktivitātes, piemēram, jogu, supošānu un virtuālos pārgājienus. Papildus tam projekts veicina starptautisku sadarbību – dalībniekiem ir iespēja veidot kontaktus ar Lietuvas partneriem, praktizēt angļu valodu, apmeklēt partnerorganizāciju centrus un iepazīt citu valstu kultūru un pieredzi.

## Mūsdienu seniori mainīgā sabiedrībā

Latvijā, tāpat kā citur Eiropā, sabiedrība noveco un seniori veido ievērojamu daļu iedzīvotāju – 2025. gadā vairāk nekā 21% Latvijas iedzīvotāju ir vecāki par 65 gadiem. Pēc oficiālās statistikas portāla datubāzē pieejamās informācijas uz 2025.gada sākumu Latvijā bija reģistrēti 406 827 iedzīvotāji, vecāki par 65 gadiem, kas ir par 4738 vairāk salīdzinājumā ar 2024. gada sākumu (Centrālā statistikas pārvalde, n.d.a).

Pieaug ne tikai senioru skaits, bet arī Latvijas iedzīvotāju mūža ilgums. Latvijas iedzīvotāji vidēji dzīvo par pieciem gadiem ilgāk nekā 1991. gadā (Centrālā statistikas pārvalde, n.d.b). Savukārt Eiropas Komisijas izdotajā Zaļajā grāmatā par novecošanu minēts, ka senioru skaits katru gadu pieaug, un paredzamais mūža ilgums pēdējās piecās desmitgadēs ir palielinājies aptuveni par 10 gadiem (Eiropas Komisija, 2021). Šī tendence būtiski ietekmē cilvēku ikdienas dzīvi un mūsu sabiedrību. Tā ietekmē ekonomikas izaugsmi, fiskālo stabilitāti, veselības un ilgtermiņa aprūpi, labbūtību un sociālo kohēziju. Taču novecošana paver arī jaunas iespējas darbvietu radīšanai, sociālā tainīguma veicināšanai un labklājības palielināšanai, piemēram, attīstot senioru un aprūpes ekonomiku (Eiropas Komisija, 2021). Par vienu no Eiropas sabiedrības veselības un sociālās politikas galvenajiem mērķiem ir kļuvis nodrošināt,

lai cilvēki dzīvotu ne tikai ilgāk, bet arī veselīgāk, aktīvāk un pilnvērtīgāk. Lai sasniegtu šo mērķi, ir nepieciešama integrēta starpnozarju pieeja, kas veicina labsajūtu, autonomiju un līdzdalību visā dzīves laikā. Veicinoša vide, profilakse un sociālā iesaistīšanās ir būtiska, lai novecojot palīdzētu cilvēkiem saglabāt neatkarību un saikni ar sabiedrību (*EuroHealthNet*, 2025).

Iepriekš minētais nozīmē pieaugošu pieprasījumu un izaicinājumus veselības aprūpei, ilgtermiņa sociālajai aprūpei, dienas aprūpes centru pakalpojumiem, sociālā atbalsta infrastruktūrai, senioru izglītības iniciatīvām un sabiedriskās dzīves jomām. Nepieciešama holistiska pieeja un mūsu domāšanas veida maiņa, meklējot inovatīvus risinājumus senioru dzīves kvalitātes uzlabošanai, viņu neatkarības un sociālās līdzdalības saglabāšanai, kā arī aprūpes un atbalsta pakalpojumu ilgtspējīgai attīstībai.

Manuprāt, tagadējā senioru paaudze ir aktīvāka un daudz atvērtāka pārmaiņām nekā iepriekšējās paaudzes. Vienlaikus saglabājas vajadzība pēc cieņas, drošības, kvalitatīviem pakalpojumiem un personiskas attieksmes. Arī sociālajā darbā ar senioriem ir izaicinājumi un jauninājumi, tādēļ tiek pilnveidotas metodes un sagatavoti metodiskie materiāli. Sociālajā jomā, runājot par darbu ar senioriem, nereti uzmanība tiek fokusēta uz



aprūpes vajadzībām un sociālās aprūpes pakalpojumiem, tātad uz aprūpēšanu, seniorus bieži uztverot kā “nevarīgus”. Tomēr, ņemot vērā sabiedrības attīstību un mainīgo senioru paaudzi, arī sociālā darba speciālistiem nepieciešams pārvirzīt fokusu no grūtībām uz senioru spējām, resursiem un potenciālu. Šāda pieeja ļauj seniorus stiprināt, attīstīt un pilnveidot viņu prasmes, kā arī iedrošināt iesaistīties un dalīties ar savām zināšanām un dzīves pieredzi. Galvenais mērķis – nodrošināt, lai seniors pēc iespējas ilgāk saglabā patstāvību, neatkarību un pilnvērtīgu līdzdalību sabiedriskajā dzīvē.

Seniori kļūst aktīvāki un turpina iesaistīties sabiedriski aktīvas dzīves norisēs. Tāpēc ir svarīgi informēt un izglītēt sabiedrību, lai mainītu stereotipizētu domāšanu par seniora ikdienu. Popularizējot senioru aktivitātes un daloties ar pozitīvajiem stāstiem, var mazināt sabiedrības aizspriedumus, saistītus ar senioru vecumu.

Senioru vidū ir gan sociāli aktīvi, gan arī mazāk aktīvi vientuļi cilvēki vai cilvēki ar veselības problēmām. Starppaaudžu sadarbības pieejas un pakalpojumu attīstības kontekstā ir svarīgi pārliecināties, ka ikviens seniors saņem nepieciešamo atbalstu un iespēju iesaistīties.

## **Jaunieši – nākotnes veidotāji un pārmaiņu virzītāji**

Runājot par jauniešiem, kuri Latvijā veido aptuveni 15% iedzīvotāju, nereti uzsveram viņu tehnoloģisko un digitālo prasmju pārkāpumu, salīdzinot ar vecākām paaudzēm, kā arī viņu spēju būt elastīgiem un veiksmīgi pielāgoties strauji mainīgajai videi. Tomēr jāatzīst, ka ne visi jaunieši ir vienlīdz motivēti vai mērķtiecīgi. Daļai trūkst drošības sajūtas, pašpārliecinātības vai skaidra skatījuma uz nākotni, kas ietekmē viņu spēju izmantot savas dotības pilnvērtīgi. Tāpēc darbā ar jauniešiem būtiski ir ne tikai apzināt viņu stiprās puses, bet arī sniegt atbalstu sevis izzināšanā un ceļā uz patstāvīgu dzīvi.

Tā saucamie motivētie un pašpietiekamie jaunieši bieži aktīvi izmanto piedāvātās iespējas mācīties, strādāt, ceļot un veidot savu turpmāko dzīvi arī ārpus Latvijas. Viņi mērķtiecīgi plāno savu nākotni

un nereti pieņem lēmumu palikt ārzemēs, kur skata plašākas izaugsmes un pašrealizācijas iespējas. Lai gan daudzi jauni cilvēki savu nākotni saskata ārpus Latvijas, tomēr liela daļa jauniešu skaidri zina savus mērķus un īsteno tos tieši šeit, Latvijā, tai skaitā izmantojot tehnoloģiju un digitalizācijas sniegtās iespējas personīgajai un profesionālajai izaugsmei.

Sociālās jomas speciālistiem ikdienā visbiežāk nākas sadarboties ar jauniešiem, kuriem nepieciešams atbalsts sociālās iekļaušanas, izglītības un nodarbinātības jomās, palīdzība nākotnes virziena izvēlē un mērķu izvirzīšanā. Šai jauniešu grupai būtiska ir stabila sociālā atbalsta sistēma, jo ne vienmēr ģimene vai vide, kurā jaunieši dzīvo, spēj nodrošināt pietiekamu emocionālu un praktisku atbalstu problēmsituāciju risināšanā. Šādos gadījumos īpaši nozīmīga kļūst individuāla pieeja un profesionāls atbalsts. Vienlaikus palīdzība nereti nepieciešama ne tikai pašam jauniešim, bet arī viņa ģimenei.

Svarīga ir arī kopienas iesaiste – pozitīva, izprotoša un atbalstoša attieksme pret jauniešiem kā mērķa grupu. Tas ietver arī spēju pieņemt jauniešu vecumposmam raksturīgas izpausmes, piemēram, spontānumu, radošumu, vēlmi izcelties, kas dažkārt mijas ar nedrošību vai aizsargreakcijām un var būt demonstrēta sabiedrībai grūtāk pieņemamā uzvedībā, piemēram, grafiti zīmēšanā vai pulcēšanās publiskās vietās.

Ir apsveicami, ka ir izstrādāta metodika darbam ar jauniešiem, iedzīvinot sociālā darba ar jauniešiem specializāciju (Labklājības ministrija, 2023). Metodikā norādīts, ka darbam ar jauniešiem būtu jāiet prom no institucionālās un birokrātiskās prakses. Sniedzot savlaicīgu, profesionālu un individualizētu atbalstu jauniešiem, attīstot jaunieša personiskos resursus, mēs pozitīvi ietekmējam un stimulējam sociālo iekļaušanu un jaunieša piederības sajūtu.

## **Starppaaudžu sadarbības pieeja – izaicinājumi un sadarbības iespējas**

Iepriekš izklāstītais ļauj secināt, ka abu mērķa grupu aktualitātēs un no tām izrietošās vajadzībās ir

saskatāmas būtiskas līdzības risinājuma teorētiskajā un praktiskajā ietvarā. Šīs līdzības ietver holistisku pieeju, starpprofesionālu, starpinstitucionālu un starpnozaru sadarbību, individuālu pieeju un personīgo resursu stiprināšanu, pakalpojumu attīstīšanu un nodrošināšanu pēc iespējas tuvāk personas dzīvesvietai, kā arī kopienas iesaisti.

Starppaaudžu sadarbības pieeja nozīmē mērķtiecīgu sadarbību starp dažādu vecumposmu cilvēkiem – senioriem un jauniešiem, radot vidi, kurā abu paaudžu zināšanas, prasmes, pieredze un vajadzības tiek uztvertas kā savstarpēji papildinošas. Tā nav tikai sadarbība aktivitāšu līmenī, bet sabiedrības attīstības modelis, kas balstās uz cieņu, atbalstu un kopīgām vērtībām. Starppaaudžu komunikācija un mijiedarbība atgriež jauniešus veselīgās "klātienēs" attiecībās, savukārt seniors iepazīst, piemēram, "digitālās pasaules labumus" un iespējas. Runājot par emocionālo aspektu, starppaaudžu sadarbība mazina izolētības sajūtu senioriem un vairo jauniešu empātiju, emocionālo inteliģenci, pārliecību un klātbūtnes sajūtu. Savukārt kopīgas fiziskas vai radošas aktivitātes (pārgājieni vai pastaigas, dārzkopība, rokdarbi, sporta spēles, kulinārijas nodarbības) veicina veselīgāku dzīvesveidu un lietderīgu brīvā laika pavadīšanu gan jauniešiem, gan vecāka gadagājuma cilvēkiem.

Lai starppaaudžu sadarbības pieeja sniegtu ilgtspējīgus un pozitīvus rezultātus, ir būtiski mērķtiecīgi veidot ciešāku un jēgpilnāku saikni starp dažādu paaudžu pārstāvjiem, veicinot savstarpēju izpratni, sadarbību un uzticēšanos. Būtiskākais izaicinājums – kā veicināt dialogu starp paaudzēm. Nereti seniori jūtas atstumti no mūsdienu digitalizētās vides, bet jauniešiem pietrūkst pacietības un cieņas pret vecākām paaudzēm. Tomēr tieši mijiedarbība un sadarbība, kas balstīta savstarpējā cieņā un zināšanu apmaiņā, var dot lielu ieguvumu – kopīgi projekti, brīvprātīgais darbs, pieredzes apmaiņas pasākumi un digitālās prasības iniciatīvas var stiprināt paaudžu saikni un kļūt par tiltu starp šīm paaudzēm – tiltu, kurš stiprina visu kopienā.

Tukuma novada sociālā dienesta pieredze apliecina, ka aktivitātes, kurās iesaistīti gan seniori, gan jaunieši, veicina savstarpēju sapratni, mazina

stereotipus un sniedz abām pusēm jaunu motivāciju un mērķi. Piemēram, dienas aprūpes centrs "Rīti", kuru ikdienā apmeklē seniori, regulāri organizē pasākumus, kuros piedalās arī jaunieši. Ir novērots, ka pozitīvi rezultāti rodas situācijās, kad seniori un jaunieši darbojas kopā. Šādā sadarbībā daļai dalībnieku tiek dota iespēja piedzīvot to, kas ģimenes vidē ne vienmēr ir iespējams, piemēram, kopīgu darbošanos virtuvē vecvecākiem un mazbērniem, stiprinot piederības sajūtu un savstarpējo sapratni starp paaudzēm.

Paaudžu zināšanu mijiedarbība var veicināt sabiedrības intelektuālo un kultūras izaugsmi, jo jauniešiem ir iespēja iegūt informāciju par pagātnes notikumiem no senioriem un, izmantojot digitālās prasmes, šo informāciju ir iespēja ierakstīt un uzkrāt digitāli, veidojot kopīgu kultūras mantojumu. Katra kopiena var veidot savu krājumu, iekļaujot ne tikai plašā sabiedrībā zināmus notikumus, bet arī senioru un jauniešu dzīvesstāstus un atziņas. Tas arī parāda, ka katras paaudzes iesaiste ir svarīga un ka kopīgi var radīt noderīgas lietas, vienlaikus apgūstot jaunas prasmes un pieredzi.

Manis pieminētajā starppaaudžu projektā ir paredzēts aktīvi izmantot tehnoloģiskos un digitālos risinājumus kā būtisku instrumentu sadarbības veicināšanai, komunikācijas uzlabošanai un mērķu sasniegšanai starp dažādu paaudžu pārstāvjiem. Mūsdienās digitalizācija sniedz iespējas, taču rada arī izaicinājumus. Senioriem bieži pietrūkst digitālo prasmju, savukārt jaunieši dzīvo tehnoloģiju ritmā. Starppaaudžu pieeja šajā kontekstā kļūst īpaši būtiska. Vietējā kopienā vai ar speciālistu iesaisti var organizēt darbnīcas un meistarklases, kur jaunieši var mācīties senioriem lietot viedierīces, e-pakalpojumus, internetbanku un sociālos tīklus.

Noteikti jāatzīst, ka nekas nespēj pilnvērtīgi aizvietot "dzīvo" klātbūtnes komunikāciju, tomēr Covid-19 pandēmija pierādīja, ka arī attālināta satikšanās un saziņa var būt veiksmīga un jēgpilna. Šobrīd arvien populārākas kļūst tiešsaistes kopienas, kas dod iespēju cilvēkiem saglabāt sociālo aktivitāti un līdzdalību sabiedriskajos procesos arī no mājām. Šajā kontekstā digitalizāciju var uzskatīt par nozīmīgu instrumentu, kas palīdz mazināt plaisu starp paaudzēm un veicina

abu paaudžu iesaisti sabiedrības attīstībā. Vienlaikus jāapzinās arī digitalizācijas ēnas puse – pārņēmīga digitālo rīku izmantošana var radīt digitālās atkarības risku, socializēšanās grūtības, virtuālo attiecību dominēšanu, sociālo izolāciju, kā arī negatīvi ietekmēt spēju veidot attiecības ārpus digitālās vides un psihisko veselību.

Tādēļ Tukuma novada sociālajā dienestā mēs uzskatām, ka starppaaudžu projektam ir būtiska nozīme, jo tas veicinās līdzsvarotu digitālo risinājumu izmantošanu kā atbalsta instrumentu, nevis pašmērķi. Projektā digitālās tehnoloģijas plānots izmantot jēgpilni un mērķtiecīgi, kad tas ir reāli nepieciešams, vienlaikus saglabājot dzīvo komunikāciju, kopā būšanu un savstarpējo mijiedarbību kā centrālās vērtības. Starppaaudžu projektā ir iecerēts apvienot jauniešu un senioru fiziskās aktivitātes ar digitālo prasmju attīstīšanu, kā rezultātā tiks izveidots virtuāls pārgājiena maršruts, ko būs iespējams pieredzēt, izmantojot virtuālās realitātes brilles vai skatoties televīzora ekrānā.

Iespējams, starppaaudžu pieeja kļūst par vienu no efektīvākajiem instrumentiem, lai veidotu saliedētu, drošu un attīstītu kopienu, kurā ikviens jūtas piederīgs un ir svarīgs. Kopiena nodrošina vidi, kurā dažādas paaudzes var ne tikai satikties, bet arī veidot jēgpilnas attiecības. Vienlaikus ir svarīgi, ka kopienā tiek attīstīti pakalpojumi un piesaistīti speciālisti atbilstoši kopienas vajadzībām.

Administratīvi teritoriālās reformas un dažādu pakalpojumu centralizēšana radījusi sajūtu, ka vairākas apdzīvotās vietas kļuvušas izolētākas un grūtāk sasniedzamas. To pastiprina arī ekonomiskā situācija – daļa izglītības iestāžu ir slēgtas un sabiedriskais transports kļūst mazāk pieejams. Šie faktori īpaši ietekmē gan seniorus, gan jauniešus, ierobežojot viņu iespējas saņemt nepieciešamos pakalpojumus. Tādēļ ir būtiski attīstīt kompleksus pakalpojumus pēc iespējas tuvāk cilvēku dzīvesvietām, pievēršot īpašu uzmanību sociālajiem un veselības pakalpojumiem. Nozīmīga loma ir arī vietējai kopienai kā spēcīgam atbalsta tīklam ar dažādiem resursiem gan jauniešiem, gan senioriem. Tā apvieno formālos un neformālos resursus – pašvaldības pakalpojumus, nevalstiskās organizācijas, izglītības un

kultūras iestādes, pašu iedzīvotāju iniciatīvas. Aktīva un saliedēta kopiena spēj laikus pamanīt un identificēt vajadzības, kurām tieši vietējā līmenī iespējams veidot elastīgus risinājumus.

Veidojot starppaaudžu programmas un iniciatīvas, iespējams paaugstināt dzīves kvalitāti, stiprināt saikni starp paaudzēm un radīt saliedētu, iekļaujošu un uz attīstību vērstu sabiedrību. Tikai sadarbojoties, mācoties vienam no otra un cieņot atšķirības, iespējams veidot sabiedrību, kurā katrs jūtas vajadzīgs un iesaistīts. Paaudžu sadarbība nav tikai izaicinājums – tā ir arī iespēja mūsu sabiedrības ilgtspējai un attīstībai.

## Izmantotie avoti

1. Centrālā statistikas pārvalde. (n.d.a). Iedzīvotāji pēc dzimuma un vecuma grupām reģionos, pilsētās, novados... (IRD081) [Statistikas datubāze]. Pieejams: [https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP\\_PUB/START\\_POP\\_IRD\\_IRD081/](https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START_POP_IRD_IRD081/)
2. Centrālā statistikas pārvalde. (n.d.b). Paredzamais mūža ilgums. Oficiālās statistikas portāla statistikas tēmas "Iedzīvotāji" sadaļa. Pieejams: <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/iedzivotaji/iedzivotaju-skaitis/5661-paredzamais-muza-ilgums>
3. Eiropas Komisija. (2021). Zaļā grāmata par novecošanu: Paaudžu solidaritātes un savstarpējās atbildības veicināšana. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d918b520-63a9-11eb-aeb5-01aa75ed71a1/language-lv>
4. EuroHealthNet. (2025). Policy brief: Healthy ageing [Politikas īss materiāls]. Pieejams: <https://eurohealthnet.eu/publication/policy-brief-healthy-ageing/>
5. Labklājības ministrija. (2023). Metodiskais materiāls sociālajam darbam ar jauniešiem [Metodiskais materiāls]. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23769/download>
6. Labklājības ministrija. (2023). Metodiskais materiāls sociālajam darbam ar senioriem. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/metodiskie-materiali>
7. Pudule, I., Velika, B., Grīnberga, D., Gobiņa, I., Villeruša, A., Kļaviņa-Makrečka, S., Ozoliņa, K., & Bezborodovs, Ņ. (2024). Latvijas skolēnu veselības paradumu pētījums: 2022./2023. mācību gada aptaujas rezultāti un tendences. Slimību profilakses un kontroles centrs. Pieejams: <https://www.spkc.gov.lv/lv/media/21564/download>

# Sociālo dienestu kvalitātes vadības pašnovērtējuma metodika – zināšanas, pieredze un prakse



## Gitāna Dāvidsone

sertificēta darba un organizāciju psiholoģe, vadītāju un organizāciju attīstības konsultante un SIA "O.D.A." vadītāja

Regulāra sava darba analīze un tā pilnveidošana ir viens no kvalitātes vadības stūrakmeņiem ikvienā organizācijā neatkarīgi no tā, vai tā ir publiska vai privāta organizācija, un kāda ir tās darbības nozare. Izņēmums nav arī sociālie dienesti kā sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības sniedzēji. 2017. gada 13. jūnija Ministru kabineta noteikumi Nr. 338 "Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem" paredz – ja iestādē nav ieviesta un uzturēta kvalitātes vadības sistēma vai iegūts sociālo pakalpojumu kvalitātes EQUASS (*The European Quality in Social Services*) sertifikāts, tad tai vismaz reizi trijos gados jāveic "iekššais pašnovērtējums par nodrošināto sociālo pakalpojumu kvalitāti un atbilstību normatīvajos aktos noteiktajām prasībām" (Ministru kabinets, 2017, 2.7. punkts). Līdz ar to sociālajiem dienestiem ir pienākums analizēt un novērtēt nodrošināto sociālo pakalpojumu kvalitāti.

Sociālo pakalpojumu kvalitātes analīze nav tikai nacionāla iniciatīva, bet starptautiski nozīmīga prioritāte. Piemēram, Pasaules Veselības organizācija īsteno "Tiesības uz kvalitāti" (angļu val. – *QualityRights*) programmu (Pasaules Veselības organizācija, 2017) ar mērķi uzlabot garīgās

veselības un sociālo pakalpojumu kvalitāti, centrā liekot cilvēktiesību un ētikas principu ievērošanu.

Kvalitātes vadībā, tai skaitā kvalitātes novērtēšanā, tiek izmantoti dažādi standarti un metodikas. Starptautiski visplašāk lietotie ir ISO (*International Organization for Standardization*) standarti, kas pielāgoti dažādām nozarēm. Novērtēšanas metodiku pamatjēga ir piedāvāt strukturētu, faktos balstītu organizāciju analīzes un novērtēšanas pieeju, lai identificētu tās stiprās puses un darbības jomas, kas jāpilnveido, un pēc noteiktiem kritērijiem mērītu sasniegtos rezultātus.

Sociālo dienestu kvalitātes vadības pašnovērtējuma metodikas (turpmāk – Metodika) izstrāde tika īstenota 2023. gadā Eiropas Sociālā fonda projekta Nr. 9.2.1.1/15/I/001 "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās" ietvaros. Metodikas izstrādi vadīja piegādātāju apvienība SIA „Projektu un kvalitātes vadība” un SIA "O.D.A.", un tās sagatavošanā bija iesaistīti 18 sociālo dienestu vadītāji, vietnieki un nodaļu vadītāji. Desmit mēnešu laikā intensīvā darbā konsultantu vadībā tika detalizēti aprakstīti vērtēšanas kritēriji, sagatavotas novērtēšanas vadlīnijas,

Īstenota Metodikas pilotēšana 18 sociālajos dienestos dažādos Latvijas reģionos. Pilotprojekta dalībnieki padziļināti apguva Metodikas saturu un tās izmantošanu speciāli šim mērķim veidotā mācību programmā, kas ietvēra arī atbalsta konsultācijas Metodikas pilotēšanas procesā.

Jāatzīmē, ka Metodika neradās tukšā vietā. Jau 2010. gadā Labklājības ministrija izstrādāja "Sociālo pakalpojumu sniedzēju pašnovērtējuma metodiku" (Labklājības ministrija, 2022), kas balstās uz Kopējās novērtēšanas sistēmas modeli (*Common Assessment Framework model*, turpmāk – CAF), kas ir Eiropas Savienības dalībvalstu sabiedriskā sektora administrāciju un Eiropas Publiskās administrācijas institūta kopdarba rezultāts. CAF jau sākotnēji tika veidots publiskā sektora organizāciju darbības analīzei un uzlabošanai, līdz ar to tajā ir ņemta vērā nozares darba specifika.

2010. gadā tika sagatavoti Latvijas sociālo pakalpojumu sniedzēju darba specifikai pielāgoti novērtēšanas kritēriju apraksti un skaidrojumi, taču gadu gaitā saņemtā atgriezeniskā saite no sociālajiem dienestiem liecināja, ka kritēriji nav pietiekami skaidri un viennozīmīgi saprotami, kas apgrūtināja metodikas izmantošanu. Papildu stimuls Metodikas sagatavošanai bija starptautiskā CAF modeļa aktualizēšana 2020. gadā.

## Kvalitātes vērtēšana: ieguvumi un izaicinājumi

Kvalitātes vērtēšana sociālajā darbā ir nozīmīga, raugoties gan no sabiedrības, gan iestādes un klientu kā pakalpojuma saņēmēju skatu punktiem. Raksta autore savā līdzšinējā pieredzē darbā ar valsts un privātā sektora organizācijām ir daudzkārtēji pārliecinājusies, ka regulāra kvalitātes vērtēšana rada virkni ieguvumu ne tikai pašām organizācijām, kas to dara, bet rezultātā arī citām ieinteresētajām pusēm – klientiem, sabiedrībai. Turpmāk daži nozīmīgākie ieguvumi.

- **Datos balstīti vērtējumi un lēmumi.** Vērtēšanas procesā strukturētā veidā tiek ievākts un sistematizēts liels informācijas apjoms par organizācijas darbu un sasniegumiem, kas ļauj ne tikai caurspīdīgāk un objektīvāk



veikt vērtēšanu, bet arī pieņemt konkrētus lēmumus, ko un kā darīt turpmāk, balstoties uz nozīmīgākajām prioritātēm.

- **Augstāka darba kvalitāte un labāki rezultāti.** Sistēmiska vērtēšana ļauj identificēt organizācijas stiprās puses un attīstības vajadzības, mērķtiecīgi plānot un īstenot pilnveides pasākumus, kas savukārt sekmē darba kvalitātes uzlabošanu un labākus rezultātus turpmākajos gados.
- **Klientu tiesību ievērošana.** Kvalitātes vērtēšana sekmē ne tikai kvalitatīvu pakalpojumu sniegšanu, bet arī palīdz nodrošināt profesionālās ētikas un cilvēktiesību principu ievērošanu darbā ar klientiem, tai skaitā īpaši ievainojamām un sociāli neaizsargātām iedzīvotāju grupām.
- **Sabiedrības uzticība organizācijai.** Šis rezultāts regulārai kvalitātes novērtēšanai un uzlabošanai ir īpaši nozīmīgs publisko iestāžu darbā. Piemēram, redzot, kā sociālais dienests rūpējas par kvalitāti, uzlabo savu darbu un pakalpojumus, dažādām sabiedrības un klientu grupām nostiprinās pārliecību, ka iestāde strādā profesionāli un efektīvi izmanto publiskos resursus.

Neraugoties uz ieguvumiem, raksta autore pieredze liecina, ka vērtēšana ir process, kas vismaz pirmajās reizēs daudziem izraisa negatīvas emocijas vai pat vēlmi sabotēt procesu. Iespējams, ka daļai cilvēku kritiskā vai piesardzīgā attieksme pret vērtēšanu ir saistīta ar nepatīkamām atmiņām no skolas laikiem, daļai – no līdzšinējās darba pieredzes, īpaši, ja vērtējums bijis ļoti subjektīvs, nevis balstīts datos un piemēros.

Līdzīgu attieksmi var novērot arī organizāciju novērtēšanā. Piemēram, klientu aptaujā atbildēs uz atvērtajiem jautājumiem un komentāros izskan atzinīgi vārdi par iestādes darbu un arī kritiskas piezīmes. Kādas ir tipiskās reakcijas uz saņemto atgriezenisko saiti? Pozitīvās atsauksmes parasti tiek uztvertas ar sapratni un pieņemšanu, domājot – jā, tā mēs strādājam, mēs darām visu iespējamo klientu labā. Bet kā ir ar kritiku? Nereiti negatīvie klientu izteikumi rada vēlmi atšifrēt, kurš no klientiem to varētu būt teicis, komentēt, kāpēc klientam vispār nav vai ir tikai daļēja taisnība, ka viņš nesaprot, kā iestāde strādā u.tml. Līdzīgas reakcijas uz saņemtajiem vērtējumiem varam novērot arī iekšējās darbinieku aptaujās, īpaši, ja no aprakstošajām atbildēm vai komentāriem, kas papildina vērtējumu, nevaram izsecināt, kas tieši nav labi un būtu jāuzlabo.

Iepriekš teiktais liecina, ka individuālā un jo vairāk organizāciju darba analīzē un vērtēšanā, tai skaitā pašnovērtēšanā, nākas saskarties ar vairākiem izaicinājumiem. Pirmām kārtām tie saistīti ar vērtēšanas objekta un mērķa noteikšanu – ko un kāpēc vērtēsim? No šī izriet citi nozīmīgi izaicinājumi – kritēriju noteikšana kvalitātes analīzei un vienota to izpratne. Kaut arī sociālo dienestu gadījumā virsmērķis ir definēts – sociālo dienestu

pašnovērtējums paredz iestādes darba kvalitātes novērtēšanu –, tomēr ar to vien nepietiek. Sociālo dienestu vadītāji, kas 2025. gada oktobrī piedalījās Labklājības ministrijas rīkotajā vasaras skolā par Metodiku, pārliecinājās paši, cik dažādus kritērijus var izmantot kvalitātes novērtēšanā un līdz ar to cik atšķirīgs var būt vērtējums, ja vērtēšanas kritēriji iepriekš nav definēti un nav skaidras un vienotas izpratnes, ko nozīmē kvalitāte un kādam mērķim kvalitātes analīze kalpo. Jāatzīmē, ka sociālo dienestu darba kvalitātes analīzē nepietiek tikai ar vienotu izpratni sociālo dienestu vadītāju un darbinieku vidū. Svarīgi, ka visas sociālā darba kvalitātē iesaistītās puses jeb tā saucamie *stakeholderi* (angļu val. – *stakeholders*) arī ir vienprātīgi, ka kvalitātes analīzei izmantotais kritēriju komplekts ir atbilstošs sociālo dienestu darba novērtēšanai.

Pašnovērtējuma gadījumā (skat. 1. tabulu) lieli izaicinājumi slēpjas arī novērtēšanas procesā un rezultātu analīzē. Atbildes uz tādiem jautājumiem kā – kas būs iesaistīti novērtēšanā; kā noteiksim kopējos vērtējumus, ja vērtētāju viedokļi ir atšķirīgi; kā izvairīties no formālas pieejas vai arī nepamatoti augstiem vai zemiem vērtējumiem – ir svarīgas, izveidojot savai iestādei piemērotāko iestādes darba kvalitātes pašnovērtējuma procesu.

1. tabula. Ārēja vērtējuma un pašnovērtēšanas pieeju salīdzinājums

Vērtēšanas pieeja	Priekšrocības	Ierobežojumi
Ārējs, neatkarīgs novērtējums, piemēram, kvalitātes audits, sertifikācija	<ul style="list-style-type: none"> <li>Neatkarīgs un caurspīdīgs vērtējums, bieži vien izmantojot daudzveidīgu pieejamo pierādījumu analīzi, kas veicina objektivitāti.</li> <li>Iespēja salīdzināt vairāku vai dažādu pakalpojumu sniedzēju darbu pēc vienotiem kritērijiem.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dokumentu analīze kā pamatmetode kvalitātes vadības pierādījumu iegūšanai var slēpt reālo pakalpojuma kvalitāti un klienta pieredzi.</li> <li>Ierobežota darba konteksta un vides izpratne: nepieciešams liels laiks, lai pilnībā saprastu, kā organizācija funkcionē.</li> </ul>
Pašnovērtējums	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistemātiska refleksija par savu darbu un tā ietekmi uz klientiem, nevis kā atbilde uz ārēju institūciju vai vadības kontroles pasākumiem, bet iekšēja nepieciešamība. Tā sekmē nepārtrauktu darba uzlabošanu gan individuālā, gan iestādes mērogā.</li> <li>Kvalitātes un attīstības kultūras veidošana iestādē, stiprinot darbinieku līdzatbildību par kvalitāti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Iesaistīto izpratne (vai tās trūkums) par pašnovērtējuma ieguvumiem būtiski ietekmē atklātības līmeni un līdz ar to pašnovērtējuma rezultātus.</li> <li>Formāla pieeja un subjektivitāte – pašnovērtējuma veikšana “ķeksītim”, jo “tāda ir prasība, nevis mēs paši to gribam”; izkropļoti rezultāti, pārvērtējot sasniegumus vai izvairīties no problēmu atzīšanas.</li> </ul>

Metodika ir veidota kā atbalsta instruments sociālo dienestu vadītājiem un darbiniekiem, kā arī ārējiem sadarbības partneriem, kas palīdz pārvaldīt novērtēšanas izaicinājumus. Vienlaikus tā ir tikai līdzeklis sociālo dienestu vadītāju un darbinieku rokās, ar ko var rīkoties mazāk vai vairāk prasmīgi. Tādēļ ir svarīgi attīstīt sociālo dienestu vadītāju un darbinieku prasmes sava darba pašnovērtēšanā mācībās, darbsemināros u.c. Nozīmīgs resurss šai ziņā var būt arī atziņas, kas tika iegūtas Metodikas pilotēšanas posmā, kā arī sociālo dienestu vadītāju pieredzes apmaiņas pasākumos.

## Metodikas raksturojums, vērtēšanas kritēriji

Līdzīgi kā 2010. gadā Metodikas pamatā ir CAF modelis (skat. 1. attēlu). Tajā ietvertie kritēriji veido arī Metodikas "mugurkaulu" – nosaka kritēriju sociālo dienestu pašnovērtējumam.

Sociālo dienestu darba analīzē tiek izmantotas **dīvas kritēriju grupas**.

1. Priekšnosacījumu kritēriji – raksturo, ko sociālie dienesti dara, lai nodrošinātu kvalitatīvu darbu un pakalpojumus dažādām iedzīvotāju grupām. Tie nosaka

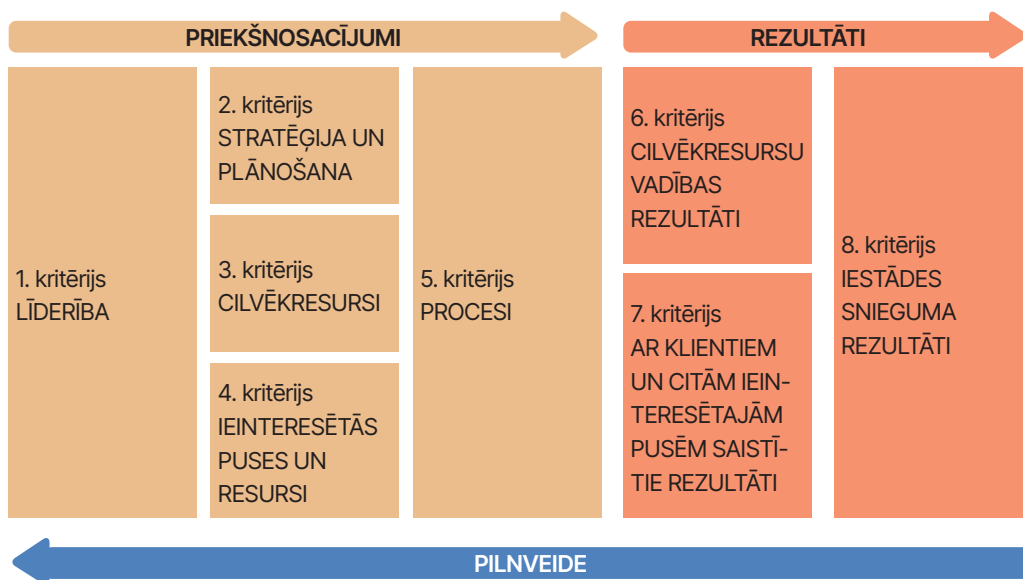
iestādes kapacitāti un spējas sasniegt izvirzītos mērķus.

2. Rezultātu kritēriji – raksturo sociālo dienestu sasniegtos rezultātus dažādās jomās.

Pieci priekšnosacījuma kritēriji (skat. 2. tabulu) ir savstarpēji saistīti un, kvalitātes vadības terminoloģijā runājot, ir izejresursu (angļu val. – *input*) kopums, ko sociālais dienests izmanto, lai īstenotu savas funkcijas un nodrošinātu sociālo pakalpojumu sniegšanu. No sociālo dienestu vadītājiem tiek sagaidīts, ka viņi uzņemas līdera lomu (1. kritērijs) un atbildību par sociālā dienesta darbu un iekšējo un ārējo attiecību veidošanu. Svarīgi, ka sociālais dienests vada darbiniekus (3. kritērijs), procesus (5. kritērijs), resursus un attiecības ar citām ieinteresētajām pusēm (4. kritērijs) ar skaidru stratēģisko redzējumu un plānveidīgi (2. kritērijs).

Mēs katrs ikdienā gūstam pārliecinošus pierādījumus tam, ka klientu pieredze, saņemot pakalpojumus, ir tiešā veidā atkarīga no darbiniekiem, kas sniedz šos pakalpojumus, un viņu pieredzes savā darba vietā. Tāpēc, vērtējot sociālo dienestu darba rezultātus, tiek vērtēti gan **iekšējie sasniegumi** – paveiktais cilvēkresursu vadībā savā

1. attēls. CAF modelis un Metodikas kritēriji



## 2. tabula. Priekšnosacījumu kritēriji

Priekšnosacījumu kritērijs	Raksturojums
1. Līderība	Sociālā dienesta vadītāju loma un rīcība sociālā dienesta vadībā un attīstībā, attiecību vadīšanā ar iekšējām un ārējām ieinteresētajām pusēm, dienesta publicitātes veidošanā.
2. Stratēģija un plānošana	Sociālā dienesta prakse stratēģijas izstrādē un darba plānošanā: kā sociālais dienests pārvērs vīziju un ilgtermiņa mērķus stratēģijā un konkrētā darba plānos, nosaka sasniedzamus rezultātus un analizē to izpildi, vada pārmaiņas un veic pielāgojumus stratēģijā un plānos, ņemot vērā izmaiņas ārējā un iekšējā vidē.
3. Cilvēkresursi	Sociālā dienesta prakse darbinieku vadībā – cilvēkresursu plānošanā un kompetenču attīstībā, darbinieku iesaistīšanā, darba vides un iekšējās kultūras veidošanā.
4. Ieinteresētās puses un resursi	Sociālā dienesta prakse sadarbības ar ieinteresētajām pusēm veidošanā un uzturēšanā, iedzīvotāju un pilsoniskās sabiedrības līdzdalības vadībā. Kritērijs attiecas arī uz sociālā dienesta praksi finanšu, informācijas, tehnoloģiju un infrastruktūras resursu vadībā.
5. Procesi	Sociālā dienesta prakse, lai identificētu, vadītu un uzlabotu sociālā dienesta procesus un ieviestu inovācijas, tādējādi radot lielāku pievienoto vērtību iedzīvotājiem, klientiem un citām ieinteresētajām pusēm.

iestādē –, gan arī **ārējie sasniegumi** darbā ar klientiem un citām ieinteresētajām pusēm. Savukārt iestādes **kopējie snieguma rādītāji** raksturo, kādā mērā sociālais dienests ir sasniedzis savus izvirzītos mērķus. Šie rādītāji ļauj analizēt un parādīt dienesta radīto vērtību un ieguvumus sabiedrībai un progresu iestādes attīstībā.

Svarīgāko rezultatīvo rādītāju noteikšana (skat. piemērus 3. tabulā) un analīze ir starptautiski plaši izmantota pieeja komandu un organizāciju darbības rezultātu un attīstības progresa analīzē, ko izmanto arī organizācijas Latvijā. Svarīgi norādīt, ka no 2022. gada tā ir pārņemta arī Latvijas valsts pārvaldes iestādēs, ko nosaka Valsts kancelejas izstrādātās Stratēģiskās plānošanas vadlīnijas valsts pārvaldes iestādēm (Valsts kanceleja, 2022).

### Metodikas bāzes un optimālais standarts

Metodika paredz divus tās izmantošanas variantus jeb standartus: bāzes un optimālo standartu. Abos standartos sociālais dienests sava darba pašnovērtēšanā izmanto vienu un tos pašus priekšnosacījumu un rezultātu kritērijus (skat. 1.

attēlu), arī vērtēšanas process ir identisks. Atšķirības starp tiem parādās divās pazīmēs.

1. Bāzes standartu veido to izcilību raksturojošo prakšu kopums (kopskaitā 50 prakses), kas ir būtiskas visos sociālajos dienestos un līdz ar to obligāti izmantojamas pašnovērtējumā. Savukārt optimālais standarts iekļauj gan bāzes standartu, gan papildus vēl vairākas izcilību raksturojošas prakses (kopskaitā 92), tādējādi sociālajiem dienestiem izvirzot augstākas pašnovērtējuma prasības salīdzinājumā ar bāzes standartu (skat. izcilību raksturojošo prakšu piemērus 4. tabulā).

Izcilību raksturojošās prakses ir nozīmīgs jaunievedums Metodikā, kas tika izstrādātas sadarbībā ar pilotprojekta dalībniekiem. To mērķis ir piedāvāt konkrētus rīcību raksturojumus kā "atskaites punktus", pret kuriem mērīt priekšnosacījumu kritēriju izpildi. Bāzes un optimālā standarta izveidošana atvieglo arī pakāpenisku pašnovērtējuma metodikas iedzīvināšanu sociālajos dienestos: iestādes pēc pašu izvēles var pirmajos gados veikt pašnovērtējumu atbilstoši bāzes standartam, pārejot uz optimālā standarta izmantošanu brīdī, kad iestāde ir gatava

izvirzīt vēl augstākas snieguma prasības.

2. Bāzes standartā sociālais dienests mēra un analizē vismaz vienu rādītāju katrā no trim rezultātu kritērijiem (skat. 1. attēlu), optimālajā standartā – vismaz divus katrā kritērijā jeb kopskaitā sešus.

## Pašnovērtējuma procesa organizēšana

Plānveidīga pieeja un rūpīgi pārdomāts process ne tikai atvieglo pašnovērtējuma veikšanu, bet arī nodrošina tā organisku sasaisti ar citām sociālā dienesta veiktajām aktivitātēm, piemēram, sociālā darba prioritāšu noteikšanu pašvaldībā, iestādes gada darba plāna veidošanu un budžeta sagatavošanu.

Sociālā dienesta darba pašnovērtēšana ir komandas darbs. Neraugoties uz to, ka vairākos sociālajos dienestos ir izveidoti amati, kuru atbildībā ir kvalitātes vadība, un sociālā dienesta

vadītāji ir galvenie atbildīgie par iestādes darba analīzi un attīstību, pašnovērtēšana iegūst daudz lielāku jēgu un vērtību, ja šajā procesā vismaz atsevišķos tā posmos ir iesaistīti visi vai vismaz lielākā daļa sociālā dienesta darbinieku. Piemēram, darbinieki piedalās rakstiskā aptaujā par apmierinātību ar darbu sociālajā dienestā vai diskusijā, kurā tiek analizēta saņemta atgriezeniskā saite no klientiem. Arī pašnovērtējuma komandā ir ieteicams iekļaut ne tikai dienesta vadošos darbiniekus, bet arī speciālistus, kas sniedz pakalpojumus dažādām iedzīvotāju grupām. Sociālā dienesta vadītājs var izlemt, vai vērtētāju sastāvu un uzdevumus noteikt ar rīkojumu, vai arī organizēt pēc brīvprātības principa. Uzsākot vērtēšanu pirmoreiz, kā arī tad, kad mainās vērtēšanas komandas sastāvs, ir svarīgi organizēt mācības vai pieredzes apmaiņu par Metodiku, tādējādi palīdzot jaunajiem kolēģiem apgūt vērtēšanas principus un procesu.

Iepriekš jau vairākkārt tika uzsvērts, cik svarīga

### 3. tabula. Sociālo dienestu darba rezultātu rādītāju piemēri

Kritēriju grupa	Rādītāju piemēri
Cilvēkresursu vadības rezultāti	<ul style="list-style-type: none"> <li>Darbinieku iesaiste.</li> <li>Darbinieku apmierinātība ar darbu sociālajā dienestā.</li> <li>Darbinieku apmierinātība ar konkrētiem darba un attiecību aspektiem, piemēram, vadītāju attieksmi, mācību un profesionālās attīstības iespējām, iekšējo komunikāciju un sadarbību starp struktūrvienībām u.tml.</li> <li>Darbinieku mainība.</li> <li>Vakanču skaits/īpatsvars.</li> <li>Darbinieku daļība kompetenču attīstībā (x stundas gadā uz 1 darbinieku) u.c.</li> </ul>
Ar klientiem un citām ieinteresētajām pusēm saistītie rezultāti	<ul style="list-style-type: none"> <li>Klientu/iedzīvotāju apmierinātība ar sociālā dienesta sniegto pakalpojumu kvalitāti (ātrumu, piemērotību, attieksmi u.tml.).</li> <li>Klientu/iedzīvotāju apmierinātība ar sociālā dienesta vides pieejamību, tai skaitā universālā dizaina ieviešanu.</li> <li>Prakses vietu skaits, ko sociālais dienests piedāvā un nodrošina sociālā darba studentiem.</li> <li>Sociālā dienesta organizēto izglītojošo un/vai informatīvo pasākumu skaits pašvaldībā.</li> <li>Sociālā dienesta veidoto publikāciju skaits par sociālā dienesta darbu.</li> <li>Ūdens, elektrības, papīra, printeru kārtidžu patēriņa samazinājums.</li> </ul>
Iestādes snieguma rezultāti	<ul style="list-style-type: none"> <li>Klientu apmierinātības ar pakalpojuma kvalitāti dinamika (pa gadiem).</li> <li>Klientu sūdzību skaita dinamika (pa gadiem).</li> <li>Klientu un citu ieinteresēto pušu ierosināto un ieviesto uzlabojumu īpatsvars.</li> <li>Auditos un pārbaudēs atklāto un novērsto būtisko nepilnību pakalpojumos īpatsvars.</li> <li>Sociālā dienesta pilnveides plāna izpilde (% no plānotā).</li> <li>Budžeta plāna izpilde (% no plānotā).</li> </ul>

#### 4. tabula. Izcilību raksturojošo prakšu piemēri

Kritērijs	Bāzes standarts	Optimālais standarts
Cilvēkresursi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sociālais dienests analizē un nosaka nepieciešamo cilvēkresursu apjomu un kompetences, tai skaitā dažādās specializācijās, atbilstoši dienesta attīstības vīzijai (misija, vīzija, vērtības), stratēģijai un darba plāniem.</li> <li>Sociālais dienests dibina un vada darba attiecības atbilstoši skaidri noteiktiem principiem, tai skaitā nodrošina taisnīgumu un vienlīdzīgas iespējas visiem darbiniekiem.</li> <li>Sociālais dienests nodrošina, ka darbs sociālajā dienestā ļauj darbiniekiem līdzsvarot darba un personīgās dzīves vajadzības, ņemot vērā darbinieku individuālās vajadzības (piemēram, elastīgs darba laiks, nepilna slodze).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sociālais dienests izstrādā personāla politiku un izskaidro to darbiniekiem. Politikas ietvaros nosaka taisnīgus un objektīvus darbinieku atlases, kompetenču attīstības, materiālās, nemateriālās atzinības un atļidzības, karjeras attīstības, vadības pienākumu sadales un citus principus.</li> <li>Sociālais dienests dibina un vada darba attiecības atbilstoši personāla politikā noteiktajiem principiem, tai skaitā iedzīvina vienlīdzīgas iespējas un dažādības vadības pieeju personāla vadībā.</li> <li>Sociālais dienests apzina un atbalsta sociāli mazaizsargātus darbiniekus, tai skaitā darbiniekus ar īpašām vajadzībām.</li> </ul>
Procesi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sociālais dienests atbilstoši dienesta stratēģiskajam virzienam un mērķiem identificē un apraksta dienesta galvenos procesus, tai skaitā nosaka procesu īpašniekus un visu procesos iesaistīto atbildību, pārskata un pilnveido procesu vadības pieeju un procesu aprakstus savā dienestā.</li> <li>Sociālais dienests iesaista dažādas iedzīvotāju grupas sociālo pakalpojumu izstrādē, analizē un uzlabošanā, izmantojot dažādības un nediskriminējošu pieeju, kā arī daudzveidīgas, dažādām grupām piemērotas metodes.</li> <li>Sociālais dienests sadarbībā ar citām valsts un pašvaldību iestādēm izstrādā, iedzīvina, analizē un pilnveido starpinstitucionālās sadarbības procesus, tai skaitā skaidri nosaka visu iesaistīto pušu lomas un atbildību, vienojas un organizē ērtu datu un informācijas apmaiņu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sociālais dienests atbilstoši dienesta stratēģiskajam virzienam un mērķiem identificē un apraksta dienesta procesus, tai skaitā nosaka procesu īpašniekus, visu procesos iesaistīto atbildību un kompetences, analizē un pilnveido procesu vadības pieeju un procesu aprakstus savā dienestā.</li> <li>Sociālais dienests izmanto inovatīvas metodes (dizaina domāšanas pieeja, klienta pieredzes analīze un citas) dažādu klientu grupu, tai skaitā diskriminēto iedzīvotāju grupu, vajadzībām atbilstošu pakalpojumu izstrādē un pilnveidošanā.</li> <li>Sociālais dienests attīsta un pilnveido vienotus sociālo pakalpojumu sniegšanas standartus pašvaldības iedzīvotājiem sadarbībā ar pašvaldības administrācijas struktūrvienībām, publiskā un privātā sektora organizācijām, kas iesaistītas sociālo pakalpojumu un palīdzības sniegšanā.</li> </ul>

ir vienota izpratne par vērtēšanas kritērijiem un to korekta piemērošana, tāpēc kritiski svarīgi uzdevumi ir pašnovērtējuma pierādījumu apkopošana un analīze, atziņu pārrunāšana komandā un vienošanās par vērtējumiem (skat. 2. posma uzdevumus 2. attēlā). Metodika paredz, ka priekšnosacījumu kritēriju izpildes vērtēšanā tiek izmantota induktīvā pieeja. Tas nozīmē,

ka vispirms tiek analizēti fakti un pierādījumi (piemēri, novērojumi u.tml.) par to, vai un kādā mērā sociālais dienests demonstrē izcilību raksturojošās prakses, kas nosaka apakškritēriju vērtējumu. Kritēriju kopvērtējums savukārt izriet no prakšu analīzes un apakškritēriju vērtējuma.

Tā kā pašnovērtēšanā ir iesaistīti vairāki komandas dalībnieki un katram var būt savs viedoklis

par to, kā vērtēt sociālā dienesta darbu, ir svarīgi kopvērtējumus neveidot matemātiskā ceļā, t.i., aprēķinot aritmētiskos vidējos vērtējumus no visu komandas locekļu piedāvātajiem kritēriju vai apakškritēriju vērtējumiem. Tā vietā ieteicams kopvērtējumus noteikt pārrunu rezultātā un pēc būtības – uz klausīt vērtētāju individuālos vērtējumus un paskaidrojumus par vērtējumiem, kopīgi vienoties par kopvērtējumu, kas visprecīzāk raksturo sociālā dienesta darbu katrā kritērijā.

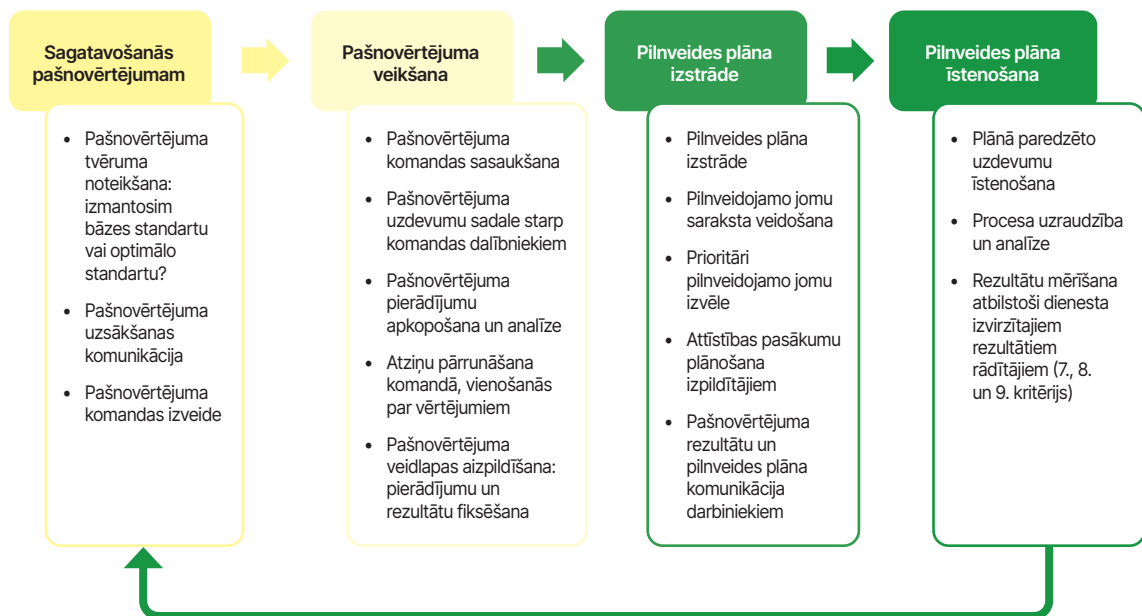
### Atgriezeniskā saite un atziņas par Metodikas izmantošanu

Ir aizritējuši jau divi gadi kopš Metodikas izstrādes, līdz ar to ir iespēja analizēt sākotnējos rezultātus. Tas tika darīts arī 2025. gada oktobrī Labklājības ministrijas organizētās vasaras skolas ietvaros, kas bija veltīta Metodikai. Trijās dienās notika gan lekcijas un praktiskās darbnīcas par vērtēšanas kritērijiem un vērtēšanu, gan tika uzklauti pieredzes stāsti no sociālo dienestu vadītājiem – Metodikas pilotprojekta dalībniekiem –, gan veidojās pieredzes apmaiņa nodarbībās un to starplaiķā.

## Būtiskākās atziņas

- Izcilību raksturojošo prakšu apraksti, kas paskaidro un papildina vērtēšanas kritērijus, palīdz novērtēšanā un rada objektīvāku, pierādījumos balstītu vērtēšanu, samazinot subjektivisma risku. To sadalījums starp Metodikas bāzes un optimālajiem standartiem rada iestādei zināmu elastību pašnovērtējuma tvēruma un apjoma noteikšanā.
- Pašnovērtēšana ir laikietilpīgs pasākums, kura jēgpilna īstenošana prasa daudzu cilvēku iesaisti. Kā daudzos citos gadījumos, šeit noder princips "apēst ziloni pa gabaliņam". Piemēram, pirmajās novērtēšanas reizēs izmantot bāzes standartu vai tā vietā, lai veiktu pilnu pašnovērtējumu reizi trīs gados, vērtēt pa vienam vai diviem kritērijiem katru gadu. Nozīmīgu laiku aizņem faktu un pierādījumu vākšana par paveikto iepriekšējā gadā, ko var atvieglot, piemēram, sadalot šo uzdevumu starp vairākiem cilvēkiem, kur katrs apkopo pierādījumus un sniedz savu priekšlikumu vērtējumam par kādu atsevišķu kritēriju vai apakškritēriju. Labā prakse, kas jau veidojas dienestos, kuri izmanto Metodiku, ir

### 2. attēls. Pašnovērtējuma procesa soļi un uzdevumi



pastāvīgi vākt un apkopot izcilību raksturojošo prakšu apliecinājumus speciāli šim mērķim izveidotā dokumentu krātuvē, nevis sākt to darīt tikai tad, kad ir oficiāli ierosināts un uzsākts kārtējais pašnovērtējuma process.

- Pašnovērtējums palīdz noteikt iestādes darba prioritātes, kas ir būtiski, gan veidojot pašvaldības vai iestādes vidējā termiņa stratēģiju, gan plānojot iestādes darbu kārtējam gadam. Tas nozīmē, ka kvalitātes pašnovērtēšana nav tikai un vienīgi papildu slogs iestādei, bet gan stratēģiski nozīmīgs process, kas integrējas kopējā sociālā dienesta darba ciklā. Pasākumi, ko dienests iekļauj pilnveides plānā (skat. 3. un 4. soli 2. attēlā), veido pamatu iestādes darba plānam, tajā detalizētāk izstrādājot plānotos uzdevumus un nosakot atbildīgos. Šāda pilnveides plāna un darba plāna sasaiste nodrošina, ka pašnovērtējuma rezultātā sagatavotais pilnveides plāns nav tikai formāls dokuments, ko atver, tikai sākoties jaunajam pašnovērtējuma ciklam, bet gan reāls darba plānošanas palīgs iestādes vadītājam.
- Sociālie dienesti, kas jau daļēji vai pilnā apjomā kaut reizi ir veikuši pašnovērtēšanu, norāda uz praktiskiem ieguvumiem un uzlabojumiem darbības jomās, kas bija izvēlētas padziļinātai analīzei. Piemēram, ir iedzīvinātas regulāras tikšanās vai jaunas sadarbības formas ar ārējiem partneriem, kas nesušas jaunas noderīgas ierosmes dienesta darbā. Vēl citā gadījumā, balstoties uz sociālā dienesta pašnovērtējumu, ir definētas pašvaldības kopējās sociālā darba vajadzības un mērķi. Un tie ir tikai daži no sociālo dienestu vadītāju nosauktajiem ieguvumiem.
- Prasmes un meistarība Metodikas izmantošanā nerodas pirmajā tās izmēģinājuma reizē. Tās veidojas pakāpeniski, kombinējot zināšanas un iemaņas no mācībām par Metodiku ar praksi savā iestādē, kolēģu un savas pieredzes analīzi un labākās prakses

pārņemšanu. Vasaras skolas dalībnieki, kas paši nepiedalījās Metodikas pilotēšanā, ar zināmu nožēlu un "mazu skaudību" atzina, ka sociālie dienesti – pilota dalībnieki – ir milzīgi ieguvēji, jo pilotprojekta ietvaros viņi saņēma gan konsultatīvu, gan mācību atbalstu Metodikas padziļinātai apguvei. Viņi ne tikai veidoja un ietekmēja Metodikas saturu, bet arī apguva to daudz dziļāk un pamatīgāk. Savukārt paši pilotprojekta dalībnieki, kas jau izmanto Metodiku, ir gandarīti par pirmajiem taustāmajiem ieguvumiem.

Šis ir iedrošinājums tiem sociālo dienestu vadītājiem, kam ir bažas par iesaisti pilotprojektos, jo tie prasa daudz laika un citu resursu, pārvarēt savas bažas un to darīt – iesaistīties! Teiciens "grūti mācībās, viegli kaujā" ir pierādījis sevi arī Metodikas izmantošanā.

#### Izmantotie avoti

1. Labklājības ministrija. (2022). Sociālo pakalpojumu sniedzēju pašnovērtējuma metodika [Metodiskais materiāls]. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/18236/download?attachment=>
2. Labklājības ministrija. (2023). Sociālo dienestu kvalitātes vadības pašnovērtējuma metodika [Metodiskais materiāls]. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/25419/download?attachment=>
3. Ministru kabinets. (2017). 13.06.2007. noteikumi Nr. 338 "Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem". Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/291788-prasibas-socialo-pakalpojumu-sniedzējiem>
4. Pasaules Veselības organizācija (World Health Organization). (2017). WHO QualityRights: Act, unite and empower for mental health [PDF]. Pieejams: <https://www.who.int/docs/default-source/mental-health/qrs-flyer-eng-2017.pdf>
5. Valsts kanceleja. (2022). Stratēģiskās plānošanas vadlīnijas valsts pārvaldes iestādēm [Vadlīnijas]. Pieejams: <https://www.mk.gov.lv/lv/media/12837/download>

# Humora potenciāls sociālajā darbā



**Aiga Romāne-Meiere**

LU Sociālā darba bakalaura programmas studiju direktore

Humors sociālajā darbā ir pretrunīga parādība. Starp sociālajiem darbiniekiem, kuri savā profesionālajā darbībā satiekas ar cilvēku dzīves "tumšākajiem" brīžiem, piemēram, nāvi, traumām, vardarbību, atkarībām, nabadzību, humora klātbūtne nav tik reta parādība kā varētu no malas šķist. Lielākajai daļai no mums patīk smieties un izbaudīt jokus, bet diez vai aizdomājamies par humora nozīmi un diez vai apzināti to izmantojam kā mērķtiecīgu paņēmieni savā profesionālajā darbībā.

Raksta izstrādes laikā sarunās ar kolēģiem un studentiem esmu ienesusi tēmas, kas saistītas ar humoru, un jāatzīst, ka redzējumi par šo tēmu ir atšķirīgi. Dažās sarunās pavidēja šaubas, vai humoram tiešām ir vieta sociālajā darbā, dažās – stabila pārliecība, ka sociālais darbs bez humora vispār nav iespējams. Vai humors ir viena no pirmajām īpašībām, kas mums nāk prātā, raksturojot labu sociālo darbinieku? Par empātiju, godīgumu, objektivitāti un neatlaidību nav šaubu, bet vai mēs no darbinieka sagaidām arī humoru? Vai ar jokiem mēs klienta acīs nezaudējam profesionalitāti? Atbildes uz šiem jautājumiem varētu būt dažādas. Rakstā vēlos rosināt lasītāja pārdomas par humora nozīmi sociālajā darbā, pievērsties gan tā pozitīvajai ietekmei, gan situācijām, kad melnais humors, ironija, satīra pārkāpj profesionalitātes robežas. Rakstā ir apkopotas gan iepriekš veikto pētījumu atziņas un pētījumos izmantotie citāti, gan Latvijas Universitātes sociālā darba studentu redzējums par humoru kā

paņēmieni sociālajā darbā, gan arī pašas raksta autores personiskais viedoklis un pieredze.

Rakstā termins "humors" tiek lietots kā spēja jokat un saprast jokus, spēja uztvert situācijas ar asprātību, kā arī novērtēt tajās esošo nesaderīgo, pārsteidzošo, pretrunīgo un negaidīto, saskatīt savus un apkārtējo trūkumus to komiskajās izpausmēs. Lai arī daudzās situācijās humors ir saistīts ar izklaidi un tiek uztverts kā jautrība, stresa apstākļos tas var kalpot kā adaptīvs pārvarēšanas mehānisms un ir cieši saistīts ar cilvēku psiholoģisko noturību. **Labsirdīgais nolūks ir pazīme, kas skaidri nošķir humoru no ironijas, sarkasma un satīras.** Humors kļūst melns, kad smieklīguma objekti ir parādības, par kurām smieties parasti nav pieņemts vai nav pieklājīgi.

Pārlūkojot teorētiskos avotus, var secināt, ka humora izmantošana sociālā darba kontekstā ir reti pētīta. Humora potenciāls bieži tiek atstāts novārtā, arī analizējot attiecību veidošanu ar klientiem sociālā darba kontekstā. Psihoanalīzes jomā – Zigmunda Freida (*Sigmund Freud*) darbs "Asprātības un to saistība ar bezapziņu" (*"Jokes and their relation to the Unconscious"*) pirmo reizi tika publicēts jau 1905. gadā. Z. Freids analizēja asprātību un joku motīvus, asprātību saskaņojot ar sociālpolitiskajām norisēm, skaidroja smieklu funkciju cilvēku dzīvē, humora lomu attiecībās ar varu un varas pārstāvjiem (Freids, 2025). Acīmredzot tēmas ir aktuālas arī šodien, jo 2025. gadā šī grāmata ir izdota latviešu valodā

un ierindojama ieteicamās literatūras sarakstā. Sociālā darba jomā viens no pirmajiem pētījumiem par humoru ir NASW (*National Association of Social Workers*) pārstāvja Maksa Siporina (*Max Siporin*) 1984. gada pētījums "Vai tu esi dzirdējis joku par sociālo darbu?" (*Siporin*, 1984). Datu bāzēs ir atrodami arī jaunāki pēdējos gados publicēti pētījumi par humoru sociālajā darbā, taču noteikti nevar apgalvot, ka tēma ir izsmelta. Lai mazinātu iespējamās lasītāja šaubas par tēmas nozīmīgumu, rakstā esmu iekļāvusi īsu kopsavilkumu par to, ko teorijas saka par humoru.

Evolūcijas pētnieki uzskata, ka humoram ir bijusi būtiska loma tieši cilvēkiem piemītošo kognitīvo spēju attīstībā (*Clarke*, 2008). Cilvēkiem piemīt spēja ļoti ātri un neapzināti pamanīt dažāda veida nesaderības, un tieši nesaderīgums rada komisku efektu. Piemēram, kā komisku uztveram mazu bērnu, kurš savā valodā izmanto senioriem tipiskas frāzes. Jautrība sniedz gandarījumu un tādējādi atalgo spēju ieraudzīt komisko, tāpēc tā laika gaitā ir attīstījusies un kļuvusi arvien spēcīgāka. Rezultātā cilvēkiem ir izveidojušās unikālas uztveres un domāšanas spējas, kas mūs atšķir no citām sugām. Šāds skatījums atbrīvo no liekām bažām, ka humors ir saistīts ar vieglprātību un apkārtējie mūs neuztvers nopietni. Drīzāk ir pretēji: spēja ieraudzīt komiskas situācijas liecina par labām kognitīvajām spējām.

Smajds, smieklis un humors ir nozīmīgi elementi arī piesaistes teorijas kontekstā. Džons Boulbijs (*John Bowlby*) ir akcentējis, ka smajds ir nozīmīgs piesaistes attīstībai – smieklis ir process, kas palīdz aprūpētājam un zīdainim savstarpēji noskaņoties, un smieklis veido pamatu tam, kā mēs mācāmies drošā veidā mijiedarboties viens ar otru. Smieklis un humors nodrošina drošu pamatu pasaules izziņai (*Clarke*, 2008). Līdzīgi ir sociālā darba praksē – mums ir svarīgi, lai klienti justos droši, lai veidotos droša un konstruktīva komunikācija gan ar mums, gan ar cilvēkiem, kurus klienti satiek savā ikdienā. Šāds skatījums ļauj humora izmantošanu un klienta humora izjūtas attīstīšanu saskatīt kā vērtīgu paņēmieni sociālajā darbā.

Teorētiskajos avotos var identificēt trīs dažādus skatījumus uz humoru: 1) humors kā pārākuma izpausme; 2) humors kā spriedzes atbrīvošanas

mehānisms; 3) humors kā kaut kā pārsteidzoši nesaderīga izbaudīšana (*Morreall*, 2010). Pārākuma teorija humoru skaidro kā agresīvu un nereti pat naidīgu attieksmi, izmantojot netaisnīgu vai pazemojošu izsmiešanu, lai apliecinātu savu pārākumu. Atskatoties vēsturē, atmiņā ataukt filmās redzētās cirka ainas, kurās smiešanās par personām ar invaliditāti, lieko svaru vai citu rasu pārstāvjiem šķita pieņemama. Humors var būt nežēlīgs, ja tas tiek izmantots, lai izsmietu citus cilvēkus. Medicīnas jomas pētnieki ir pauduši bažas par pazemojošu un cinisku humoru, kas vērstas pret pacientiem ar lieko svaru, pacientiem, kuri neievēro medikamentu režīmu, vai tiek uzskatīti par "grūtiem" pacientiem (*Morreall*, 2010; *Gilgun & Sharma*, 2012). Vai sociālā darba jomā ir novērojamas tendences, kad pret kādu klientu vai klientu grupu tiek vērsti pazemojoši joki? Rakstā atbildi uz šo jautājumu nav iespējams sniegt. Varu tikai aicināt ikkatru profesionāli kritiski pārlūkot savas un kolēģu dažādās komunikācijas epizodes savā prakses vietā.

Humora tumšās puses izskaidrošanai ir izmantojamas jau iepriekš pieminētā Z. Freida atziņas. Z. Freids norāda, ka pastāv fundamentāls konflikts starp indivīda vēlmēm un sociālo kārtību. Cilvēki pēc būtības ir egoistiski, tomēr mums sabiedrībā ir jāsadzīvo, tāpēc humors palīdz pārvaldīt sarežģītas vai nepatīkamas emocijas pret citiem. Egoisma iegrozošana ir veids, kā iekļaujamies sabiedrības kārtībā un normās. Šādi raugoties, joki, tai skaitā **melns humors, kļūst par "drošības vārstu" naidam un neapmierinātībai, ko cilvēki individuālā vai grupas līmenī ikdienā ir spiesti aplāpēt**. Ar melno humoru mēs apspiežam savus naidīgos impulsus pret citiem cilvēkiem un ar jokiem padarām savus ienaidniekus mazākus un nenozīmīgākus. Tādējādi melns humors savā ziņā ir sacelšanās pret autoritātēm (*Freids*, 2025). Melns humors par citiem vai sevi pašu biežāk tiek izmantots, ja klātesošajiem sarunas biedriem ir līdzīga pieredze. Professore Elizabete Salivana (*Elizabeth Sullivan*) konstatēja, ka divas trešdaļas no sociālajiem darbiniekiem, kuri piedalījās pētījumā par melnā humora izmantošanu, melno humoru lietoja kā spontānu stresa mazināšanas līdzekli (*Sullivan*, 2000). Humors tika izmantots, lai nepieņemamas domas pārvērstu

sociāli pieņemamākās izpausmēs. Pētījumā tika secināts, ka **melnais humors var palīdzēt sociālajiem darbiniekiem mazināt spriedzi starp personiskajām izjūtām un profesionālajām vērtībām**. Šajos gadījumos melnais humors potenciāli var uzrādīt necienīgu, diskriminējošu attieksmi vai vērtību pretrunas sociālajā darbiniekā, kas laika gaitā var transformēties arī neprofesionālā rīcībā. Tas gan nenozīmē, ka visos gadījumos, kad lietojam vai dzirdam melno humoru, mums automātiski ir pamats aizdomām par jokotāja nicinošu attieksmi.

Raksta turpinājumā lasītās, dzirdētās un pārdomātās idejas par humoru esmu apkopojusi tematiskās grupās: 1) humora nozīme attiecību veidošanā; 2) humora izmantošana stresa mazināšanai un profesionālās noturības veidošanai; 3) humors kā paņēmiens piederības veidošanā; 4) humora izmantošana informācijas uztveramībai; 5) humora sarkanās līnijas.

## Humora nozīme attiecību veidošanā

Humora izjūta tiek uzskatīta par vienu no panākumu atslēgām personiskajās attiecībās (Guéguen, 2010). Sociālā darba praksē humors var kļūt par paņēmienu, kas palīdz sociālajiem darbiniekiem veidot attiecības. Joki demonstrē pieņemošu attieksmi, labvēlību pret klientu, sociālā darbinieka cilvēcību. Veiksmīgs joks var iedrošināt un atgādināt, ka pat sarežģītos apstākļos ir vieta nelielam vieglumam. Ja klients stāsta par savu pieredzi un dalās ar komisku epizodi, speciālistam nevajadzētu baidīties pasmaidīt vai pasmieties līdzī. Tas parāda, ka starp abām pusēm veidojas sapratne un ka profesionālis spēj uztvert klienta perspektīvu. Humora būtība ir cilvēciska laipnība, un humora pretstats ir formāla pieeja, emocionāla distancēšanās, neitrāla attieksme. Joku var izmantot situācijās, kad nepieciešams mazināt barjeru darbā ar klientiem, kuri jūtas apmulsuši un nedroši attiecībās ar sociālo darbinieku. Es pat teiktu, ka joku trūkums norāda uz cilvēcības trūkumu. Varam jokot par pavisam neitrālām tēmām, piemēram, par politiku, ziņām plašsaziņas līdzekļos, varam jokot par kādu savu situāciju, varam jokot arī par klienta situāciju, ja vien patiesi esam droši, ka joks netiks

uztverts aizskaroshi.

*"Patiesībā humors var būt ļoti spēcīgs līdzeklis cilvēku trauksmes mazināšanā. Cilvēkiem ir priekšstats, ka sociālo darbinieku nolūks ir sodīt, moralizēt, vainot. Īpaši vecākiem, kuriem ir problēmas ar bērnu aprūpi. Es domāju, ka ir ļoti svarīgi pārvarēt šo barjeru, un, manuprāt, jebkāds humors, itin viss, kas liek tev izskatīties cilvēcīgākam, to paveic vislabāk."* (Jordan, 2017)

Dalīšanās ar smieklīgu notikumu var mazināt komunikācijas barjeras. Kad klienti redz, ka speciālists nav tikai formāls profesionālis, bet cilvēks ar humora izjūtu, viņi, visticamāk, būs atvērtāki. Tas nenozīmē, ka nepieciešams pastāvīgi stāstīt jokus, taču reizēm piemērots asprātības elements var padarīt situāciju mazāk saspringtu (Blundell, 2023). Trauksmes mazināšana attiecas ne tikai uz klientu, bet arī pašu sociālo darbinieku, jo ir tēmas, klientu situācijas un klientu rīcības, kad humors palīdz sociālajam darbiniekam aizsargāties no savas satraukuma sajūtas. Protams, humors var kalpot arī kā psiholoģisks aizsargmehānisms, un pārlieku intensīvs humors no klienta vai sociālā darbinieka puses var norādīt, ka kādai no pusēm ir grūtības atklāties un patiesi iedziļināties problēmjautājumos.

Vai varat iedomāties ikdienu ar kolēģiem bez humora izjūtas? Daļa no lasītājiem noteikti var, jo sarunas ar kolēģiem un studentiem ir radījušas priekšstatu, ka organizāciju kultūras arī attiecībā uz jokošanos ir atšķirīgas. Darbinieku drūma kurnēšana nenozīmē to, ka iestādei ir atbildīgāka attieksme pret klientu grūtībām. Dažkārt ir nepieciešams uzturēt vieglu noskaņu darba vidē, un īss smieklis brīdis ar kolēģi var mazināt ikdienas rutīnas vienveidību. Savstarpējas asprātības komandas sanāksmēs vai humoristisks notikums, ar kuru padalāties, atgādina, ka visi kopīgi strādājam vienota mērķa labā.

*"Es ikdienā izmantoju humoru kā ledlauzi, un es domāju, ka ir svarīgi spēt pārraut saspringumu profesionālās attiecībās... mūsu darbā reizēm var būt ļoti birokrātiska, ļoti nopietna, un, manuprāt, tiklīdz kāds pasmaida vai pat smejas, vai rada smaidu citos, tas ļoti palīdz veidot draudzīgas un profesionālas darba attiecības. Es*

*noteikti izmantoju humoru tieši šī iemesla dēļ, un es to lietoju kopā ar savu komandu un profesionālajiem kolēģiem katru dienu." (Jordan, 2017).*

Humoram piemīt vilinošs vieglums, un ir kaut kas atbrīvojošs spējā pasmieties par sevi. Latvijā mazāk zināmais britu komikss "Klāra kopienā" ("*Clare in the Community*") izmanto stereotipus par sociālo darbu, lai radītu uzjautrinošu efektu un vienlaikus veidotu arī atbrīvotāku attieksmi pret profesiju (Venning & Ramsden, 2004–2019). Viens no jokiem par sociālo darbu, kas ļauj viegli pasmaidīt pašiem par sevi:

*Sociālais darbinieks pajautāja bārmenim:*

*"Kāda ir atšķirība starp tavu darbu un manu?"*

*Bārmenis atbild: "Man vajadzēja iet uz bārmeņu skolu tikai 10 nedēļas, un es iemācījos sajaukt nedaudz no šī ar nedaudz no tā un tad pagaidīt pāris stundas, līdz cilvēki man izstāsta savas visdziļākās domas. Bet tu mācījies vairākus gadus, samaksājī tūkstošiem eiro, sēdi sesiju pēc sesijas, izmanto tehniku pēc tehnikas un tāpat, iespējams, nekad nedzirdēsi cilvēka patiesās domas."*

## **Humora izmantošana stresa mazināšanai un profesionālās noturības veidošanai**

Sociālie darbinieki nereti izmanto humoru, lai pārvaldītu trauksmi, vilšanos un šoku (Gilgun & Sharma, 2012), lai efektīvāk tiktu galā ar grūtām situācijām. Profesija ir saistīta ar paaugstinātu emocionālo slodzi, stresu, augstu darbinieku mainību un profesionālās noturības izaicinājumiem. Humora kombinācijā ar apzinātības praksēm un emocionālo inteliģenci var izmantot kā stratēģiju sociālo darbinieku noturības stiprināšanai (Gilgun & Sharma, 2012).

Dažās situācijās humors palīdz ieņemt citu skatupunktu, kas ļauj pārinterpretēt stresa situācijas kā mazāk apdraudošas vai pat padarīt tās komiskas. Piedzīvojot stresu, humors var nodrošināt īslaicīgu pauzi, kas sniedz atelpu un ļauj vēlāk atgriezties pie situācijas ar lielāku gatavību mēklēt problēmas risinājumus un atjaunot motivāciju turpināt veicamo uzdevumu. Nepieciešamība mazināt stresu var būt aktuāla gan sociālajam

**« Dažkārt ir nepieciešams uzturēt vieglu noskaņu darba vidē, un īss smieklu brīdis ar kolēģi var mazināt ikdienas rutīnas vienveidību. Savstarpējas asprātības komandas sanāksmēs vai humoristisks notikums, ar kuru padalāties, atgādina, ka visi kopīgi strādājam vienota mērķa labā. »**

darbiniekam, gan klientiem.

Humors var būt īpaši spēcinošs faktors cilvēkiem, kuri pārdzīvojuši traumatiskus notikumus, un var arī kalpot kā instruments – tie cilvēki, kas izdzīvojuši grūtu pieredzi, var atbalstīt un iedrošināt cilvēkus, kas joprojām piedzīvo līdzīgas situācijas. Humors var mazināt upura lomu, jo spēja pasmieties par savu situāciju rada jaunu sevis uztveres un funkcionēšanas veidu, kas ļauj aktīvāk pretoties nelabvēlīgiem apstākļiem. Šī humora nianse attiecas gan uz sociālā darba mērķa grupām, gan pašiem sociālajiem darbiniekiem.

Darba sapulcēs reizēm ir jāpārrunā nepatīkamas tēmas, un šādās situācijās humors var kalpot kā mehānisms dusmu un neapmierinātības novadīšanai. Tajā pat laikā regulāra pārmērīga jokošanās sapulču laikā var norādīt, ka pastāv emocionāli grūti pārvaldāmas problēmas.

Apkopojot var teikt, ka humors ir viens no galvenajiem paš aizsardzības līdzekļiem pret apkartējās pasaules apdraudējumu. Smieklī atbrīvo no spriedzes, tāpēc pastiprinātas spriedzes apstākļos nav nepieciešama izcila asprātība, lai cilvēkiem rastos smieklī. Kā tipisks piemērs prātā nāk studentu jautrība un smieklī pirms noslēguma darbu aizstāvēšanas.

## Humors kā paņēmiens piederības veidošanā

Lai veidotos komiskas situācijas, humoram nepieciešama "sociāla vienošanās", kas ietver kopīgu izpratni par to, kas tiek uzskatīts par smieklīgu. Ja kopīgo nozīmju trūkst, var rasties pārpratumi un komunikācijas kļūdas. Humora izmantošana pieprasa, lai jokotājs labi zinātu gan humora mērķi, gan auditoriju. Līdz ar to sociālās grupās, tai skaitā darba kolektīvos, dalībnieki var atļauties jokus, kurus viņi nevarētu atļauties to cilvēku vidū, kas nav daļa no šīs grupas. Humors ir viens no veidiem, kā veidot piederību kādai grupai, tai skaitā sociālā darba profesionāļiem, kā arī palīdz uzturēt stipru komandas garu. Humors var bagātināt sociālo darbinieku profesionālo dzīvi un padarīt veicamos pienākumus vieglāk īstenojamus.

*"Man vienmēr ir patīcis strādāt komandās, kur esmu jutis gandarījumu par darbu vai kur esmu bijis apmierināts, un tur ir bijusi savstarpēja izjokošanās... tāpēc es domāju, ka humors savā ziņā ieeļļo cilvēku mijiedarbības mehānismus. Manuprāt, jebkurā darba situācijā humors palīdz patīkamāk aizvadīt dienu. Jā, es humoru redzu kā sava veida līmi, kas saista attiecībās. Bez šīs saistvielas dzīve būtu daudz nabadzīgāka." (Jordan, 2017)*

Antropoloģijā ir veikti pētījumi par humora izmantošanu marginalizētās iedzīvotāju grupās. Šo pētījumu rezultāti liecina, ka joki un humors veido grupas solidaritāti, piederību un savu grupas specifisko humora valodu, kas palīdz atzīt un mazināt negatīvās emocijas vai pieredzi (Cardena, 2003). Tajā pat laikā humors var būt arī izstumjošs. Ja sarunas biedrs nepazīna specifiskās nozīmes un kontekstu, iespējas uztvert joku ir ierobežotas. Apzināta šāda joku izmantošana, no vienas puses, stiprina saites starp tiem cilvēkiem, kuri saprot joku, un – no otras puses – pastiprināti "izslēdz" no grupas tos, kuri šos jokus nesaprot. Dabiski šādas situācijas veidojas tad, kad daļai no grupas ir kopīga pieredze – kāds notikums, uz kuru joks "atsaucas". Viens no jokiem pašu sociālo darbinieku iekšējai lietošanai:

*Jautājums: Kad sociālajam darbiniekam ir atļauts būt nosodošam?*

*Atbilde: Tikai tad, kad jākritizē citi kolēģi par to, ka viņi ir nosodoši.*

## Humora izmantošana informācijas uztveramībai

Mācību laikā humors palīdz rast piederības sajūtu studiju programmai, jo humors var veidot cilvēciskas attiecības gan studentam ar studentu, gan studentam ar pasniedzēju. Mācību laikā humors var būt kā pasniedzēja instruments, ar kura palīdzību izklāstīt garas teorijas, jo humors palīdz cilvēkiem būt klātesošiem un humors nestandarta situācijās ir stimuls fokusa saglabāšanai. Humors var palīdzēt veidot drošu un atvērtu vidi, tādā veidā veicinot aktīvu mācīšanos, jo studentiem nebūs bail piedalīties aktivitātēs, ko ierosina pasniedzējs, vai uzdot jautājumus, kas radīs jēgpilnāku mācību procesu.

Kāds autores students pauda šādu viedokli: *"Manuprāt, ar humora palīdzību studiju laikā var izklāstīt sarežģītus teorētiskos materiālus, kas paliks atmiņā studentiem, jo humors izraisa pozitīvas emocijas, kas ļauj svarīgāko informāciju vieglāk uztvert."*

Lai arī humora izmantošana informācijas vieglākai uztveramībai vairāk iezīmējas sarunās ar studentiem, nevis aplūkotajos pētījumos, šī humora funkcija noteikti ir aktuāla ne tikai studiju procesā, bet arī sociālā darba praksē, jo izglītojošā komponente ir daļa no konsultatīvā darba. Protams, klienti netiek iepazīstināti ar teorijām, taču dažos gadījumos ceļš līdz pakalpojuma saņemšanai klientam var šķist krietni sarežģītāks nekā teoriju apguve studentiem. Humors rada drošu vidi, lai klients nebaidītos uzdot jautājumus, ja tomēr informāciju nav sapratis.

## Humora sarkanās līnijas

Ar sarkanajām līnijām rakstā tiek saprastas situācijas, kad humoru izmanto nepiemēroti, proti, necienīgi un pazemojoši pret klientiem un kolēģiem. Nešaubos, ka lielākā daļa praktiķu zina, kur novilkt robežu, un humoru lieto labvēlīgos nolūkos, tomēr dažos pētījumos un arī sarunās ar kolēģiem parādās nianse, kas nav pieņemamas.

Prakses laikā studenti ir novērojuši kolēģu jokus, kas ir diskutabli. Jāatzīst, ka starp sociālajiem darbiniekiem ir atšķirīga attieksme pret jokiem, kas vērsti pret personām ar atšķirīgu rasi un etnisko izcelsmi (piemēram, romiem), atšķirīgu seksuālo orientāciju, personām ar funkcionāliem traucējumiem. Kolēģi mēdz jokat par sensitīvākiem tematiem, izteikt komentārus, kas šķiet smieklīgi tikai no vienas puses. Tas ne vienmēr notiek apzināti vai ar jaunu nodomu, taču var likt klientiem justies neērti. Ja klients nepiedalās šajā sarunā, neērtības sajūtu ir piefiksējuši kolēģi.

Humors var tikt izmantots kā attaisnojums nepieņemamai uzvedībai – *"tas taču tikai joks"*. Lai gan izsmiešana var radīt jautrību un smieklus, sociālajā darbā tā nav akceptējama – cilvēku nelaime nedrīkst būt humora objekts. Grūtāk pārbaudāms ir humors grupās. Darbā ar gadījumu mums ir vieglāk pārliecināties, vai joks neskar kādu klientam sensitīvu tēmu, bet grupās to ir grūtāk pamanīt. Var veidoties situācijas, kad daļa no grupas smejas, bet kādam citam grupā joks tomēr ir aizvainojošs.

Ikdienas novērojumi liecina, ka humors parasti tiek izmantots neapzināti. To ir grūti ielānot – humoram jārodas dabiski, nevis mākslīgi "piedomājot". Kad humors ir piespiests, klients to uzreiz sajūt, un tas drīzāk rada neveiklību, nevis atbrīvo sarunu. Tajā pat laikā humora izjūta ir pakāpeniski attīstāma.

Rakstu gribas noslēgt ar iedrošinājumu, ka, autoresprāt, sociālie darbinieki, kuri savā darbā izmanto humoru, ir emocionāli noturīgāki, labāk tiek galā ar darba radītajiem stresa faktoriem un retāk piedzīvo izdegšanu. Tāpēc aicinu visiem papildus sociālā darba nopietnībai un svarīgajai misijai saglabāt arī humora izjūtu un pasmieties par dzīves komisko pusi. Noslēguma joks, kas liek atcerēties frāzi, ka "katrā jokā ir daļa patiesības".

Saruna starp sociālajiem darbiniekiem.

Jautājums: Cik sociālo darbinieku vajag, lai no-mainītu spuldzīti?

Atbilde: Vispirms spuldzītei jāaizpilda visi attiecīgie dokumenti, lai noteiktu tās atbilstību pakalpojuma saņemšanai.

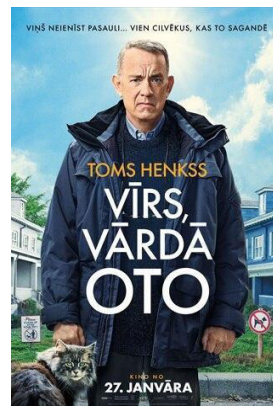
## Izmantotie avoti

1. Blundell, P. (2023). Humour as a boundary-breaker in social work practice. *Ethics and Social Welfare*, 17(2), 206–220. Pieejams: <https://doi.org/10.1080/17496535.2023.2204448>
2. Cardeña, I. (2003). On humour and pathology: The role of paradox and absurdity for ideological survival. *Anthropology & Medicine*, 10(1), 115–142. Pieejams: <https://doi.org/10.1080/13648470301267>
3. Clarke, A. (2008, September 13). The science of laughter. *The Times*. Retrieved from [http://women.timesonline.co.uk/tol/life\\_and\\_style/women/families/article4738846.ece](http://women.timesonline.co.uk/tol/life_and_style/women/families/article4738846.ece)
4. Freids, Z. (2025). Asprātība un tās attiecības ar bezapziņu. Rīga: Zinātne.
5. Gilgun, J. F., & Sharma, A. (2012). The uses of humour in case management with high-risk children and their families. *British Journal of Social Work*, 42(3), 560–577. Pieejams: <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcr070>
6. Guéguen, N. (2010). Men's sense of humor and women's responses to courtship solicitations: An experimental field study. *Psychological Reports*, 107(1), 145–156. Pieejams: <https://doi.org/10.2466/07.17.PRO.107.4.145-156>
7. Jordan, S. (2017). Relationship based social work practice: The case for considering the centrality of humour in creating and maintaining relationships. *Journal of Social Work Practice*, 31(1), 95–110. Pieejams: <https://doi.org/10.1080/02650533.2016.1189405>
8. Morreall, J. (2010). Comic vices and comic virtues. *Humor: International Journal of Humor Research*, 23(1), 1–26. Pieejams: <https://doi.org/10.1515/humr.2010.001>
9. Siporin, M. (1984). Have you heard the one about social work humor? *Social Casework: The Journal of Contemporary Social Work*, 65(8), 459–464.
10. Sullivan, E. (2000). Gallows humour in social work practice: An issue for supervision and reflexivity. *Practice: Social Work in Action*, 12(2), 45–54. Pieejams: <https://doi.org/10.1080/09503150008415183>
11. Venning, H., & Ramsden, D. (2004–2019). *Clare in the Community* [Audioieraksts]. BBC Radio 4. Pieejams: [https://dn721308.ca.archive.org/0/items/rss\\_citc/02.mp3](https://dn721308.ca.archive.org/0/items/rss_citc/02.mp3)

## Filma "Vīrs, vārdā Otto" (A Man Called Otto) (2022)

Režisors: *Marc Forster*, scenārijs: *David Magee*, lomās: *Tom Hanks, Mariana Treviño, Manuel Garcia-Rulfo* u.c.

Filma ir stāsts par Otto Andersonu – ģēnu, vientuļu vīrieti, kurš pēc sievas Sonjas zaudēšanas vairs neredz dzīvei jēgu un vairākkārt mēģina izbeigt savu dzīvi. Viņa ikdienu izmaina tas, ka blakus uzsāk dzīvot dzīvespriecīga ģimene – jauni vecāki ar meitām. Sākotnēji Otto nevēlas iesaistīties attiecībās ar kaimiņiem, bet pakāpeniski kļūst atvērtāks un palīdz kaimiņiem ikdienas grūtībās. Filma atspoguļo pāreju no nomācošas vientuļības un bezcerības uz dzīvesprieku, ko sniedz sajūta, ka esi vajadzīgs un saistīts ar citiem. Sižetā emocionāli un pārdomas rosinoši ir atainota zaudējuma un depresijas pieredze, uzsvērtā sociālā atbalsta un kopienas nozīme seniora dzīves jēgas uzturēšanā. Filma akcentē jautājumu par vecumu, vientuļību un sociālo iesaisti – tēmas, kas ir īpaši būtiskas sociālā darba praksē ar senioriem, kas pakļauti sociālās



izolētības problēmai. Notikumi parāda, kā empātija, attiecību veidošana, pacietība, līdzcilvēku ieinteresētība un neatlaidība rada veidus, kā pat sākotnēji sarežģītās un drūmās situācijās iespējams veicināt senioru dzīves kvalitātes uzlabošanu.

Filmu ir iespējams noskatīties vairākās filmu un viedtelevīzijas straumēšanas platformās.

## "Metodiskā materiāla sociālajam darbam ģimenēm ar bērniem" papildinājumi

Eiropas Sociālā fonda Plus līdzfinansētā Labklājības ministrijas projekta "Profesionāla un mūsdienīga sociālā darba attīstība" ietvaros 2025. gada nogalē tika pabeigti "Metodiskā materiāla sociālajam darbam ģimenēm ar bērniem" (turpmāk – metodiskais materiāls) pilnveides darbi – izstrādātas četras jaunas darba burtnīcas:

1. "Sistēmiskās pieejas īstenošana sociālajā darbā ģimenēm ar bērniem",
2. "Attiecības kā instruments sociālajā darbā ģimenēm ar bērniem",



### 3. "Ģimenes vajadzību izvērtēšana sociālajā darbā ģimenēm ar bērniem",

### 4. "Pieraksti sociālajā darbā".

Darba burtnīcas paplašina un padziļina metodiskajā materiālā sniegto informāciju un paredzētas, lai atbalstītu individuālo sociālā darbinieka mācīšanās procesu. Darba burtnīcas veidotas kā pašmācības līdzeklis un ietver gan teoriju, gan prakses piemērus, gan jautājumus pašrefleksijai, gan izdrukājamus darba materiālus un plakātus.

Pilnveidotas arī metodiskā materiāla sociālajam darbam ģimenēm ar bērniem veidlapas.

2025. gada 30. oktobrī notika vebinārs, kurā darba burtnīcu autori sniedza ieskatu darba

burtnīcu izstrādes un veidlapu pilnveides procesā, iepazīstināja ar darba burtnīcu struktūru un saturu, padziļināti aplūkoja atsevišķas burtnīcās iekļautās tēmas, kā arī atbildēja uz klausītāju jautājumiem. Darba burtnīcas, pilnveidotās veidlapas, kā arī vebināra ieraksts ir atrodams Labklājības ministrijas mājaslapā.



<https://www.lm.gov.lv/lv/metodiskie-materiali>

## Grāmata "Asprātība un tās attiecības ar bezapziņu"

Grāmata ir nozīmīgs psihoanalītisks pētījums par humora psiholoģiju un sniedz dziļāku izpratni par to, kā humors un smieklis saistās ar personības iekšējiem procesiem. Psihoanalīzes pamatlicējs, mūsdienu eksistenciāli filozofisko un psihoterapeitisko meklējumu aizsācējs Zigmunds Freids (1856–1939) šajā darbā uzsver, ka jokos atspoguļojas neapzinātās domas un vēlmes, kuras parasti tiek apspiestas ikdienā. Freids analizē asprātību motīvus, to iekļaušanos sociālpolitiskajās norisēs. Darbs ļauj izprast smieklu funkciju cilvēku dzīvē, asprātību (jokošanas, izsmiešanas utt.) lomu attiecībās ar varu un tās pārstāvjiem.

Sociālajiem darbiniekiem šī grāmata var palīdzēt labāk izprast komunikācijas nianšes ar klientiem vai kolēģiem, īpaši situācijās, kur humors, ironija vai joki tiek izmantoti kā aizsardzības mehānisms vai adaptācijas stratēģija sarežģītos apstākļos. Grāmata noteikti veicina refleksiju par profesionālajām attiecībām, varas dinamiku un



emocionālo slodzi sociālajā darbā, padarot šo grāmata par vērtīgu teorētisku resursu profesionālajai izaugsmei.

Freids, Z. (2025). Asprātība un tās attiecības ar bezapziņu. Rīga: Zinātne.

# Summary

The first issue of "Social Work in Latvia" for 2026 touches on human dignity, the quality of relationships, and professional resilience in social work. It covers topics like life quality in institutional care, dementia care, and dignified end-of-life care. The issue also looks at how social and healthcare services work together, along with themes like human rights, self-determination, and inclusive care. It discusses intergenerational cooperation, aging challenges, and the role of mentoring in social work. It also offers insights into improving social services and supporting social workers to maintain high standards, while reflecting on the future of social work in Latvia.

## Current Changes in Social Work: Benefits, Services, and Professional Practice

**Ilze Skrodele-Dubrovka**

The article "*Current Changes in Social Work: Benefits, Services, and Professional Practice*" by Ilze Skrodele-Dubrovka provides an overview of the latest changes in Latvia's social welfare system. The author highlights the 2025 amendments to the Social Services and Social Assistance Law, which introduce the "DigiSoc" platform and expand opportunities for social work students. The article also covers the increase in child allowances and the new eligibility criteria for parental benefits.

## Current Updates on the Project 'Development of Professional and Modern Social Work'

**Agnese Bīdermane**

The article "*Current Updates on the Project 'Development of Professional and Modern Social Work'*" by Agnese Bīdermane provides an

informative overview of the European Social Fund (ESF) project activities aimed at enhancing social work in Latvia. It highlights key professional development opportunities. The article also covers efforts to improve practices through training and seminars, as well as future initiatives like new training methods and monitoring public trust in social services to strengthen social workers' professional capacity.

## Cognitive Accessibility in Long-Term Social Care

**Ramute Baltadone-Čandlere**

The article "*Cognitive Accessibility in Long-Term Social Care*" by Ramute Baltadone-Čandlere provides a retrospective look at the October 2025 think tank held at the State Social Care Center (VSAC) "Zemgale" in Jelgava. The think tank explored key topics, including the balance between institutional care regulations and individual rights, and the importance of creating a supportive, person-centered environment. The article reflects on discussions with experts and highlights the significance of fostering autonomy, inclusion, and dignity for individuals in care.

## Every Minute Matters...

**Una Lapskalna-Alksne**

The article "*Every Minute Matters...*" by Una Lapskalna-Alksne is based on an interview with the founders of Hospiss.lv and two volunteers. The article highlights how the founders and volunteers share their experiences of offering hospice care, emphasizing the human connections and small gestures that make a significant difference in the lives of patients and their families. It also touches on the emotional and practical aspects of providing palliative care, and how the team ensures that even the smallest wishes of patients are fulfilled, bringing comfort and peace in their final moments.

## **From Care Quality to Quality of Life in Social Care Centers**

**Aldis Virbulis**

The article *"From Care Quality to Quality of Life in Social Care Centers"* by Aldis Virbulis focuses on the key factors influencing the quality of life for elderly residents in long-term care institutions. Through research conducted at the Riga Social Care Center "Gaiļezers," Virbulis highlights the importance of improving social interaction and personal autonomy for residents. The study recommends reducing room occupancy and involving residents more in decision-making to enhance their well-being. Virbulis's approach emphasizes the need for a holistic, person-centered perspective in improving both care and quality of life in social care institutions.

## **Architecture of Comfort: Space, Environment, and Relationships in Dementia Units with a Family-Like Environment**

**Juris Osis**

The article *"Architecture of Comfort: Space, Environment, and Relationships in Dementia Units with a Family-Like Environment"* by Juris Osis addresses the increasing challenge of dementia care in an aging population. The article highlights Riga's model of creating smaller, family-like units in social care centers to provide a more supportive environment for dementia patients. Drawing from international examples, the article shows the positive effects of small-scale, homelike care environments and concludes that such innovations are crucial for improving care for dementia patients and align with international recommendations for dementia-friendly communities.

## **Not Only the Warmth of Grains**

**Inese Grīnvalde and Vita Roga-Vailza**

The article *"Not Only the Warmth of Grains"* by Inese Grīnvalde and Vita Roga-Vailza summarize various research findings on how the "warm grain method" has been applied to improve

emotional and social skills in children, particularly in families with disrupted hierarchies. They also explore the method's applicability with seniors, particularly in social care settings.

## **Understanding the Needs of Adolescents with Behavioral Disorders**

**Mārtiņš Moors and Loreta Leitāne**

The article *"Understanding the Needs of Adolescents with Behavioral Disorders"* by Mārtiņš Moors and Loreta Leitāne presents research on the needs of adolescents with behavioral and social communication difficulties, based on a study of the "DARI" social rehabilitation program. The article explores the adolescents' evolving needs throughout the program, emphasizing the importance of understanding their emotional, behavioral, and social requirements.

## **Mentors and Mentoring for Youth – A Service and Personal Resource**

**Mārtiņš Moors**

The article *"Mentors and Mentoring for Youth – A Service and Personal Resource"* by Mārtiņš Moors is based on a focus group discussion with four experts, including social workers and mentor coordinators. The article examines the growing role of social mentoring in Latvia's support system for youth. It discusses the benefits, challenges, and practical aspects of mentoring. The article emphasizes the need for training, the challenges faced in implementing mentoring programs, and the ongoing need for regular supervision to ensure effectiveness.

## **Intergenerational Cooperation: Searching for New Approaches**

**Jeļena Hodakovska**

The article *"Intergenerational Cooperation: Searching for New Approaches"* by Jeļena Hodakovska discusses the importance of intergenerational cooperation in social work, focusing on the collaboration between seniors and young

people. The Tukums Social Service in collaboration with cross-border projects like “Connecting Gen” aims to create a platform for interaction between generations, promoting mutual understanding, respect, and shared experiences. The article emphasizes the benefits of such cooperation.

### **Social Service Quality Management Self-Assessment Methodology – Knowledge, Experience, and Practice**

**Gitāna Dāvidsone**

The article *“Social Service Quality Management Self-Assessment Methodology – Knowledge, Experience, and Practice”* by Gitāna Dāvidsone introduces the self-assessment method for evaluating the quality of social services. The article discusses the development of this methodology, which was created under the European Social Fund project, aiming to support social services in Latvia in assessing their work. The methodology provides a structured approach for analyzing service quality based on established criteria, offering social service providers a tool for continuous improvement.

### **The Potential of Humor in Social Work**

**Aiga Romāne-Meiere**

The article *“The Potential of Humor in Social Work”* by Aiga Romāne-Meiere explores the role of humor in social work, focusing on its potential to foster relationships, reduce stress, and enhance professional resilience. The author discusses both the positive impact and the potential risks of humor, such as when dark humor or sarcasm crosses professional boundaries. It also emphasizes the importance of understanding when humor is appropriate and when it is not advisable, and examines humor as a tool for building trust with clients and creating a more open, supportive environment in social work.



Foto uz vāka

**Jeļena Hodakovska, autors Krists Kūla**

Literārā redaktore

**Linda Jansone**

Izdevuma makets

**IBC Print Baltic**

Iespiests tipogrāfijā

**Tipogrāfija IBC Print Baltic**

**Tiešsaistes (elektroniskajam) izdevumam**

ISSN 2500-9680

Atbildīgais izplatītājs

**Latvijas Sociālo darbinieku biedrība**

e-pasts

**sdbiedriba@gmail.com**

tālr.:

**26558276**

Pārpublicēšanas gadījumā nepieciešama Labklājības ministrijas atļauja. Citējot atsauce uz izdevumu ir obligāta.

# Cerības un Harmonijas

## KOPIĢA RADĪŠANA

Harambee  
Aicinājums  
Apvienot  
Sašķelto  
Sabiedrību

PASAULES SOCIĀLĀ DARBA DIENA  
2026. GADA 17. MARTS  
#WSWD2026



Starptautiskās sociālā darba federācijas prezidents **Joachim Mumba** saka:

*"Sociālie darbinieki ir klātesoši visās sabiedrības norisēs, īpaši dažādības vadībā. Mēs esam līdzās cilvēkiem, kad viņi stiprina savas saites, atjauno uzticību un spēku. Aicinājums atjaunot cerību un harmoniju atgādina mums visiem, ka neviens izaicinājums nav pārāk liels, ja mēs to pārvaram kopā. Tas ir Eko sociālās Cilvēku hartas garīgais pamats: aicinājums stiprināt cilvēctību caur vienotām vērtībām, kopīgu atbildību un kopīgām cerībām. Tas iedrošina un iedvesmo strādāt kopā, lai mēs veidotu pasauli tādu, kurā cieņa, sadarbība, iesaiste, ilgtspēja un miers ir pamats mūsu kopīgai nākotnei."*

2026. gada Pasaules sociālā darba dienas plakāta dizains vizuāli interpretē tēmu **"Cerības un harmonijas kopīga veidošana: Harambee aicinājums apvienot sašķeltu sabiedrību"**. Harambee centrālā ideja – svahili valodas termins, kas nozīmē "apvienošanās" vai "kopīgs darbs vienotībā" – tiek izteikta savstarpēji saistītās formās, harmoniskās krāsu paletēs, kas atspoguļo kolektīvo spēku, kopību un virzību uz priekšu. Izvēlētās krāsas šī gada Sociālo darbinieku dienas vizualizācijai pauž optimismu, siltumu un iekļaušanu:

Silti zemes toņi rosina kopienas un cilvēctības humānisma sajūtu.

Maigi zilie un zaļie toņi pauž mieru, līdzsvaru un dziedināšanu/veseļošanos.

Zelta vai koraļļu akcenti rosina cerību, gaismu un virzību uz priekšu.

Kopā palete atspoguļo gan līdzjutību, gan tiekšanos uz vienotību, iemiesojot ideju par harmoniskākas sabiedrības veidošanu.