



Līdzfinansē
Eiropas Savienība

2027
Nacionālais
attīstības plāns



Labklājības ministrija



Profesionāla un mūsdienīga
sociālā darba attīstība

Sociālais Darbs Latvijā

Septembris
2026



Manipulācija un motivācija
14. lpp.

**Dažādu supervīzijas
modeļu piemērotība sociālo
darbinieku profesionālās
izaugsmes vajadzībām**
21. lpp.

**Sociālais darbinieks Latvijā
un Īrijā: ir vērts ieguldīt savā
profesionālajā attīstībā**
41. lpp.

**Inovatīvi risinājumi sociālajā
darbā: plīša roboti
bērnu ar autiskā spektra
traucējumiem atbalstam**
58. 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

Sociālais darbs norisinās sociālajā vidē, kurā gandrīz katru dienu redzam un dzirdam informāciju par tādiem procesiem kā demogrāfiskās tendences, digitālo un citu tehnoloģiju attīstība, ko pavada informācija par darbinieku trūkumu gan publiskajā, gan privātajā sektorā. Sociālā darba profesionālajā jomā novērojam arvien daudzveidīgākas klientu vajadzības un pieaugošas prasības pēc jaunu pakalpojumu attīstīšanas un starpinstitucionālas sadarbības, kas liek sociālā darba profesionāļiem nepārtraukti pilnveidot savas zināšanas, prasmes un spēju pielāgoties jaunām situācijām. Vienlaikus ir jāatzīst, ka pārmaiņas rada arī iespējas – attīstīt inovatīvus risinājumus, stiprināt profesionālo kompetenci un meklēt arvien efektīvākus veidus, kā sniegt atbalstu cilvēkiem. Šīs aktualitātes arī caurvij 2026. gada otrā izdevuma “Sociālais Darbs Latvijā” tēmu – “Sociālais darbs dinamiskā vidē: motivācija, kompetence un jauni risinājumi praksē.”

Šajā izdevumā īpaša uzmanība pievērsta profesionālās prakses attīstībai un jaunu pieeju meklējumiem sociālajā darbā. Rakstos aplūkota gan prakses attīstība darbā bērniem ar autiskā spektra traucējumiem un viņu ģimenēm, gan tehnoloģiju sniegtās iespējas sociālajā rehabilitācijā, analizējot mākslīgā intelekta un mīksto robotu izmantošanu sociālās funkcionēšanas un komunikācijas prasmju attīstīšanā. Lasītājiem tiek piedāvāts arī ieskats sociālā darba praksē ārvalstīs, kas apliecina, ka profesionālās vērtības un ieguldījumi darbinieku profesionālajā attīstībā saglabā savu nozīmi neatkarīgi no valsts vai pakalpojuma organizācijas modeļa.

Būtiska vieta izdevumā atvēlēta profesionālās kompetences pilnveidei un refleksijai. Raksti aktualizē supervīzijas kvalitātes jautājumu kontekstā ar atbilstību sociālo darbinieku vajadzībām, analizē studējošo profesionālās prakses pieredzi un aicina diskutēt par motivācijas nozīmi profesionālajā darbībā. Uzmanība tiek pievērsta arī sociālā darbinieka profesionālās ietekmes robežām, rosinot kritiski izvērtēt attiecības starp motivāciju, manipulāciju, klienta autonomiju un profesionālo atbildību. Vēlamies uzsvērt, ka šie ir nozīmīgi jautājumi laikā, kad sociālā darba kvalitāti arvien vairāk nosaka ne tikai speciālista zināšanas, bet arī spēja veidot uzticēšanās attiecības, pieņemt ētiski pamatotus un pārdomātus lēmumus.

Izdevumā atspoguļoti arī sociālā darba attīstības virzieni, kuros būtiska loma ir sadarbībai un sabiedrības līdzdalībai. Kā piemērs tam ir raksts par brīvprātīgo kustības attīstību un pakalpojumu, kas nodrošina brīvprātīgo kustības sistēmisku un ilgtspējīgu integrēšanu sociālās aprūpes jomā. Savukārt raksts par sociālā atbalsta vajadzībām personām darbaspējīgā vecumā pirms invaliditātes statusa noteikšanas aktualizē pakalpojumu nepārtrauktības nozīmi un aicina domāt par sociālās politikas pilnveidošanu.

Sociālais darbs ir profesija, kas attīstās līdz ar sabiedrību, tāpēc profesionāļu zināšanas, sadarbība un motivācija ir pamats, lai pārmaiņas pārvērstu par iespēju cilvēku labklājības veicināšanai.

Cienā
izdevuma “Sociālais Darbs Latvijā” redkolēģija

Saturs

3

Redkolēģijas uzruna

AKTUĀLI

5

Godinot profesionāļus, kuri maina dzīves: pasniegtas Labklājības ministrijas konkursa "Gada balva sociālajā darbā 2025" balvas

Ilze Skrodele-Dubrovka

7

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

Agnese Bīdermane

9

Motivācija nav tikai cerība – retrospekcija par sociālā darba konferencē dzirdēto un piedzīvoto

Vīta Roga-Vailza

ĒTIKA SOCIĀLAJĀ DARBĀ

14

Manipulācija un motivācija

Ieva Ozola

PROFESIONĀLĀS KOMPETENCES PILNVEIDE

21

Dažādu supervīzijas modeļu piemērotība sociālo darbinieku profesionālās izaugsmes vajadzībām

Rīta Goldmane

STUDENTA BALSS

35

Pirmie soļi sociālajā darbā caur augstskolas praksi

Marta Medne

SOCIĀLĀ DARBA PRAKSE

41

Sociālais darbinieks Latvijā un Īrijā: ir vērts ieguldīt savā profesionālajā attīstībā

Una Lapskalna-Alksne



51

Vecāku pieredzē balstīta gadījuma vadīšana ģimenēm, kurās aug bērni ar autismu

Lauma Lieksne, Līga Bērziņa

INOVĀCIJAS

58

Inovatīvi risinājumi sociālajā darbā: plīša roboti bērnu ar autiskā spektra traucējumiem atbalstam

Santa Melķe, Dina Bethere

SOCIĀLĀ DARBA PRAKSE

63

Nodibinājums Caritas Latvija un brīvprātīgo kustība: no brīvprātīgo kustības līdz pakalpojumam

Dairis Mežvīnskis, Inese Švekle

72

Personas darbaspējīgā vecumā ar pēkšņi radušos aprūpes nepieciešamību kā sociālā atbalsta mērķa grupa

Ilze Redjko

79

Summary

Godinot profesionāļus, kuri maina dzīves: pasniegtas Labklājības ministrijas konkursa "Gada balva sociālajā darbā 2025" balvas



Ilze Skrodele-Dubrovskā

Labklājības ministrijas Sociālā darba un sociālās palīdzības politikas departamenta direktore

2026. gada 27. martā svinīgā ceremonijā tika godināti Labklājības ministrijas organizētā konkursa "Gada balva sociālajā darbā 2025" laureāti. Konkurss norisinājās jau trīspadsmito gadu pēc kārtas, apliecinot sociālā darba profesijas nozīmīgumu un tās ieguldījumu sabiedrības labklājībā. Apbalvošanas pasākumā uzvarētājus sveica labklājības ministrs Reinis Uzulnieks, uzsverot sociālā darba profesionāļu nenovērtējamo lomu cilvēku dzīves kvalitātes uzlabošanā un sabiedrības saliedēšanā.

Konkursa mērķis ir apzināt sociālos darbiniekus un citus sociālā darba jomas speciālistus, kuri ar savu profesionālo darbību sniedz nozīmīgu ieguldījumu sociālo problēmu risināšanā, veicina sociālā darba attīstību un stiprina profesijas prestižu Latvijā. Konkursā tiek godināti speciālisti, kuri ikdienā strādā sociālajos dienestos, sociālo pakalpojumu institūcijās, nevalstiskajās organizācijās un citās sociālās jomas organizācijās,

nodrošinot atbalstu dažādām iedzīvotāju grupām.

Pretendentus konkursam varēja izvirzīt pašvaldības, valsts un pašvaldību iestādes, kapitālsabiedrības, komersanti, plānošanas reģioni, profesionālās organizācijas, biedrības un nodibinājumi. Kopumā tika saņemti 19 pieteikumi četrās nominācijās. Pēc žūrijas komisijas izvērtējuma 13 pretendenti tika izvirzīti iedzīvotāju balsošanai, kas norisinājās no 2026. gada 5. līdz 26. janvārim. Kopumā balsojumā tika saņemts 4341 balsu.

Saņemtos pieteikumus vērtēja žūrijas komisija, kuras sastāvā bija Labklājības ministrijas, Latvijas Sociālo darbinieku biedrības, Latvijas Pašvaldību savienības, Latvijas Pašvaldību sociālo dienestu vadītāju apvienības un Latvijas Profesionālo sociālā darba speciālistu asociācijas pārstāvji. Gala rezultātu veidoja žūrijas vērtējums (80%) un iedzīvotāju balsojums (20%).

Konkursa laureāti

Nominācijā "Labākais sociālais darbinieks sociālajā dienestā 2025" balvu saņēma Gunita Nortija, Rīgas Sociālā dienesta Ziemeļu rajona Ģimenes atbalsta centra sociālā darbiniece darbā ar ģimeni un bērniem. Žūrija īpaši novērtēja viņas augsto profesionalitāti, ieguldījumu vienotās prakses ieviešanā un kolēģu izglītošanā, kā arī spēju darbā ar ģimenēm un bērniem saglabāt līdzsvaru starp empātiju un profesionālu objektivitāti.

Nominācijā "Labākais sociālais darbinieks sociālo pakalpojumu jomā 2025" uzvarēja Sigita Čirkše, Liepājas Sociālā dienesta Atkarību profilakses centra sociālā darbiniece un vadītāja pienākumu izpildītāja. Viņas profesionālā darbība izcēlās ar nozīmīgu ieguldījumu darbā ar atkarīgām un līdzatkarīgām personām, sabiedrības izglītošanā un starpinstitucionālās sadarbības veicināšanā.

Par "Labāko vadītāju sociālā darba jomā 2025" tika atzīta Solvita Rudoviča, Rīgas sociālās aprūpes centra "Mežciems" direktore. Žūrija novērtēja viņas līderību ilgstošās sociālās aprūpes sistēmas pilnveidē, ieguldījumu profesionālajā izglītībā un aktīvu iesaisti nozares attīstības procesos valsts līmenī.

Jaunajā nominācijā "Labākais sociālā darba jomas speciālists 2025" balvu saņēma Inese Mūze, Valkas novada Sociālā dienesta sociālās palīdzības organizatore. Viņas profesionālais darbs izcēlās ar augstu kompetenci sociālās palīdzības organizēšanā, atbalstu klientiem un konsultatīvu darbu kolēģu profesionālās pilnveides veicināšanā.

Žūrijas speciālās balvas

Papildus tradicionālajām nominācijām žūrija piešķīra arī "Žūrijas speciālo balvu sociālajā darbā 2025", godinot profesionāļus par nozīmīgu ieguldījumu sociālā darba attīstībā Latvijā. Šogad balvas saņēma divas sociālās darbinieces.

Viena no balvas saņēmējām bija Ginta Vāciete, ieslodzījuma vietu pārvaldes Cēsu Audzināšanas iestādes nepilngadīgajiem Resocializācijas

daļas priekšniece. Balva piešķirta par nozīmīgu ieguldījumu sociālā darba attīstībā ieslodzījuma vietās un radošu darbu ar jauniešiem resocializācijas jomā. Otru speciālo balvu saņēma Antra Jansone, Saldus novada Sociālā dienesta sociālā darbiniece, par ieguldījumu sociālā darba ar jauniešiem attīstībā, preventīvā darba veicināšanā un atbalsta sniegšanā jauniešiem un viņu ģimenēm.

Sociālais darbs – profesija, kas vieno

Uzrunājot klātesošos, labklājības ministrs Reinis Uzulnieks atgādināja, ka šī gada Pasaules sociālā darba mēneša tēma bija "Apvienot sašķelto sabiedrību", uzsverot sociālā darba profesionāļu lomu cieņas, sapratnes un vienotības veicināšanā. Viņš pateicās speciālistiem, kuri ikdienā palīdz cilvēkiem sarežģītās dzīves situācijās, sniedz cerību un veicina pozitīvas pārmaiņas sabiedrībā.

Konkurss "Gada balva sociālajā darbā" jau vairāk nekā desmitgadi kalpo kā nozīmīga platforma sociālā darba profesionāļu ieguldījuma novērtēšanai, vienlaikus popularizējot labās prakses piemērus un stiprinot profesijas prestižu Latvijā. Šī gada laureāti apliecina, ka sociālais darbs ir profesija, kuras pamatā ir profesionalitāte, cilvēcība un spēja iedvesmot pārmaiņas cilvēku dzīvēs.

Šogad viena no ESF+ līdzfinansēta Labklājības ministrijas īstenota projekta "Profesionāla un mūsdienīga sociālā darba attīstība" aktivitātēm bija "Iedvesmas vasaras skola", uz kuru īpaši tika aicināti pēdējos gados "Gada balvai sociālajā darbā" nominētie sociālie darbinieki, vadītāji un sadarbības partneri.

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

Projekta “Profesionāla un mūsdienīga sociālā darba attīstība” (turpmāk – Projekts) īstenošana turpinās ar plašu profesionālās pilnveides pasākumu klāstu, sniedzot sociālā darba speciālistiem iespēju mācīties, pilnveidot prasmes un dalīties pieredzē. Vasara Projekta komandai aizritējusi ļoti aktīvi, apliecinot, ka sociālā darba profesionālā pilnveide neapstājas arī gada siltākajos mēnešos. Satikšanās, diskusijas, mācības un jaunas zināšanas – tas viss ir ieguldījums spēcīgākā un profesionālākā sociālajā darbā.

Martā norisinājās ikgadējā sociālā darba konference “Motivācija sociālajā darbā: starp cerību un pretestību”, kurā sociālā darba speciālisti no visas Latvijas kopīgi meklēja atbildes uz jautājumu – kas mūs motivē turpināt darbu arī sarežģītās situācijās? Konferences laikā tika runāts par profesionālo identitāti, psiholoģisko noturību, attiecību nozīmi un spēju saglabāt cerību laikā, kad pārmaiņas nereti sastopas ar pretestību. Lektoru

pieredzes stāsti un sociālo darbinieku atziņas vēlreiz apliecināja – motivācija rodas ne tikai no sasniegumiem, bet arī no kopienas, profesionālā atbalsta un pārliecības par sava darba nozīmi.

Vasara tradicionāli ir arī vasaras skolu laiks. Jūnijā norisinājās “Iedvesmas vasaras skola”, kas pulcēja sociālā darba speciālistus trīs dienu pieredzes un zināšanu apmaiņai. Dalībnieki kopā ar lektoriem diskutēja par profesionālo noturību, personīgajiem resursiem, sadarbību un iedvesmas avotiem ikdienas darbā. Kā atzina vairāki dalībnieki, šīs dienas jāva ne tikai iegūt jaunas zināšanas, bet arī atgādināja, cik svarīgi ir rūpēties par sevi, lai spētu kvalitatīvi palīdzēt citiem.

Savukārt augustā notika vasaras skola “Vadīt un iedvesmot pārmaiņām”, kas bija veltīta sociālo dienestu vadītājiem un struktūrvienību vadītājiem. Tās centrā bija mūsdienīga līderība, komandu attīstība un pārmaiņu vadība, stiprinot vadītāju spēju veidot motivējošu darba vidi un

sekmēt pozitīvas pārmaiņas savās organizācijās.

Protams, arī ikdienas profesionālā pilnveide turpinās. Sociālā darba speciālisti visā Latvijā turpina apgūt metodiku mācības un profesionālās pilnveides programmas, papildinot zināšanas darbā ar dažādām klientu grupām un sarežģītām situācijām.

E-mācības padara profesionālo pilnveidi vēl pieejamāku un elastīgāku. Tas nozīmē, ka ikviens interesents sev ērtā laikā, vietā un tempā var apgūt metodiku saturu, atkārtot nepieciešamās tēmas un papildināt savas profesionālās zināšanas neatkarīgi no darba grafika vai atrašanās vietas. Viens no nozīmīgākajiem projekta jaunumiem ir e-mācību platforma, kurā ar Eiropas Savienības līdzfinansējumu ikvienam interesentam ir iespēja bez maksas tiešsaistē apgūt sociālā darba metodikas. Mācību saturs veidots īsās, viegli uztveramās video lekcijās, ko papildina praktiski piemēri, pašpārbaudes testi un metodiskie materiāli. Tas ļauj zināšanas apgūt pakāpeniski, sev ērtā laikā un tempā, atkārtot interesējošās tēmas un atgriezties pie tām arī vēlāk. Pēc katra kursa apguves ir iespēja pārbaudīt savas zināšanas, nokārtojot noslēguma testu, un, to veiksmīgi izpildot, saņemt apliecību par kursa apguvi. E-mācību platforma sniedz iespēju pilnveidot profesionālās kompetences neatkarīgi no darba grafika vai dzīvesvietas, padarot kvalitatīvas sociālā darba zināšanas pieejamas ikvienam. Platformā ir publicēti kursi par visām sociālā darba metodikām, tādējādi veidojot vienotu un ilgtspējīgu zināšanu krātuvi sociālā darba speciālistiem.

Arī rudens mūsu komandai solās būt tikpat darbīgs. Turpināsies metodiku mācības un profesionālās pilnveides programmas, notiks reģionālie

semināri, pieredzes apmaiņas pasākumi un citas aktivitātes sociālā darba speciālistiem.

Aicinām sekot līdzi Projekta aktualitātēm Labklājības ministrijas mājaslapā un Projekta Facebook lapā, kur regulāri publicējam informāciju par jaunām mācībām, semināriem, metodiskajiem materiāliem un citiem profesionālās pilnveides pasākumiem.

Esam pārliecināti – zināšanas, sadarbība un vēlme pilnveidoties ir pamats mūsdienīgam, profesionālam un uz cilvēku orientētam sociālajam darbam.

Paldies ikvienam, kurš iesaistās, mācās un daļās pieredzē. Turpināsim kopā stiprināt sociālā darba profesiju, lai ikviens sociālā darba speciālists justos ziņošs, drošs un atbalstīts savā ikdienas darbā.

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



Apmeklē www.lm.gov.lv/lv/macibas
vai noskenē QR kodu



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

Motivācija nav tikai cerība – retrospekcija par sociālā darba konferencē dzirdēto un piedzīvoto



Vita Roga-Vailza

VSAC "Zemgale" Pakalpojumu nodrošināšanas nodaļas vecākā eksperte, Dr. paed.

Raksts ir veidots kā atskats uz 2026. gada 17. martā notikušo sociālā darba konferenci "Motivācija sociālajā darbā – starp cerību un pretestību". Raksta saturā tiks pārskatīts būtiskais no visām tēmām un stāstiem, ar ko runātāji dalījās, minēti video ieraksti, kas lika domāt un diskutēt, kā arī uzsvērtas galvenās atziņas.

Motivācija kopumā, ne tikai sociālajā darbā, ir vairāku, varētu teikt, neskaitāmu individuālo un profesionālo faktoru kopums, kas, savukārt, ir saistīti ar cilvēka vērtībām, personīgo dzīves pieredzi un kognitīvajiem procesiem, un ir nozīmīgi jebkurā sociālā darba formā. Raksta autore, atskatoties uz konferences norisi, sniegs savu redzējumu par to, kas sociālajiem darbiniekiem jāpiedzīvo un jāizprot, ar ko jāsastopas, ejot cauri motivācijas labirintam.

Konferences mērķis bija veicināt izpratni par motivācijas nozīmi sociālā darba praksē un kopīgi apzināt, ko nozīmē motivāciju attīstoša garīgā un fiziskā telpa, cik ļoti svarīgi to ir apzināties katram personīgi. Konferences aicinājums bija domāt par motivāciju nevis kā īpašību, kas kādam "ir vai nav", bet gan kā procesu, kas rodas

attiecībās¹, kā mijiedarbību starp cilvēkiem, starp iespējām un ierobežojumiem, starp cerību un pretestību. Konferences tēmas izvēle bija saistīta ar 2025. gadā notikušo sociālā darba konferenci par sociālā darba ētiku un vērtībām, par attiecībām starp cilvēkiem, uzsverot dažādības aspektu. Motivācija var veidoties tikai tad, kad esam droši ieskatīties un ieklausīties sevī un saprast pašiem savas vajadzības un vēlmes. Par to runāja visi konferences dalībnieki savās prezentācijās.

Konferences sākuma daļā es kā konferences moderatore ievadīju klausītājus tēmā ar savu stāstu "Motivācijas labirintos", atgādinot, ka Starptautiskā sociālā darba diena šajā gadā veltīta līdzīgai tēmai "Cerību un harmonijas kopveidošana ar "Harambee"² aicinājumu veidot sabiedrību vienotāku". Palīdzības sniegšana vistiesākā veidā saistīta ar cilvēka gribu, kas ir

¹ Uzticēšanās sociālajā darbā ir saistīta arī ar vairākām vērtībām un principiem, otra pieņemšanu jeb akceptēšanu, klienta pašnoteikšanos. Uzticēties otram šajā kontekstā nozīmēt akceptēt otra pasauli, pieredzi un domu gājienu, veidot uzticībā balstītas attiecības. (Autores piezīme)

² Šim vārdam nav tulkojuma, tas ir cēlies no svahili valodas un tiek lietots, lai iedrošinātu cilvēkus kopīgam smagam darbam, kura pamatā ir savstarpēja palīdzība. (Autores piezīme)



Labirints

viens no faktoriem patiesas motivācijas veidošanā: "Es gribu palīdzēt, es gribu atbalstīt un es izlemju to darīt." Griba un motivācija ir tēmas, kas nodarbinājušas cilvēka prātu jau gadsimtiem ilgi, tāpēc sniedzu īsu vēsturisku jēdziena "motivācija" attīstību, citējot Konfūciju un Aristoteli. Dvēseles kārtība, saprāts un tikums ir motivācijas jēdziena pirmavoti vairākos seno domātāju darbos: "Mēs kļūstam par to, ko mēs darām atkārtoti. Dvēseles kārtība nav vienreizējs akts, bet gan rakstura īpašība, kas izveidota caur disciplīnu."³ Es uzsvēru domu, ka motivācija nav tikai instruments, ar kura palīdzību tiek izpildīts kāds uzdevums, jo motivācijas labirintā vienlaicīgi var sastapt gan cerību, gan pretestību, kas sociālajā darbā ienes ļoti dziļu jēgu – stāstu par cilvēku, par to, kas mēs katrs esam. Ievada nobeigumā piedāvāju pašas izveidotu akrostihu, lai uzskatāmi iezīmētu konferences dienas saturu, par pamatu izmantojot **motivācijas** jēdzienu:

Mērķtiecība

Orientācija

Tiekšme pēc izaugsmes

Iedvesma

Vēlme

Ātrums

Cenšanās

Izturība

Jauda

Atbildība

Galvenā ievada daļas atziņa – motivācijas veidošanās ir saistīta ar cilvēka vērtību jēdzienu un tam ir vajadzīga cerība. Šo domu klausītāji varēja redzēt konferences turpinājumā praktiskās pieredzes videostāstā, ar kuru dalījās valsts sociālās aprūpes centra (turpmāk – VSAC) "Zemgale" filiāles "Jelgava" sociālā darbiniece Inese Kraukle. Viņas cilvēciskums un labestīgums, strādājot ar cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem, izskanēja pārdomās par to, cik svarīgi "aizdot" cerību otram cilvēkam, līdz viņš spēj atrast savējo. Šāda motivācija ar cerību un ticību tam, ka pārmaiņas ir iespējamas, pat ja tās ir nelielas, neļauj darba dienai pārvērsties par mehānisku procesu. Cerība ir tā, kas redz cilvēka potenciālu tur, kur citi redz tikai diagnozi vai problēmu. Ineses motivācijas "formula" bija vienkārša – caur savu cerību stiprināt otru cilvēku.

Bet vai tas ir tik vienkārši, par to konferences turpinājumā stāstīja biedrības "Latvijas Sarkana krusts" krīzes centra "Burtnieks" vadītāja leva Antonsona. Viņas vēstījums bija par motivācijas divām sejām – iekšējo un ārējo, par profesionālo kompetenci un par to, kā cilvēciskās vērtības nostiprinās praktiskā darbībā, nepārtraukti pilnveidojot savas zināšanas un prasmes. Iedvesmojošs pieredzes stāsts par sevi, par to, ka ir atļauts kļūdīties, mācīties no kļūdām, šaubīties, izdarīt savas izvēles un iet tālāk. Ievas prezentācijas pamatā bija iztirzājums atbildei uz viņas pašas uzdoto jautājumu: "Nevis cik daudz mēs atdodam darbam, bet cik daudz tas ir devis mums?" Stāsta vadmotīvs lieliski atspoguļojās izvēlētajā prezentācijas tēmas nosaukumā "Mans iekšējais dzinējs". Savu šī brīža profesionālo statusu leva raksturoja īsi un skaidri: "Hibrīds – starp sociālā darbinieka sajūtu (sirdi) un vadītāja stratēģisko domāšanu." Ievas motivācija nav ierakstīta amata aprakstos, bet gan kolēģos un cilvēkos, kam sniegta palīdzība.

Nākamā konferences video pamatā bija biedrības "DIA+LOGS" valdes locekles un sociālās darbinieces, sociālās un HIV profilakses programmas vadītājas Agitas Sējas stāstījums par motivāciju kā procesu, kura dinamiku ietekmē "cilvēks cilvēkam" mijiedarbība. Agita atzina, ka

³ Apkopotas runas. Konfūcijs. Pieejams: <https://www.neputns.lv/>

**« Sociālais darbinieks,
kurš attīsta un saglabā
motivāciju, ir īsts
iedvesmotājs, kas paliek
uzticīgs idejai veicināt
pozitīvas pārmaiņas
cilvēku dzīvē. »**

motivācijas radīšanā svarīgs ir pozitīvisms, ar kritiku un nopēlumu motivācija diezin vai veidosies. Vislielākā nozīme šajā mijiedarbībā ir cilvēka gribai, izvēlei, lēmumiem, kas notiek ar paša cilvēka iesaisti.

Svarīga ir mūsu spēja "iet līdz klientam", un par gribu, gribasspēku un uzticības veidošanu konferences turpinājumā runāja psihodrāmas speciāliste, narkoloģe Ināra Vārpa. Runātājas stāstītais patiesi aizrāva klausītājus ar savu dinamiskumu, spraigumu un praktiskajiem piemēriem no Ināras ikdienas darba. Bieži sakām: "Klients nav motivēts." Taču vai vienmēr tā ir taisnība? Varbūt cilvēks ir motivēts kam citam, ne tam, ko iesakām mēs, ne mūsu piedāvātajiem lēmumiem. Varbūt klienta motivāciju ietekmē bailes, neuzticēšanās vai dzīves pieredze, kurā palīdzība nav saņemta vai nav bijusi atbilstoša. Pēc Ināras stāstījuma diezin vai kāds no mums teiks: "Nu kas tur tik daudz ko domāt, motivācija vai nu ir, vai nav!" Daudziem šis stāsts lika aizdomāties, cik bieži un arī nevietā lietojam vārdu "motivācija" un ko ar to īsti domājam.

Nezaudējot saikni ar realitāti, mums tomēr jātic kaut kam vairāk. Vispirms tā ir ticība sev un tam, ka cerība ir "lipīga", ja to izstaro uz saviem līdzcilvēkiem. **Sociālā darba process vienmēr ietvers divu "pasauļu" satikšanos. Šis pasaules ir unikālas katra savā veidā, jo veidotas no dzīvē gūtajām pieredzēm, traumām, spēka, cerībām un arī no pretestības.** Varbūt aiz šķietama motivācijas trūkuma ir nepietiekami resursi, vides, organizācijas vai citi ārēji šķēršļi, kas var būt sastopami ikviena cilvēka

ikdienā. Lepnums strādāt savu darbu – tas noteikti nav bez motivācijas, un cilvēks, īstajā vietā darot savu sirdsdarbu, diezin vai par motivāciju daudz runās. Tomēr katram pienāk brīdis, kad jāveic "mājas tīrīšana" un pašrevīzija. Kā ar to ir veicies, savā prezentācijā "Profesionālais ceļš – starp cerību un realitāti" dalījās VSAC "Zemgale" filiāles "Ropaži" vadītāja Agnese Umule, kuru papildināja un atbalstīja klīniskā psiholoģe Eva Stikāne. Agnese prezentācijā atklāja savu profesionālo izaugsmi, kas sākās ar cerībām un ideālismu par sociālo darbu kā profesiju, mīļoties ar neziņu, bailēm kļūdīties un pārāk lielu atbildības sajūtu. Agneses stāsts bija spilgts piemērs, ka mūsu izaugsme vienmēr saistās ar tik cilvēciskām emocijām kā vilšanās, bezspēcība, dusmas, nicināšana, netaisnības sajūta, bet visam pāri – vēlme palīdzēt un atbalstīt cilvēkus, ar kuriem strādājam. Tas ir cilvēciskās un profesionālās izaugsmes ceļš, pieredze, ar kuru attīstās spēja redzēt cilvēkus kā vērtību. Agneses teikto analizēja Eva, dodot savu klīniskā psihologa, eksperta viedokli par to, kas tajā brīdī notika ar Agnesi kā personību, saistot praktiskos notikumus viņas dzīvē ar teorētiskām atziņām psihologa skatījumā.

Sociālais darbinieks, kurš attīsta un saglabā motivāciju, ir īsts iedvesmotājs, kas paliek uzticīgs idejai veicināt pozitīvas pārmaiņas cilvēku dzīvē.



Vita Roga-Vailza

« Īpaša konferences daļa bija iespēja ne tikai klausīties stāstus par motivāciju, bet arī to redzēt dejā. Dejošana ir unikāls mākslas veids, kurā satiekas fiziskā slodze, mākslinieka izpausmes un disciplīna. »

Katru reizi, kad sociālais darbinieks iestājas par cilvēku, viņa tiesībām un vērtībām, viņš ir tas, kurš mēģina iedziļināties, izprast klienta pieredzi un palīdz spert pirmo soli, tādējādi mazinot pretestību un stiprinot klienta ticību sev. Taču vienmēr pastāv jautājums – cik tālu var iet katrā individuālā gadījumā un kur ir tā robeža, ko nedrīkst pārkāpt, lai mēs nesāktu manipulēt ar cilvēku. Šī jautājuma aktualitāte ir milzīga, un par to Junga analītiskās psihoterapeites levas Ozolas raksts šī žurnāla izdevumā. Konferences klausītājiem bija iespēja noskatīties un noklausīties levas do-mas īsā video uzrunā.

Mēs ikviens esam unikāla personība, neatkārtojami savā izskatā, uzvedībā, pasaules uztverē, tātad esam dažādi. Un dažādība ir skaista, jo cik gan garlaicīga būtu pasaule, ja tajā viss būtu vienāds. Ar dažādību ir jāmāk strādāt, bet tā vispirms ir jāpieņem. Turpinot pieredzes stāstus, sociālās darbinieces un sociālās pedagoģes Evijas Rutmanes prezentācija "Klients starp universālo un unikālo" atklāja vēl vienu sociālā darbinieka portreta šķautni – spēju būt empātiskam. Iejusties otra cilvēka situācijā, "iekāpt viņa kurpēs", iespējams, kādā traumējošā dzīves notikumā, kas radījis grūtības starppersonu attiecībās, un prast saglabāt robežas, kurās empātija tiek izpausta profesionālā veidā. Evija 10 gadu ilgumā ir atvērusi daudzas durvis dažādām ģimenēm, soli pa solim veidojusi uzticēšanos, pat ja sastapusies ar izteiktu pretestību.

Īpaša konferences daļa bija iespēja ne tikai klausīties stāstus par motivāciju, bet arī to redzēt dejā. Dejošana ir unikāls mākslas veids, kurā satiekas fiziskā slodze, mākslinieka izpausmes un disciplīna. Cilvēks jūtas vairāk motivēts, kad pats kontrolē savu ķermeni un redz savu pras-mju izaugsmi, un dejas paraugdemonstrējums bija motivācijas rezultāts. Šo sajūtu var raksturot divos vārdos – autonomija, kad tu pats visu no-saki, un meistarība, kad redzi sava darba aug-ļus. Klausītājiem brīnišķīgs baudījums bija deju skolotāja Mārtiņa Etkina un VSAC "Zemgale" fi-liāles "Iecava" interešu pulciņa audzinātājas Er-vitas Krīgeres mākslinieciskais sniegums, kā arī viņu dalīšanās pārdomās par iedrošinājumu un motivāciju savā dzīvē. Mārtiņš jo īpaši uzsvēra to īpašo brīvības sajūtu, kas paveras dejošanā, savukārt Ervita atklāja, cik ļoti nedroša un ne-pārliecināta bijusi, uzsākot deju mācības, jo viņa taču ir piesaistīta ratiņkrēslam!



Video pieejams:
<https://www.youtube.com/watch?v=9xI9iDdFgdY>
vai noskenējot QR kodu

Vēl vienu spēcinošu pieredzes stāstu "Es un mans klients motivācijas krustcelēs" klausītā-jiem piedāvāja biedrības "Rūpju bērns" izpilddi-rektore un sociālā darbiniece Ieva Krusta un vi-ņas kolēģe sociālā darbiniece Kristīne Veispale. Tas bija stāsts par jēgpilnu attiecību veidošanu un to nozīmi motivācijas uzturēšanā darbā ar cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem. Par to, cik svarīga pašam darbiniekam ir motivāci-ja vienkārši būt līdzās cilvēkam, kam nepiecie-šams atbalsts, redzēt tos resursus, kas klientam palīdz saskatīt savas darbošanās mērķi. Tas bija stāsts par pacietību un otra cilvēka vēlmju respektēšanu sociālajā darbā, kad galvenais darba moto ir: "Neko par mani bez manis." Runātājas uzsvēra darba ar cilvēkiem ar garī-ga rakstura traucējumiem galvenos principus:

autonomija, pašnoteikšanās, iespēja izdarīt izvēles un atbalsts, kur tas nepieciešams, un tam visam jānotiek drošā vidē un uzticēšanās gaisotnē. Stāstījumu paspilgtināja konferences organizatoru piedāvātais video par to, cik svarīga ir drosme, neatlaidība, iedrošināšana šķēršļu pārvarēšanā. "Galvu augšā!" – tāds bija video motīvs. Lai var redzēt ceļu savā priekšā, nevis sekot tikai kaut kādiem vispārpieņemtiem standartiem, kā iet pareizi. Mēs mācāmies no kļūdām un tās izmantojam savā turpmākajā ceļā.



Video pieejams:
<https://youtu.be/GghmPtltGA4?si=XPqAiCVMRiN-z8YK>
 vai noskenējot QR kodu

Konferences turpinājumā organizāciju psiholoģe Katrīna Ošleja prezentēja brīnišķīgu stāstu "Kurš ir atbildīgs par motivāciju? Kas ir un nav manā ietekmes zonā". Katrīna dalījās savās pieredzē balstītās atziņās par to, ka motivācija nav tikai iedvesma vai labs garastāvoklis, tā ir virkne psihisku un ķīmisku reakciju cilvēka galvas smadzenēs. Mūsu motivācija ir atkarīga no mums pašiem neatkarīgi no tā, kādi ir ārējie stimuli, kas to stiprina, un iespējamie stimuli, kas to mazina. Nevienam cilvēkam no malas nevar piešķirt jēgu tam, ko mēs darām, tāpēc katram pašam ir jāatrod personīgā saikne ar veicamo uzdevumu.

Konferences noslēguma prezentācija "Pretestības spēks" tika veltīta cilvēka potenciālo spēju attīstīšanas konceptam, ko lieliski demonstrēja biedrības "Resilientes centrs" (turpmāk – centrs) valdes loceklis un treneris Kārlis Mednieks kopā ar aktīvo jauniešu Olafu, kurš atbalstu saņēmis centrā. Tur viņš apguvis jaunu pieredzi, kas palīdzējusi atrast savu ceļu. Tagad Olafs turpina darboties dažādos centra projektos, par ko dalījās savā pieredzē. Pretestība, noliegums, pretsvars nav vienkārši slikta uzvedība, nevēlēšanās uzvesties labi vai klienta nevēlēšanās



Vita Roga-Vailza un Ilze Skrodele-Dubrovskā

sadarboties. Tie ir psiholoģiskās aizsardzības mehānismi, ar kuriem cilvēks cenšas izdzīvot. Saprotot šos procesus, sociālais darbinieks var pāriet no "cīņas ar klientu" uz darbu "kopā ar klientu". Kārļa un Olafa atziņa – pretestība slēpj sevī paša cilvēka iekšējos resursus un potenciālās spējas.

Konferences noslēgumā es apkopāju dienā dzirdētos stāstus un izteicu cerību, ka klausītājiem ir bijusi iespēja virzīties katram pa savu motivācijas labirintu, sastapties pašam ar sevi, aizdomāties par kaut ko svarīgu un iznākt no labirinta: "Motivācija nav nejaušs lādiņš, bet gan apzināta izvēle, disciplīna un spēja turpināt ceļu arī tad, kad lielais entuziasms ir noplacis."



Konferences ieraksts ir pieejams:
https://www.youtube.com/watch?v=pBZ_vYlfvRc
 vai noskenējot QR kodu

Manipulācija un motivācija



Ieva Ozola

Mg. soc. darbā, supervizore,
psihoterapeite Junga analītiskajā pieejā

Labklājības ministrijas organizētā ikgadējā sociālā darba konference “Motivācija sociālajā darbā: starp cerību un pretestību” 2026. gada 19. martā rosināja pārdomāt motivēšanas procesu sociālajā darbā nedaudz citādi un nedaudz ārpus ierastajām pieejām. Varu diezgan droši apgalvot, ka klienta motivācija un motivēšana, motivēšanas process un grūtības darbā ar klientiem, kuriem ir zema motivācija sadarboties, ir pazīstamas un daudz aktualizētas tēmas gan profesionālajā ikdienā un mācībās, gan supervīzijās. Šo kopīgo, sociālajiem darbiniekiem labi zināmo noskaņojumu ļoti precīzi iekļauj vārdi minētās konferences nosaukumā – “cerība un pretestība”. Tomēr es novēroju, ka, runājot par klienta motivāciju un motivēšanu, man bieži rodas sajūta, ka ir aspekti, par kuriem sociālie darbinieki praktiski nerunā, izvairās diskutēt vai pat pieminēt. Parasti šī sajūta rodas, kad pietuvojamiem kādiem neērtiem, neskaidriem “pelēkās zonas” jautājumiem. Piemēram, kad sociālais darbinieks saka: „Man vajadzēja, lai viņa to izdara, citādi nekas neietu uz priekšu!” Vai arī: „Es viņai neteicu visu uzreiz, jo baidījos, ka viņa atteiksies sadarboties.” Vai: „Ja es viņam neatgādinātu katru dienu un nedaudz nepaspiestu, viņš uz konsultāciju neaizietu.” „Es viņu mazliet pabiedēju ar iespējamām sekām, jo citādi viņš mani neklaušīja.” „Es zināju, kas šajā situācijā ir vislabākais risinājums, tāpēc vienkārši centos viņu pie tā novest.” Šādos brīžos profesionālajā praksē kļūst grūti saprast, kur beidzas motivēšana un sākas manipulēšana. Tā jau arī ir, ka robeža nav viegli nosakāma.

Formulējot šo intuitīvo sajūtu, es mēģināju sev uzdot vairākus jautājumus, kas arī kļuva par šī raksta pamatu. Kur ir robeža, kad motivēšana kļūst par manipulēšanu? Ar ko motivēšana un manipulēšana atšķiras? Vai manipulācijai ir iespējama pozitīva konotācija un tā var būt pieļaujama sociālajā darbā, ja balstīta darbinieka pozitīvos nodomos? Un, visbeidzot, vai manipulēšanas procesu iespējams attiecināt tikai uz klienta un sociālā darbinieka attiecībām, vai arī tas aplūkojams plašākā organizācijas un sistēmas līmenī?

Ja noliekam manipulācijas un motivācijas jēdzienus blakus, tie rada dažādas reakcijas un domu virzienus. Tas rosina domāt ne tikai par jēdzienu atšķirībām, bet arī par to savstarpējām attiecībām, piemēram, kā manipulācija ietekmē motivāciju un ko manipulācija “izdara” ar motivāciju – tā to pastiprina, aizvieto vai pakāpeniski iznīcina?

Kopumā psiholoģijas un sociālo zinātņu laukā motivācija un motivēšana tradicionāli tiek aplūkota kā attīstāma, atbalstāma un strukturējama parādība, savukārt manipulācija paliek ārpus profesionālajiem teorijas un standartu rāmjiem kā kaut kas, ko biežāk ierauga retrospektīvi, pēc notikušā, un par to, jāatzīst, daudz nerunā. Iespējams, tieši šī asimetrija padara tēmu profesionāli neērtu, bet vienlaikus tik būtisku, lai tai pievērstos.

Šajā nelielajā rakstā es neiedziļinos motivācijas un manipulācijas pamata teorijās, jo tās ir plaši aprakstītas un viegli pieejamas interesentiem.

Kopumā tikai minēšu, ka mans skatījums balstās pašnoteikšanās teorijā (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2020), personcentrētajā pieejā (Rogers, 1961), kā arī sociālās ietekmes un varas pētījumos (French & Raven, 1959; Cialdini, 2009; Foucault, 1977), kas man šķiet aktuāli joprojām, kā arī nedaudz Junga analītiskās psiholoģijas kontekstā.

Raksta mērķis nav sniegt pilnīgas atbildes, bet aktualizēt tēmu, rosināt refleksiju un uzdot jauntājumus, kuri profesionālajā praksē nereti paliek nepamānīti.

Manipulācijas un motivācijas jēdzieni

Lai mēs varētu vienotāk domāt par tēmu, par visam nedaudz precizēšu pašus jēdzienus **manipulācija** un **motivācija**. Interesanti ir paskatīties uz vārda **manipulācija** etimoloģiju. Latviešu valodas vārds **manipulācija** nāk no franču *manipulation*, savukārt tas cēlies no vēlīnās latīņu valodas darbības vārda *manipulare* – ‘rīkoties ar rokām’, ‘vadīt ar rokām’ (Online Etymology Dictionary, n.d.). Šī vārda pamatā ir latīņu *manus* – ‘roka’ un *plere* (*implere*) – ‘piepildīt’, ‘sakārtot’, no kā radies lietvārds *manipulus*. Sākotnēji *manipulus* nozīmēja ‘sauja’ vai ‘kūlītis’ – tas, ko iespējams satvert rokā (Lewis & Short, 1879/2022). Savukārt medicīnā un tehnikā ar jēdzienu **manipulācija** ilgu laiku apzīmēja vienkārši veiklu darbību ar rokām, piemēram, ķirurģisku vai laboratorisku manipulāciju.

Tikai 19.–20. gadsimtā sociālajās zinātnēs un ikdienas valodā parādījās vārda metaforiskā nozīme ‘rīkoties ar cilvēkiem tā, it kā tie būtu objekti, kurus var virzīt sev vēlamā virzienā’ (Online Etymology Dictionary, n.d.). Var pieļaut, ka no šejienes jau tālāk attīstījās mūsdienu negatīvā vārda konotācija un uztvere par manipulāciju kā slēptu vai negodīgu otra cilvēka ietekmēšanu. Tādējādi etimoloģiski manipulācija nozīmē ‘darboties ar rokām’, bet psiholoģiskajā un sociālajā nozīmē ‘darboties ar cilvēkiem kā ar objektiem’.

Iespējams, tieši šajā pārejā no darbošanās ar lietām uz darbošanos ar cilvēkiem parādās

« *Savukārt jēdzieni **motivēšana** un **manipulēšana** atbilstoši latviešu valodas vārddarināšanas principiem šajā rakstā tiek saprasti kā process un darbības, kas attiecas uz motivāciju vai manipulāciju.* »

manipulācijas ētiskā problemātika, jo tā skar jautājumus par autonomiju, cieņu un otra cilvēka subjektivitātes respektēšanu.

Līdzīgi ir vērts nedaudz precizēt arī jēdzienu **motivācija**. Vārds **motivācija** cēlies no latīņu darbības vārda *movere* – ‘kustināt’, ‘virzīt’, ‘iedarbināt’ (Online Etymology Dictionary, n.d.). No šīs saknes vēlāk veidojies latīņu *motivus* – ‘tas, kas izraisa kustību’, un franču *motivation*, no kā radies mūsdienu starptautiskais termins *motivation*. Etimoloģiski motivācija tādējādi saistīta ar kustību un virzību, ar to, kas cilvēku rosina rīkoties. Psiholoģijā motivācija tiek skaidrota kā procesi, kas iniciē, virza un uztur mērķtiecīgu uzvedību. Amerikas Psihologu asociācijas (APA) psiholoģijas vārdnīcā motivācija definēta kā impulss vai iemesls, kas nosaka organisma darbību un uzvedības virzību uz noteiktu mērķi (APA Dictionary of Psychology, n.d.). Tādējādi motivācija nav tikai vēlme vai interese, bet gan daudzdimensionāls process, kurā mijiedarbojas cilvēka vajadzības, mērķi, vērtības un konkrētās situācijas apstākļi.

Savukārt jēdzieni **motivēšana** un **manipulēšana** atbilstoši latviešu valodas vārddarināšanas principiem šajā rakstā tiek saprasti kā process un darbības, kas attiecas uz motivāciju vai manipulāciju.

Bez dziļākas analīzes, tikai aplūkojot jēdziena **motivācija** skaidrojumu, jau parādās būtiska ētiska atšķirība salīdzinājumā ar **manipulāciju**. Ja manipulācijā otrs cilvēks var tikt uztverts kā ietekmes objekts, kuru nepieciešams virzīt sev vēlamā virzienā, tad motivēšanas centrā ideālā gadījumā atrodas tikai cilvēka paša mērķi, vajadzības un autonomija. Mūsdienu motivācijas teorijās īpaši tiek uzsvērtā autonomijas nozīme. Pašnoteikšanās teorijas autori norāda, ka noturīgāka un kvalitatīvāka motivācija veidojas tad, ja tiek atbalstītas cilvēka pamatvajadzības pēc autonomijas, kompetences un piederības (Ryan & Deci, 2020).

Interesanti, ka etimoloģiski gan manipulācija, gan motivācija ietver kopīgu kustības un virzības aspektu. Manipulācija saistīta ar aktīvu iejaukšanos un spēju kaut ko ietekmēt vai pārveidot, savukārt motivācija – ar spēkiem, kas ierosina un uztur kustību uz mērķi. No ētiskā viedokļa tas atkal aktualizē jautājumu par cilvēka vietu šajā procesā: vai cilvēks ir ietekmes objekts vai aktīvs savas rīcības subjekts? Vai kustība notiek cilvēka vietā, vai arī tiek radīti apstākļi, kuros viņš pats var kļūt par savas "kustības", rīcības autoru?

Kā jau noskaidrojām, medicīnā manipulācija nozīmē ārēju iejaukšanos ķermenī, kas tiek veikta otra vietā, ar skaidri noteiktām indikācijām, protokoliem un atbildības robežām. Jebkāda iejaukšanās bez personas izpratnes un informētas piekrišanas ir pieļaujama tikai ārkārtas situācijās. Pretējā gadījumā ikdienas praksē tā tiek uzskatīta par vardarbību, pat ja nolūks ir ārstējošs. Šis salīdzinājums, manuprāt, arī palīdz izgaismot psiholoģiskās manipulācijas būtību: notiek iejaukšanās, iespējams, tiek atjaunota kāda funkcija, taču cilvēka līdzdalība procesā ir minimāla vai tās vispār nav. Sociālā darba praksē un institucionālajā laukā šis sliekšnis var tikt pārkāpts nemanāmi, jo „nekas netiek griezts”, nav tik acīmredzams. Taču tieši tāpēc manipulācijas ietekme var būt vēl dziļāka, jo tā skar cilvēka autonomiju un pašnoteikšanos, nevis audus un fizisko ķermeni.

Nav nejaušība, ka profesionālās ētikas kodeksos tik konsekventi tiek uzsvērtā cieņa,

pašnoteikšanās respektēšana un klienta kā sava procesa eksperta pozīcija. No šī skatupunkta viens no **drošākajiem orientieriem manipulācijas noteikšanai ir cilvēka reālās iesaistes līmenis atbilstoši viņa iespējām, vajadzībām un rīcībspējai**. Cik lielā mērā viņam ir iespēja saprast notiekošo, izteikt savu viedokli, piekrist vai nepiekrīst, ietekmēt mērķus un izvēlēties rīcības veidus? Jo mazāka ir šī līdzdalība, jo lielāks ir risks, ka motivēšana pārtop manipulēšanā. Savukārt, jo vairāk tiek stiprināta cilvēka autonomija, izvēles iespējas un atbildība par procesu, jo vairāk motivēšana saglabā savu personcentrēto un ētiski pamatoto raksturu.

Kādas, jūsuprāt, ir galvenās atšķirības starp manipulēšanu un motivēšanu? Kādi ir jūsu drošākie orientieri, lai noteiktu brīdi, kad motivēšana sāk mazināt cilvēka līdzdalību un tuvojas manipulēšanas robežai?

Motivēšana un manipulēšana profesionālās ētikas kontekstā

Manipulēšana neietilpst nevienā profesionālās ētikas kodeksā, teorētiskajā literatūrā vai metodikas algoritmā kā akceptējama pieeja. Motivēšana – viennozīmīgi jā. Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss konsekventi uzsver tādus principus kā cilvēka cieņa, pašnoteikšanās, līdzdalība un profesionālā integritāte. Klienta pašnoteikšanās tiek raksturota kā viena

« Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss konsekventi uzsver tādus principus kā cilvēka cieņa, pašnoteikšanās, līdzdalība un profesionālā integritāte. »

« Cilvēka rīcību nereti ietekmē ārēji faktori, piemēram, sociālās normas, pienākumi, termiņi, atlīdzība, iespējamās sekas vai citu cilvēku atbalsts. »

no augstākajām cieņas izpausmēm, jo sociālais darbinieks ne tikai respektē klienta autonomiju, bet arī veicina viņa spējas uzņemties atbildību par savu dzīvi un iesaistīties lēmumos, kas viņu skar. Kodekss norāda, ka sociālie darbinieki "strādā, lai paaugstinātu cilvēku pašcieņu un spējas, veicinot viņu pilnīgu iesaistīšanos un līdzdalību visos lēmumu un darbību aspektos, kas ietekmē viņu dzīvi" (Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss, 2022, 4.4. punkts). Tāpat kodekss uzsver sociālā darbinieka pienākumu nodrošināt klientam nepieciešamo informāciju viņam saprotamā veidā un veidot sadarbības attiecības, kas balstītas uz uzticēšanos, pašnoteikšanās tiesību respektēšanu un atbildīgu informācijas sniegšanu (5.2.2.–5.2.4. punkts). Šie principi liecina, ka profesionālā ētika sociālajā darbā nav savienojama ar klienta līdzdalības apiešanu vai padarīšanu par formalitāti.

Tādēļ šajā rakstā es **piedāvāju klienta līdzdalību aplūkot kā vienu no galvenajiem ētiskajiem orientieriem, kas palīdz atšķirt motivēšanu no manipulēšanas.** Savā praksē šo orientieri varētu izmantot, pārdomājot šādus jautājumus: "Vai klientam ir iespēja saprast notiekošo? Vai viņam ir iespēja paust savu viedokli, ietekmēt mērķus, piekrist vai atteikties? Vai viņa iesaiste ir reāla vai tikai formāla?" Var pieņemt, ka, jo mazāk cilvēkam ir iespēju būt sava procesa līdzautoram, jo lielāks kļūst profesionālās ētikas dilemmu un iespējamu pārkāpumu risks.

Ētikas kodekss vienlaikus atzīst, ka sociālais darbinieks darbojas sarežģītā profesionālā

laukā, kurā var rasties konflikti starp atbildību pret klientu, darba devēju un sabiedrību. Šādās situācijās sociālajam darbiniekam ir pienākums reflektēt par savu rīcību, meklēt profesionālu atbalstu un diskutēt par ētiskajām dilemmām, lai mazinātu iespējamo kaitējumu un saglabātu klienta interešu prioritāti (4.8.3.; 5.5.3. punkts). Tādēļ **manipulācijas atpazīšana sākas ar pamanīšanu.** Analīze un refleksija seko pēc tam individuāli, supervīzijās, sarunās ar kolēģiem vai kopā ar klientu. Iespējams, profesionālā brieduma pazīme ir nevis spēja vispār nenonākt manipulācijas riskā, bet gan spēja to laikus pamanīt, nosaukt un reflektēt.

Atcerieties kādu situāciju no savas profesionālās prakses, kurā atskatoties, varat pamanīt nianšes, kas mazināja klienta līdzdalību procesā. Kādi ārējie apstākļi un/vai jūsu personiskās reakcijas, vajadzības vai motīvi veicināja šādu situāciju?

Ko manipulācija izdara ar motivāciju?

Ja motivēšana paredz cilvēka līdzdalību, pakāpenisku iesaistīšanos, izpratnes pieaugumu, izvēles iespējas un tiesības atteikties, tad manipulēšana šo līdzdalību apiet vai padara fiktīvu. Tā var radīt kustību un, iespējams, pat rezultātu, taču tā neveicina iekšējās motivācijas veidošanos. Drīzāk to aizvieto.

Vienlaikus ir svarīgi precizēt, ka ārējās motivācijas veicināšana pati par sevi nav pielīdzināma manipulācijai. Cilvēka rīcību nereti ietekmē ārēji faktori, piemēram, sociālās normas, pienākumi, termiņi, atlīdzība, iespējamās sekas vai citu cilvēku atbalsts. Arī sociālajā darbā profesionālis var izmantot ārējos resursus un motivējošus faktorus, lai veicinātu klienta iesaisti procesā. Izšķirošs jautājums ir nevis tas, vai motivācija ir ārēji ierosināta, bet gan tas, vai cilvēkam tiek saglabāta iespēja izprast notiekošo, piedalīties lēmumu pieņemšanā un pakāpeniski internalizēt pārmaiņu nozīmi. Tādēļ ārējās motivācijas veicināšanu būtu nekorekti aizstāt ar manipulācijas jēdzienu, piešķirot tam pozitīvu nozīmi. Īstermiņā manipulācija var

izskatīties efektīva, taču ilgtermiņā tā biežāk rada pakļaušanos, pretestību vai pseidomotivāciju, tas ir, darbību bez personiskas jēgas un integrācijas. Ja kustība rodas nevis no iekšējas izpratnes un izvēles, bet no ārējas iejaukšanās, cilvēks pakāpeniski var zaudēt pieredzi, ka viņš pats ir savas rīcības noteicējs.

Šādā kontekstā īpaši atbilstoši skan grupas "Inokentījs Mārpls" dziesmas rinda: „Tu ar mani sevi pulē. Tu ar mani mani-pulē.” Šajā vārdu spēlē manipulācija atklājas kā process, kur otrs cilvēks kļūst par virsmu, uz kuras tiek „apstrādātas”, „spodrinātas” mūsu pašu vajadzības, mērķi vai priekšstatīti par to, kādam viņam vajadzētu būt. Tas var notikt pat ļoti labu nodomu vai ideju vārdā. Sociālie darbinieki labi zina, kāda ir „apieto attiecību” cena ilgtermiņā. Aktivizējas klienta pretestība, dusmas, nevēlēšanās sadarboties. Tik viegli tad ir pateikt: „Viņš ir nemotivēts klients.” Daudz grūtāk ir uzdot sev jautājumu: „Vai mans motivēšanas veids bija piemērots šim cilvēkam? Vai es neesmu „apgājis” viņa līdzdalību un iesaisti?”

Manipulācija ne tikai neveicina iekšējo motivāciju un ilgtspējīgas pārmaiņas. Tā var nostiprināt arī pakļaušanās un bezspēcības pieredzi. Ja cilvēks atkārtoti piedzīvo, ka svarīgākie lēmumi tiek pieņemti viņa vietā, viņš var zaudēt pārliecību par savu spēju ietekmēt notikumus savā dzīvē.

Kā domājat jūs – ko manipulācija nodara klientu, kolēģu un jūsu pašu motivācijai? Kā tā mainās un kā ietekmē jūsu profesionālo darbību?

Kāpēc profesionāli paslīd uz manipulācijas takas?

Esmu pārliecināta, ka manipulācija profesionālajā praksē visbiežāk nerodas no apzināta nodoma. Tā veidojas spriedzes laukā starp profesionālo atbildību un realitātes ierobežojumiem, piemēram, laika deficītu, institucionāliem mērķiem, klienta ciešanām vai pasivitāti, vadības gaidām, kā arī sarežģītiem attiecību procesiem sadarbības laikā. Šī vairāku faktoru vienlaicīga iedarbība var radīt impulsu paātrināt procesu vai, labu gribot, ar “Glābēja maigajām rokām”

mēģināt panākt izmaiņas otra vietā.

Profesionālajā ikdienā tas var izpausties ļoti dažādi, piemēram, kā vēlme pārliecināt klientu pieņemt, mūsaprāt, „pareizo” lēmumu, kā nepacietība pret klienta pretestību vai vilcināšanos, kā grūtības pieņemt, ka cilvēks nav gatavs pārmaiņām, vai kā nepieciešamība sasniegt institucionāli noteiktus rezultātus ierobežotā laikā. Paradoksālā kārtā manipulācijas risks var pieaugt tieši tad, kad profesionālim patiesi rūp klienta labklājība un ciešanas šķiet grūti panesamas.

No analītiskās psiholoģijas skatupunkta tas var būt brīdis, kad mūsu pašu neapzinātās vajadzības – glābt, kontrolēt, būt vajadzīgiem, būt veiksmīgiem palīgiem un citas – sāk dominēt pār klienta tempu un vajadzībām. Mēs varam sākt labot, virzīt un ietekmēt otru cilvēku vairāk, nekā spējam būt attiecībās ar viņa nenoteiktību, pretestību vai citādo izvēli. Tieši šeit profesionālajā darbā visspilgtāk iezīmējas tēma starp palīdzības un varas robežām. Un, iespējams, tas ir arī brīdis, kad profesionālis sastopas ar saviem personiskajiem ierobežojumiem un papildu jautājumiem: “Cik ilgi es spēju izturēt klienta un savu bezspēcības sajūtu? Cik ļoti man nepieciešams redzēt rezultātu, un kā es reaģēju, ja nevar saskatīt ātru rezultātu? Kā es reaģēju uz klienta atteikšanos sadarboties? Cik lielā mērā klienta grūtības aktivizē manas paša vajadzības būt kompetentam, noderīgam vai atzītam?” Šie jautājumi ir aicinājums uz profesionālu refleksiju.

Iespējams, manipulācijas risks profesionālajā darbā nav pilnībā novēršams. Taču to iespējams mazināt, attīstot spēju pamanīt savas reakcijas, reflektēt par varas aspektiem palīdzības attiecībās un regulāri atgriezties pie jautājuma – vai es joprojām strādāju kopā ar cilvēku vai jau viņa vietā?

Līdzdalība šajā rakstā netiek piedāvāta kā vēl viena metode, bet gan kā ētisks orientieris.

Kāda ir jūsu pieredze? Kādi apstākļi, jūsuprāt, visbiežāk palielina risku, ka motivēšana pārtop manipulēšanā?

Manipulācija un motivācija kā sistēmiska parādība

Ir svarīgi uzsvērt, ka manipulācijas un motivācijas aspekti nav aplūkojami tikai sociālā darbinieka un klienta attiecību ietvarā. Tie vienlīdz pastāv arī vadītāja un darbinieka, kā arī kolēģu attiecībās. Organizāciju psiholoģijā un kritiskajā sociālā darba teorijā ir labi zināms, ka institucionālā kultūra, komunikācijas stils un varas hierarhija tieši vai netieši ietekmē kvalitāti arī profesionālajām attiecībām ar klientu (*Foucault, 1977; French & Raven, 1959*).

Tādējādi klientu motivēšanas stratēģijas mēs nevaram skatīt atrauti no organizācijas kultūras. Tās **nekad nav tikai individuālu profesionālo prasmju jautājums**. Tās vienmēr ir cieši saistītas jeb "iegremdētas" sistēmā, kas nosaka, kāda veida motivācija ir pieļaujama un akceptējama, kas tiek apzināti vai neapzināti veicināts un kas ierobežots.

Varas attiecības pašas par sevi nav problemātiskas. Sociālajā darbā, tāpat kā citās palīdzības profesijās, tās ir neizbēgamas. Raksta kontekstā drīzāk ir jautājums par to, kā šī vara tiek izmantota, vai tā veicina cilvēka autonomiju un līdzdalību, vai – tieši pretēji – pakāpeniski ierobežo tās.

Motivējoša institucionālā vide pieļauj jautājumus, kļūdas, diskusijas un profesionālu autonomiju. Tajā darbinieks tiek uztverts kā domājošs un rīcībspējīgs profesionālis, kurš spēj piedalīties lēmumu pieņemšanā, reflektēt par savu darbu un ietekmēt procesus. Šādā vidē tiek atbalstīta ne tikai klienta, bet arī darbinieka iekšējā motivācija.

Savukārt manipulējoša institucionālā vide var apelēt pie darbinieka vainas izjūtas, profesionalitātes vai lojalitātes profesijai, institūcijai vai klientam, vienlaikus ierobežojot viņa iespējas ietekmēt lēmumus. Piemēram, frāzes: „Īsts sociālais darbinieks klientu neatstās arī brīvdienās”, „ja tu patiešām rūpētos par šo ģimeni, tu atrastu veidu kā palīdzēt” vai „mums vienkārši jāsaņem” var kļūt par smalkiem manipulācijas instrumentiem, ja tās tiek izmantotas resursu trūkuma vai sistēmisku problēmu aizsegšanai.



Iedvesmot vai ietekmēt

Šādos gadījumos atbildība par strukturālām grūtībām pakāpeniski tiek pārliekta uz individuālā darbinieka pleciem.

No pašnoteikšanās teorijas skatupunkta motivējoša vide ir tāda, kas atbalsta cilvēka pamatvajadzības pēc autonomijas, kompetences un piederības (*Ryan & Deci, 2020*). Savukārt vide, kas balstās pārmērīgā kontrolē, bailēs, vainas izjūtā vai ārējā spiedienā, var mazināt iekšējo motivāciju pat tad, ja īstermiņā tiek sasniegti vēlamie rezultāti.

Iespējams, viens no būtiskākajiem jautājumiem, par kuru sociālajā darbā vērts domāt, ir šāds: **vai organizācija no saviem darbiniekiem pieprasa to pašu, ko profesionāli cenšas veicināt klientos – līdzdalību, autonomiju, cieņu un iespēju ietekmēt savu procesu?** Ja nē, pastāv risks, ka manipulējoši mijiedarbības modeļi tiks reproducēti visos sistēmas līmeņos.

Tādēļ manipulācija un motivācija nav skatāmas tikai kā individuālas profesionālās prasmes jautājums. Tās ir arī organizācijas kultūras, varas attiecību un profesionālās vides kvalitātes jautājums.

Kāda ir jūsu pieredze? Kā institucionālā vide ietekmē jūsu motivāciju un attiecības ar klientiem? Kādas jūsu organizācijas prakses palīdz uzturēt darbinieku iekšējo motivāciju, bet kādas veicina pakļaušanos, cinismu vai pasīvu pretošanos?

Noslēgumā

Noslēgumā vēlos precizēt savu nostāju. Šajā rakstā manipulācija netiek lietota kā sinonīms jebkurai ietekmei, ārējai motivēšanai, normatīvu prasību izvirzīšanai vai profesionālas varas izmantošanai. Sociālajā darbā pastāv situācijas, kurās drošības apsvērumu, tiesiskā regulējuma vai krīzes apstākļu dēļ profesionālim ir pienākums pieņemt nepopulārus lēmumus vai ierobežot personas izvēles iespējas. Šādos gadījumos būtiski ir saglabāt maksimāli iespējamu caurspīdīgumu, informēšanu un personas līdzdalību atbilstoši tās rīcībspējai un situācijai.

Manipulācija šī raksta kontekstā tiek saprasta kā tāda ietekmēšana, kurā cilvēks pakāpeniski pārstāj būt sava procesa dalībnieks un kļūst par objektu, ar kuru "kaut kas jādara". Tādēļ manipulācija nav attaisnojama ar labiem nodomiem, profesionālu pārliecību vai vēlmi panākt ātrāku rezultātu. Tieši pretēji – jo cēlāks ir mērķis, jo lielāka kļūst nepieciešamība reflektēt par līdzekļiem, ar kuriem tas tiek sasniegts.

Esmu pārliecināta, ka manipulācija kā nevēlama rīcība profesionālajā kontekstā sākas nevis ar apzinātu nodomu kaitēt, bet ar brīdi, kad rezultāts kļūst svarīgāks par cilvēka iesaisti un līdzdalību procesā. Šajā brīdī palīdzības attiecības pakāpeniski tiek aizstātas ar darbību loģiku, kur galvenais kritērijs ir paveiktais, nevis piedzīvotais process.

Motivēšana beidzas tur, kur cilvēks vairs netiek uztverts kā sava procesa dalībnieks, bet kā objekts, ar kuru nepieciešams panākt noteiktu rezultātu. Nav nejaušība, ka sociālā darba metodikās konsekventi tiek uzsvērts klienta pašnoteikšanās veicināšana un iesaiste visos jautājumos, kas skar viņu pašu. Tas vēlreiz atgādina, ka attiecības nav tikai sociālā darba instruments, bet gan viena no sociālā darba pamatvērtībām.

Noslēdzot rakstu, vēlos teikt, ka manipulācija profesionālajā praksē var iesakņoties tikai tad, ja tā netiek pamanīta, nosaukta, reflektēta un ja par to nedrīkst vai nevar runāt. Spēja par to runāt nenosodot, bet cenšoties izprast mehānismus, kas to rada, ir viens no profesionālās atbildības un brieduma rādītājiem.

Izmantotā literatūra

1. American Psychological Association. (n.d.). Motivation. In APA Dictionary of Psychology. <https://dictionary.apa.org/motivation>
2. Cialdini, R. B. (2007). *Influence: The Psychology of Persuasion*. Harper Business.
3. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior.
4. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
5. Foucault, M. (1977). *Discipline and Punish*. Pantheon Books.
6. French, J. R. P., & Raven, B. (1959). The Bases of Social Power. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in Social Power*.
7. Latvijas Sociālo darbinieku biedrība. (2022). Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss. <https://www.socialwork.lv/apstiprinats-latvijas-socialo-darbinieku-etikas-kodekss/>
8. Lewis, C. T., & Short, C. (2022). A Latin dictionary: Founded on Andrews' edition of Freund's Latin dictionary (Original work published 1879). Perseus Digital Library. <https://www.perseus.tufts.edu/hopper/text?doc=Perseus:text:1999.04.0059>
9. Online Etymology Dictionary. (n.d.). Manipulation. Retrieved June 10, 2026, from <https://www.etymonline.com/word/manipulation>
10. Online Etymology Dictionary. (n.d.). Motivation. Retrieved June 10, 2026, from <https://www.etymonline.com/word/motivation>
11. Rogers, C. R. (1951). *Client-Centered Therapy*.
12. Rogers, C. R. (1961). *On Becoming a Person*.
13. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. Guilford Press.
14. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, Article 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
15. Schön, D. A. (1983). *The Reflective Practitioner*. Basic Books.

Dažādu supervīzijas modeļu piemērotība sociālo darbinieku profesionālās izaugsmes vajadzībām



Rita Goldmane

Latvijas Sociālo darbinieku biedrības Ētikas komisijas priekšsēdētāja, Mg. soc. d., supervizore

Rakstā analizēta supervīzijas attīstība sociālajā darbā Latvijā, pievēršoties jautājumam, kā supervizora profesionālās kompetences, izglītība un pieredze dažādās bāzes profesijās ietekmē supervīzijas kvalitāti un atbilstību sociālo darbinieku vajadzībām. Balstoties uz sociālā darba un supervīzijas vēsturisko attīstību Latvijā un pasaulē, anglosakšu hierarhiskā un Eiropas horizontālā supervīzijas modeļa aprakstu un Eiropas Nacionālo supervīzijas organizāciju asociācijas (turpmāk – ANSE) izstrādāto Eiropas kompetenču ietvaru supervīzijai, autore diskutē par to, kā supervizora profesionālā bāze un supervīzijas organizēšanas veids ietekmē saskāņu starp supervizējamo vajadzībām, mērķiem, organizācijas kontekstu un supervizora kompetencēm. Raksta mērķis ir rosināt profesionālu dialogu sociālā darba kopienā par supervīzijas kvalitātes kritērijiem, palīdzēt sociālajiem darbiniekiem un viņu vadītājiem apzināti formulēt un apmierināt savas supervīzijas vajadzības.

Sociālā darba jomā Latvijā supervīzija ir ieņēmusi stabilu vietu. Kā mums ar to sokas? Supervīzija Latvijas sociālā darba jomā vairs nav jaunums, tomēr joprojām tās efektivitāte

sociālajā darbā no sociālo darbinieku kā saņēmēju skatījuma tiek vērtēta neviennozīmīgi. Meklējot informāciju rakstam, autore secināja, ka publiskajā telpā nav atrodami pēdējos desmit gados veikti plaši pētījumi par Latvijas sociālo darbinieku supervīzijas vajadzībām un to, kā šīs vajadzības tiek apmierinātas praksē. Ir pieejami atsevišķi bakalaura un maģistra darbi (piemēram, Marcinkeviča, 2020; Āboltiņa, 2012), kuros respondentu skaits ir salīdzinoši neliels, un ir sava un kolēģu piedzīvotā pieredze par atšķirīgajiem skatījumiem uz supervīzijas efektivitāti un lietderību sociālajā darbā. Lai gan supervīzijas aizvien vairāk tiek novērtētas kā profesionālās pilnveides instruments, tomēr joprojām vērojams, ka daļa sociālā darba speciālistu par supervīzijām izsakās kritiski. Raksta autore izvirza pieņēmumu, ka neapmierinātībai ar supervīziju cēlonis varētu būt supervīzijas satura vai fokusa nepilnīga atbilstība supervīzējamajai vajadzībam.

Starptautiski atzītas Jaunzēlandes sociālā darba un supervīzijas ekspertes – Oklendādas Universitātes profesore doktore Liza Bedo (*Liz Beddoe*) un sociālā darba maģistre supervizore Elisone Deivisa (*Allyson Davys*) – raksta,

ka supervīzijas kvalitāti nosaka saskaņa starp supervīzējamā vajadzībām un supervizora prasmēm, profesionālo pārliecību, kompetenci un personību, un atsaucas uz empīriskiem pētījumiem, kuros šī saskaņa identificēta kā nozīmīgākais supervīzijas kvalitātes faktors (Ducat u.c., 2016, citēts pēc Davys & Beddoe, 2010). Protams, jāņem vērā risks, ka tā var būt vajadzība pēc emocionālā komforta, nevis izaugsmes. Supervīzija, kuru supervīzējamaiss subjektīvi uztver kā "labu", bet kas galvenokārt nodrošina komfortu un nostiprina jau zināmo, nevis izaicina profesionālās attīstības robežas, var mazināt prakses rezultātu kvalitāti (Rieck u.c., 2015, citēts pēc Davys & Beddoe, 2010).

Lai labāk izprastu Latvijas sociālo darbinieku supervīzijas vajadzības, raksta autore piedāvā atskatīties sociālā darba un supervīzijas vēsturē Latvijā un pasaulē.

Sociālā darba eksperte Ieva Ozola monogrāfijā "Sociālais darbs ar gadījumu. Prakse teorijā" (Ozola, 2021) raksta, ka sociālais darbs ar gadījumu pasaulē izveidojās no organizētām labdarības un palīdzības formām, kur agrīnā "žēlsirdība" pārtop par sistemātisku darbu ar konkrētām situācijām un ģimenēm. Par būtisku pagrieziena punktu tiek uzskatīta profesionālā sociālā darba pamatlicējas Mērijas Ričmondes (Mary Richmond) sarakstītā grāmata "Sociālā diagnoze" (Richmond, 1917), kur sociālais

darbs ar gadījumu tiek definēts kā struktūrēts process: izmeklēšana (izpēte), sociālās diagnozes noteikšana, atveseļošanās plāna veidošana un atveseļošanās īstenošana. Ar šo grāmatu sociālais darbs ar gadījumu iegūst skaidru teorētisku pamatu – mērķtiecīgu darbu ar dažādiem cilvēkiem un situācijām, lai veicinātu uzlabojumus gan indivīda dzīvē, gan plašākā sabiedrībā. Turpmākajos gados sociālais darbs ar gadījumu attīstās paralēli sociālā darba specializācijām slimnīcās, psihiatrijā, nodarbinātībā, ģimenes labklājības jomā, izglītībā un citur. 1929. gadā tiek noformulēts, ka sociālais darbs ir vienota profesija, kurā dažādās specializācijas balstās uz vieniem un tiem pašiem principiem un metodoloģijām, kā arī iezīmēts sociālā darba ar gadījumu galvenais mērķis: uzlabot cilvēka spējas tikt galā ar grūtībām un situācijām, kur viņa paša adaptācijas spējas ir vājas vai pārslogotas, nevis tikai "novērst problēmu" kā tādu. 20. gadsimta gaitā sociālais darbs ar gadījumu attīstās dažādās teorētiskās skolās. Diagnostiskā skola, balstīta M. Ričmondes tradīcijā, akcentē izpēti, diagnozi un psihoanalītisku skatījumu uz cilvēka problēmu cēloņiem, savukārt funkcionālā skola virza sociālo darbu uz klientu vērstu pieeju, attiecību, adaptācijas un sociālās funkcionēšanas spēju uzlabošanu. Šo virzienu mijiedarbība veido pamatu mūsdienu sociālajam darbam ar gadījumu, kur tas tiek saprasts kā viena no centrālajām vispārīgā sociālā darba prakses pamata metodēm, integrējot darbu ar indivīdu un ģimeni, resursu piesaisti un dažādu pakalpojumu koordinēšanu.

Supervīzijas attīstība pasaulē parādās līdz ar sociālā darba prakses un teorijas uzkrāšanos. Organizēta sociālā darba pirmsākumi bija Labdarības organizāciju biedrības (Charity Organisation Society (COS)). Pirmā šāda biedrība tika dibināta Londonā (1869), bet drīz vien ideja pārceļoja uz ASV (1877). Organizācijas apvienoja brīvprātīgos, kas devās uz trūcīgo ģimeņu mājām, lai ne tikai sniegtu palīdzību, bet arī izglītotu un sniegtu morālu atbalstu, un tos sauca „draudzīgie apmeklētāji” (angļu val. – *Friendly Visitors*). Kad šo apmeklētāju kļuva daudz, aktualizējās vajadzība pēc



Supervīzijas dalībnieki darba procesā

« Supervīzija tiek saprasta nevis tikai kā kontrole, bet kā regulāra, strukturēta refleksija par praksi – par klientu situācijām, lēmumiem, ētiskajām dilemmām, attiecībām ar institūciju un paša sociālā darbinieka lomu. »

pieredzējušākiem vadītājiem, kas viņus pārraudzītu, apmācītu un sniegtu atbalstu, un tas bija pamats pirmajai supervīzijas praksei. Tādējādi sāka veidoties pirmie supervīzoru mācību un prakses soļi. Šie agrīnie “pārraudzības” un “mācību” procesi tiek uzskatīti par supervīzijas pirmsākumiem, jo tie apvieno darba kvalitātes uzraudzību, mācīšanās iespēju un profesionālo atbalstu. Nozīmīgs solis supervīzijas attīstībā ir Pensilvānijas Universitātes profesores Virdžīnijas Robinsones (*Virginia Robinson*), vienas no supervīzijas izglītības pamatlicējām, darbs “Supervīzija sociālajā darbā ar gadījumu” (1936), kur supervīzija sociālajā darbā tiek formulēta kā process, kas palīdz uzlabot sociālo darbinieku profesionālās prasmes un darba efektivitāti sociālo pakalpojumu organizācijās, un vienlaikus kalpo kā darbinieka personiskās un profesionālās izaugsmes instruments. Supervīzija tiek saprasta nevis tikai kā kontrole, bet kā regulāra, strukturēta refleksija par praksi – par klientu situācijām, lēmumiem, ētiskajām dilemmām, attiecībām ar institūciju un paša sociālā darbinieka lomu. Laika gaitā supervīzija pasaulē nostiprinās kā neatņemama sociālā darba sastāvdaļa un tiek iekļauta sociālā darba profesijas praksē kā viens no būtiskiem

mehānismiem, kas nodrošina profesionālo kompetenci un attīstību visa darba mūža ilgumā (Ozola, 2021).

Sociālā darba un supervīzijas attīstība pasaulē ir noritējusi ciešā savstarpējā sakarībā. Jo vairāk sociālais darbs attīstās kā teorijās balstīts sociālais darbs ar gadījumu, pamatojoties uz noteiktiem standartiem, ētikas principiem un ar definētām lomām, jo lielāka kļūst vajadzība pēc supervīzijas kā regulāras profesionālās “pārdomu telpas”. Intensīvs darbs ar sarežģītiem gadījumiem, daudzslāpāinām klientu situācijām un augstu atbildības līmeni prasa ne tikai labas zināšanas, bet arī sistemātisku refleksiju par paša rīcību un profesionālo identitāti – tieši to nodrošina supervīzija (Ozola, 2021).

Kopumā var teikt, ka sociālā darba un supervīzijas attīstību pasaulē var raksturot kā vienotu līniju: agrīnā sociālā palīdzība izauga par sociālo darbu ar gadījumu, kas definē profesionālu, uz cilvēka adaptācijas spējām vērstu darbību, un šī profesija savukārt noteica supervīzijas rašanos un nostiprināšanos kā obligātu profesionālās kvalitātes, mācīšanās un atbalsta elementu.

Lai saprastu mūsdienu situāciju Latvijā, jāpieņem amerikāņu sociālā darba doktors un klasiskā supervīzijas funkciju modeļa autors Alfrēds Kadušins (*Alfred Kadushin*). A. Kadušina izveidotais supervīzijas trīs funkciju modelis tiek uzskatīts par sākotnējo klasisko supervīzijas izpratni sociālajā darbā pasaulē, kas veidojusies tā saucamajā anglosakšu (Lielbritānijas un ASV) tradīcijā. Kā savā fundamentālajā darbā “Supervīzija sociālajā darbā” norāda amerikāņu sociālā darba profesori Alfrēds Kadušins un Daniels Hārkness (*Daniel Harkness*), sociālā darba supervīzija tiek definēta kā formāls, uz attiecībām balstīts, uz gadījumu vērsts izglītojošs un kontrolējošs process, kura mērķis ir atbalstīt, vadīt un novērtēt sociālo darbinieku profesionālo darbību, par kuru supervīzors ir atbildīgs (līdzatbildīgs). Jāuzsver, ka šajā vēsturiski senākajā, tā saucamajā anglosakšu modelī supervīzors ir sociālā darbinieka tiešais vadītājs ar visām no tā izrietošajām sekām, iespējām un trūkumiem. Supervīzija šajā izpratnē



Labsajūtas veicināšana

nav tikai konsultēšana vai kolēģu saruna, bet skaidri strukturēts profesionāls pienākums sociālā darba organizācijas ietvaros. A. Kadušins izšķir trīs galvenās supervīzijas funkcijas: administratīvo, izglītojošo un atbalstošo.

Administratīvā supervīzijas funkcija attiecas uz sociālo pakalpojumu sniedzēja darba organizēšanu un kvalitātes nodrošināšanu. Jāpatur prātā, ka šī funkcija ir tipiska tā saucamajam anglosakšu modelim, jo supervizors ir organizācijas iekšējais darbinieks, un visbiežāk tas ir supervīzējamā tiešais vadītājs. Supervizors jeb vadītājs sadala un deleģē uzdevumus, vada darba plānošanu, kontrolē, vai gadījumu plāni atbilst organizācijas politikai, uzrauga dokumentāciju un nodrošina, ka sociālais darbs tiek veikts saskaņā ar normatīvajiem aktiem un profesionālajiem standartiem, kā arī saskaņā ar organizācijas budžetu. Šī funkcija ietver arī darba plūsmas uzturēšanu, rezultātu monitorēšanu un nepieciešamības gadījumā disciplināru ieviešanu, lai nodrošinātu klientu, organizācijas un sabiedrības intereses (Kadushin, Harkness, 2014). Var secināt, ka mūsdienās Latvijā supervīzijas administratīvo funkciju pēc A. Kadušina dalījuma lielākoties praksē veic sociālā darbinieka tiešais vadītājs – nodaļas vadītājs, vecākais sociālais darbinieks, sociālā darba metodiskais vadītājs organizācijā un

citi. Supervizors, kurš ir piesaistīts organizācijai "no ārpuses", lielāko daļu šajā funkcijā ietvertu uzdevumu izpildīt nespēj objektīvu apstākļu dēļ. Latvijas situācijai atbilstošāk būtu izmantot Lielbritānijas supervīzijas jomas autoritātes un supervīzijas izglītības pētnieces Bridžitas Proktoras (*Brigid Proctor*) izveidoto supervīzijas funkciju klasifikāciju, kur A. Kadušina administratīvajai funkcijai kā alternatīva tiek piedāvāta tā saucamā normatīvā funkcija. Ja A. Kadušina administratīvā funkcija koncentrējas uz vadību un tiešu iestādes kontroli, uzraugot, vai darbinieks precīzi ievēro organizācijas procedūras, dokumentāciju un darba laiku, tad B. Proktoras aprakstītā normatīvā funkcija ir vērsta uz profesijas iekšējiem standartiem – tā primāri rūpējas par profesionālās ētikas normu, drošības un pakalpojuma kvalitātes ievērošanu, lai aizsargātu klientu un pašu speciālistu; nodrošina, ka speciālista darbs atbilst nozares standartiem un profesionālajai atbildībai. Īsāk sakot, A. Kadušina administratīvā funkcija paredz uzraudzīt atbilstību darba devēja prasībām (bieži vien līdz ar to institūcijas birokrātiskajām prasībām), bet B. Proktoras normatīvā funkcija – profesionālās darbības atbilstību profesijas standartiem (Proctor, 2010, citēts pēc Boyland, 2023).

Izglītojošā supervīzijas funkcija ir vērsta uz sociālo darbinieku profesionālās kompetences attīstīšanu. Supervizors vadītājs šajā modelī nodrošina mācīšanās procesu, palīdzot darbiniekiem padziļināt zināšanas par teorijām, metodēm un juridisko vidi, attīstīt praktiskās iemaņas, analizēt gadījumu izpratni un izvēlēto intervenci, kā arī veidot kritisku refleksiju par savu profesionālo rīcību. Pētījumos, kuros tiek analizēts supervīzoru darba saturs (piemēram, Boyland, 2023), redzams, ka ievērojama supervīzijas daļa ir saistīta tieši ar apmācību, konsultēšanu, prakses modeļu veidošanu un atgriezeniskās saites sniegšanu darbiniekiem.

Atbalstošā supervīzijas funkcija saistīta ar sociālo darbinieku emocionālās labklājības un motivācijas uzturēšanu. Supervizors jeb vadītājs palīdz darbiniekiem tikt galā ar darba stresu, risināt neapmierinātību un sūdzības,

« Supervizora autoritāte izriet gan no amata pozīcijas organizācijas struktūrā, gan balstās profesionālajā kompetencē un pieredzē sociālajā darbā, jo, lai kļūtu par vadītāju supervizoru, izglītība un noteikta darba pieredze sociālajā darbā ir obligāta. »

uzturēt morāli un iesaisti, kā arī novērst vai mazināt izdegšanas risku. Šī funkcija ietver uzmanīgu klausīšanos, emocionālu atbalstu, palīdzību konfliktu situāciju risināšanā un profesionālās identitātes stiprināšanu, lai sociālais darbinieks spētu droši un ilgtspējīgi strādāt sarežģītā praksē.

Jāsaprot, ka aprakstītajā modelī jeb anglosakšu tradīcijā supervīzija, kā to raksturo A. Kadušins (Kadushin, Harkness, 2014), balstās uz varas attiecību pastāvēšanu starp supervizoru un sociālo darbinieku. Supervizors ir sociālā darbinieka tiešais vadītājs, kuram ir formāla un juridiska atbildība par tiešo darbinieku praksi un klientu drošību, kā arī pilnvaras kontrolēt un vērtēt darbu. Supervizora autoritāte izriet gan no amata pozīcijas organizācijas struktūrā, gan balstās profesionālajā kompetencē un pieredzē sociālajā darbā, jo, lai kļūtu par vadītāju supervizoru, izglītība un noteikta darba pieredze sociālajā darbā ir obligāta. Tātad supervizors anglosakšu tradīcijā ir sociālā darba eksperts – pieredzējis praktiķis, kurš ir galvenais zināšanu, prasmju un profesionālās socializācijas avots jaunajiem darbiniekiem. Supervīzija šajā modelī ir daļa no sociālā darba profesionālās

kultūras: supervizors palīdz uzturēt profesionālos standartus, interpretēt ētikas kodeksu praksi un pielāgot teorijas konkrētām klientu situācijām. Tai pašā laikā autori (Kadushin, Harkness, 2014) norāda, ka lielākajai daļai supervizoru ir sociālā darba maģistra grāds, bet reti ir īpaša, mērķtiecīga supervizora izglītība. Supervīzijas kompetences tiek uzskatītas par sociālā darba profesionālās kompetences daļu, nevis par atsevišķas profesijas pamatu, kā tas ir Eiropas modelī.

Skatot sociālā darba un supervīzijas attīstību Latvijā (Šilņeva, 2006; Apine, 2023), redzam, ka sociālais darbs kā patstāvīga profesija Latvijā līdz 1991. gadam nebija pazīstama. Tikai 1991. gadā tika komplektēti pirmie sociālo darbinieku fakultātes klausītāju kursi, savukārt pirmie sociālie darbinieki ar bakalaura diplomu darba tirgū ienāca 1995. gadā – viņus sagatavoja sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskola (turpmāk – SDSPA) "Attīstība". Kā atminas profesore L. Šilņeva (Šilņeva, 2006), bija liels izaicinājums veidot pirmo augstākās izglītības programmu sociālajā darbā Latvijā – sabiedrībā nebija izpratnes par sociālā darbinieka profesiju, un sociālais darbs Latvijā nekad nebija mācīts. Līdz ar to arī mācībspēku atrašana bija izaicinājums, un SDSPA "Attīstība" sāka piesaistīt lektorus no ārvalstīm. Par vienu no pirmajiem un ļoti ilggadējiem vieslektoriem kļuva ASV sociālā darba eksperts Dr. Marks Rodžers (Mark Rodger). M. Rodžers ir viens no nozīmīgākajiem ārvalstu speciālistiem (bet ne vienīgais), kurš kopš 1990. gadiem piedalījies sociālā darba profesijas un supervīzijas koncepta ieviešanā Latvijā. Viņš lasīja lekcijas, konsultēja sociālos darbiniekus un veidoja kopīgus projektus ar Latvijas augstskolām.

Tieši M. Rodžers veda uz Latviju pirmo profesionālo literatūru no ASV, kas tika tulkota, izmantota studiju procesā SDSPA "Attīstība", pēc tam arī citu Latvijas augstskolu sociālā darba studiju programmās. Raksta autore uzsver, ka šis ir nozīmīgi, apsverot mūdienu sociālo darbinieku izpratni par supervīziju – M. Rodžers nāca no ASV, un tas nozīmē, ka viņš uz supervīziju sociālajā darbā skatījās no

anglosakšu modeļa viedokļa, kur supervizors ir pieredzējušāks darbinieks ar sociālā darbinieka izglītību un darba pieredzi sociālajā darbā. Tādējādi supervizors attiecībā uz supervizējamo sociālo darbinieku realizē jau iepriekš minēto A. Kadušina trīs funkciju modeli – administratīvo, izglītojošo un atbalsta funkciju. Līdz ar to, kā pamatoti norāda I. Stankus-Viša periodiskajā izdevumā "Sociālais Darbs Latvijā" (2/2017), pirmajos rakstos, kas veltīti supervīzijas tēmai Latvijā (kā piemēru minot R. Klīmkānes rakstu "Supervīzija sociālā darba praksē" krājumā "Dzīves jautājumi V" (2000)), supervīzija tiek pasniegta kā vadības funkcija, ko nodrošina pieredzējušāks sociālā darba speciālists, nevis supervizors ar atšķirīgu bāzes profesiju.

Arī vācu supervīzijas un tālākizglītības eksperts Georgs Horšers (*George Horsch*) pirmajā sociālā darba supervīzijai veltītajā rakstu krājumā "Supervīzija sociālajā darbā. Supervizora rokasgrāmata" (*Horsche, 2007*) nodajā "Profesionālā attīstība – supervīzija sociālajā darbā" apraksta sociālā darba supervīzijā supervizoram nepieciešamo dubulto kompetenci – konsultatīvo kompetenci un kompetenci profesionālajā jomā, šajā gadījumā, sociālajā darbā: "Konsultācijai supervīzijas kontekstā nepieciešama kompetence konsultatīvajā un attiecīgajā profesionālajā jomā. Profesionālās jomas kompetence attiecas uz spēju uztvert,

saprast un līdzveidot klienta, profesionāļu un organizācijas dinamiku tajā darba jomā, kurā tiek sniegta konsultācija. Kompetence profesionālajā jomā ir nepieciešama, lai supervizors varētu pieskarties arī tādām lietām, kas nav tieši saistītas ar konsultācijas tematu. Kompetence profesionālajā jomā ir nepieciešamais pamats sekmīgai supervīzijai, jo tikai psiholoģiskās interpretācijas modeļi bieži nespēj apmierināt sociālā darba problēmas un to daudzdimensionalitāti" (*Horsche, 2007, 54. lpp.*). Iespējams, viss iepriekš minētais ir atstājis ietekmi uz to, kā Latvijas sociālajiem darbiniekiem ir veidojusies izpratne par supervizora kompetenci sociālajā darbā.

2003. gadā vieni no pirmajiem sociālajiem darbiniekiem, kas bija ieguvuši augstāko izglītību sociālajā darbā, ar Rīgas sociālā dienesta (turpmāk – RSD) atbalstu uzsāka supervīzijas nodrošināšanu RSD sociālajiem darbiniekiem, esot RSD strukturāla daļa, bet ne supervizējamo tiešie vadītāji (Apine, 2023). Tātad sākotnēji supervīzija Latvijā sociālā darba jomā ienāca anglosakšu modeļa veidā, un tas nostiprinājās gan profesionālajā izglītībā, gan literatūrā, un arī lielas daļas sociālo darbinieku profesionālajā apziņā. Par alternatīvo – tā saucamo Eiropas modeli – pirmā atsauce profesionālajā literatūrā pirmoreiz ir atrodama jau iepriekš minētajā rakstu krājumā "Supervīzija sociālajā darbā. Supervizora rokasgrāmata", Latvijas sociālā darba un supervīzijas celmlaužu Evijas Apīnes un Ingas Lukašinskas rakstā "Supervīzijas funkcijas un modeļi" (Apine, Lukašinska, 2007, 13.–16. lpp.).

Vēsturiskā retrospekcija ļauj secināt, ka sākotnējā posmā Latvijas sociālo darbinieku profesionālajā apziņā nostiprinājās tieši anglosakšu supervīzijas modelis, kas mērķtiecīgi veidoja praktiķu gaidas pēc atbalsta no pieredzējušāka profesionāļa – sociālā darbinieka – puses. Tomēr hierarhiska struktūra, kurā supervizora funkcijas ir apvienotas ar tiešā vadītāja profesionālo lomu, Latvijas sociālā darba laukā neiedzīvojās. Kā norāda I. Stankus-Viša (2017), pretestība šai pieejai skaidrojama ar specifisko postpadomju sociālpolitisko kontekstu.



Supervīzija

Padomju režīma mantojums sabiedrībā un organizāciju kultūrā ilgstoši uzturēja paaugstinātu jūtīgumu pret jebkādām ārējās kontroles un pārraudzības formām, veicinot administratīvās funkcijas uztveršanu par traucēkli atklātas, reflektīvas un drošas vides radīšanai. Vēl jo vairāk tāpēc, ka pasaulē anglosakšu modelis jau labu laiku vairs nebija vienīgais veids, kādā tiek nodrošināta supervīzija sociālajā darbā.

E. Apine grāmatā "Supervīzija. Supervizoru pieredzes stāsti" (2017) raksta par to, kā viņi no pirmajiem sociālā darba supervizoriem secināja, ka Latvijas kontekstā nebūtu lietderīgi ieviest hierarhisku supervīzijas modeli, kur supervizors vienlaikus pilda tiešā vadītāja un kontrolējošā darbinieka funkciju, jo šāda struktūra ierobežo sociālos darbiniekus atklāti runāt par savām grūtībām un to, kas nepadodas. Šī izvēle balstījās kopīgā pieredzē un analizē, kā arī E. Apines gūtās atziņas starptautiskā konferencē par supervīziju, kur, iepazīstoties ar ANSE un Eiropas valstu praksi, tika skaidri apzināts horizontālais jeb Eiropas supervīzijas modelis, kad supervizors ir ārējs konsultants un procesa eksperts, nevis sociālā darbinieka tiešais vadītājs. Tādējādi Latvijā supervizoru kopiena izvēlas ceļu, kur G. Horšera (2007) minētā profesionālās jomas kompetence kļūst sekundāra – primāra ir supervizora konsultatīvā kompetence, kas tiek apgūta maģistra līmeņa vai vairāku gadu tālākizglītības programmās atbilstoši ANSE noteiktajiem standartiem. ANSE standartos minēts, ka supervīzija piedāvā atbalstu refleksijas un lēmumu pieņemšanas procesos saistībā ar aktuāliem profesionāliem jautājumiem; atbalstu sarežģītās un prasīgās profesionālajās situācijās un konfliktos; uzdevumu, funkciju un lomu skaidrošanu un strukturēšanu; atbalstu pārmaiņu procesos un to vadīšanā; inovatīvus risinājumus jauniem izaicinājumiem; profilaktiskus pasākumus mobinga un izdegšanas novēršanai.

Lai kļūtu par sertificētu supervizoru saskaņā ar ANSE standartiem, pretendents jābūt ar augstāko izglītību, vismaz četru gadu profesionālo pieredzi un iepriekšēju sagatavotību supervīzējamā lomā. Vismaz divus gadus ilgā

programmā (400 stundas) obligāti jāapgūst teorijas par supervīziju, koučingu, darba socioloģiju un organizāciju procesiem, veidojot vispusīgu zināšanu bāzi. Topošajam speciālistam jānodrošina vismaz 45 stundu praktiska supervīziju vadīšana un 35 stundu metasupervīzija savas profesionālās darbības uzraudzībai un analīzei. Izglītības programmās jāiekļauj padziļināta teorija par supervīziju un koučingu, darba un darba vides socioloģiju un organizāciju teoriju, kā arī saturam jābūt balstītam uz ANSE *ECVision* kompetenču modeli, kas definē zināšanas, prasmes un ētikas normas darbam ar indivīdiem, grupām un organizācijām (ANSE, 2025).

Kas ir tā saucamais Eiropas modelis un kā tas izveidojās? Analizējot supervīzijas attīstību Eiropā, nīderlandiešu sociālo zinātņu pētnieks Luiss van Kesels (*Louis van Kessel*) raksta, ka supervīzijas kā patstāvīgas disciplīnas saknes Eiropā ir meklējamas pēckara periodā, kad notika pakāpeniska pāreja no hierarhiskas, medicīniskās un psihiatru vadītas uzraudzības uz speciāli apmācītu sociālo darbinieku vadītu procesu. Kā norāda L. van Kesels, šī evolūcija nozīmēja "Eiropas modeļa" nostiprināšanos, kas definē supervīziju kā interaktīvu refleksijas formu, kurā speciālista profesionālā identitāte tiek slīpēta drošā, no darba devēja administratīvās kontroles neatkarīgā vidē. Atšķirībā no anglosakšu tradīcijas, kur supervīzija bieži palika organizācijas iekšējās hierarhijas ietvaros, Eiropas pieeja akcentē institucionālu neatkarību – supervizors ir procesa eksperts, kurš palīdz reflektēt par darba saturu, nevis tieši to kontrolē. Interesanti, ka pēckara periodā (1950.–1960. gadi) arī Eiropā valdīja uzskats, ka sociālos darbiniekus drīkst supervīzēt tikai metodiski izglītoti sociālie darbinieki. Tas bija nepieciešams, jo supervīzija tolaik bija cieši sasaistīta ar konkrētas sociālā darba metodes – darba ar gadījumu (*casework*) – iemācīšanu. Lai iemācītu metodi, supervizoram tā bija jāpārzina izcili. Pavērsiens uz mūsdienās Eiropā dominējošo "vispārējo konceptu" notika ap 1970. gadu, kad Nīderlandē sākās diskusijas par "vispārējo supervīzijas konceptu" (*generiek supervisieconcept*). Supervizoru mācību programmās

« Skatot Latvijas kontekstu, sociālais darbs kā akadēmiska disciplīna veidojās Padomju savienības sabrukšanas izraisītajos krīzes apstākļos, un, atšķirībā no Rietumeiropas, tas "izlaida" Eiropas izdzīvotos profesijas attīstības posmus, uzreiz pārņemot modernākos Eiropas izglītības standartus. »

sāka uzņemt ne tikai sociālos darbiniekus, bet arī medmāsas, pedagogus, garīdzniekus un personālvadības speciālistus. Tā pakāpeniski supervīzija Eiropā attīstījās kā patstāvīga disciplīna, to sāka definēt kā patstāvīgu profesiju, kuras fokuss vairs nebija tikai tehniska amata prasmju mācīšana, bet gan speciālista profesionālās identitātes. ANSE (un nīderlandiešu) loģika balstās uz to, ka supervizors ir procesa eksperts, nevis satura eksperts. Van Kesels (*Van Kessel*, 2018) uzsver, ka supervīzija kā patstāvīga disciplīna "specializējas atbilstoši supervīzējamā profesijas būtībai", nevis vienkārši kopē to, paredzot, ka supervīzoram ir jāspēj izprast supervīzējamā darba kontekstu, pat ja viņam nav tieši tāda paša diploma.

Jāsecina, ka Eiropā vēsturiskā nostāja par sociālo darbinieku vadītu supervīziju bija aktuāla posmā, kad sociālais darbs kā nozare pati vēl tikai attīstījās un nostiprināja savu metodoloģisko bāzi. Kad supervīzija pati kļuva par nobriedušu, zinātniski pamatotu disciplīnu ar

savu metodiku, tā kļuva par "metakonceptu", kas ir piemērojams visām profesijām, kurās darba instruments ir paša speciālista personība.

Skatot Latvijas kontekstu, sociālais darbs kā akadēmiska disciplīna veidojās Padomju savienības sabrukšanas izraisītajos krīzes apstākļos, un, atšķirībā no Rietumeiropas, tas "izlaida" Eiropas izdzīvotos profesijas attīstības posmus, uzreiz pārņemot modernākos Eiropas izglītības standartus. Latvijas Universitātes (turpmāk – LU) pašnovērtējuma ziņojums (Latvijas Universitāte, 2017) apliecina, ka studiju programmas ir mērķtiecīgi veidotas, lai integrētu teoriju ar praksi, izmantojot starptautisku sadarbību un mūsdienīgus rīkus. Tomēr sistēmas iekšienē pastāv būtiska plaisa starp institucionālajiem standartiem un reālo praksi. Ziņojumā atklāti tiek identificēti nopietni draudi: valsts budžeta neadekvāti zema finansējums, kvalitatīvas metodiskās literatūras trūkums valsts valodā un akadēmiskā personāla deficīts ar doktora grādu tieši sociālajā darbā. Šis mēdz atspoguļoties sociālo dienestu ikdienā, kur ir augsta darbinieku mainība un zems atalgojums, un psihoemocionālā spriedze rada vidi, kurā supervīzija nereti tiek izmantota tikai kā "ugunsdzēsības" rīks pret izdegšanu, nevis kā nobriedušas profesijas instruments profesionālās identitātes veidošanai. Darba devēji LU absolventus uzskata par konkurētspējīgiem speciālistiem, kuri spēj adaptēties mainīgā vidē, taču uzsver nepieciešamību pēc vēl ciešākas teorijas un prakses saiknes un specializācijas maģistra studiju līmenī (Latvijas Universitāte, 2017). Rodas jautājums, vai šādā situācijā visiem un visur der Eiropas supervīzijas modelis, jo apstākļos, kad trūkst sociālā darba kā profesijas faktiskā brieduma, tīrā reflektīvā prakse supervīzijā var sagādāt grūtības, neapmierinātību un neizpratni par supervīzijas lietderību. Līdz ar to jāsecina, ka supervīzijas Eiropas modeļa pilnvērtīga iedzīvināšana Latvijā prasa ne tikai mehānisku standartu pārņemšanu, bet sistemātisku darbu pie sociālā darba profesijas attīstības turpināšanas un nostiprināšanas, kā arī profesijas prestiža celšanas. Tikpat svarīgi ir panākt, lai gan sabiedrība, gan paši nozares



Komandas saliedēšanas procesā

vadītāji saprastu, ka sociālais darbs ir teorijā, praksē un pētījumos balstīta profesija, nevis tikai intuīcija vai “parunāšanās”.

Eiropas nacionālo supervīzijas organizāciju asociācija (ANSE) supervīziju konceptualizē kā horizontālu starpprofesiju profesionālo praksi, kuras mērķis ir vienot dažādu valstu supervīzoru apvienības, veidot kopīgus izglītības standartus un izplatīt supervīzijas izmantojumu dažādos darba laukos. Šāda pieeja fokusējas uz supervīzora kompetencēm un izglītību, nevis konkrētu klientu profesiju bāzi, ļaujot supervīzora profesijai veidoties kā relatīvi autonomai prakses jomai. Līdz ar to ANSE nenosaka specifiskas prasības supervīzijai sociālajā darbā. Tomēr, piemēram, Kīrans O'Donohjū (*Kieran O'Donoghue*), Jaunzēlandes sociālā darba eksperts, supervīzors un pētnieks, pamatojoties uz pētījumiem, raksta, ka sociālā darba profesionālās asociācijas un to biedri kopumā dod priekšroku supervīzoram – savas profesijas pārstāvim, nevis vienkārši organizācijas iekšējai administratīvajai vai vispārējai Eiropas modeļa supervīzijai. Tas liecina par vēlmi pēc supervīzijas, kas sakņojas paša speciālista profesijas vērtībās un zināšanās. O'Donohjū (2003) analizē situācijas, kad sociālos darbiniekus supervīzē citu jomu speciālisti (psihiatri, psihologi, medmāsas), un norāda uz iespējamajiem riskiem, ka tas var ietekmēt sociālā

darba praksi, reducējot to tikai uz personisku vai terapeitisku līmeni un ignorējot sociālajam darbam kritiski svarīgos sistēmiskos un strukturālos faktorus. O'Donohjū uzskata, ka supervīzija ir jāatjauno kā sociālā darba prakses joma, izmantojot tieši sociālā darba zināšanas, metodes un prasmes, lai palīdzētu speciālistiem reflektēt par savu darbu. Kvalitatīvai un profesijai atbilstošai supervīzijai būtu jābalstās sociālā darba paradigmā, nevis jāpārņem citu disciplīnu (piemēram, medicīnas, psihoterapijas vai vadības zinātnes) modeļi.

Latvijas Supervīzoru apvienība (turpmāk – LSA), sekojot ANSE horizontālajai pieejai, ir izvēlējusies supervīzoru sertifikācijas modeli, kas balstās kopīgās supervīzora kompetencēs un izglītībā, neizvirzot obligātu nosacījumu par sociālā darba pamatzglītību. LSA sertifikāts šobrīd Latvijā tiek pieņemts kā supervīzora kvalitātes apliecinājums. Tas ļauj sociālo darbinieku supervīziju nodrošināt dažādu profesiju supervīzoriem, var ienest plašāku skatījumu un starpdisciplināru pieredzi, taču vienlaikus rada jautājumu, kā šādos apstākļos tiek nodrošināta pietiekama izpratne par sociālā darba specifisko kontekstu un vajadzībām.

Raksta autore piedāvā salīdzināt potenciālos ieguvumus un riskus, izvēloties LSA sertificētu supervīzoru ar sociālā darba izglītību un pieredzi un LSA sertificētu supervīzoru ar citu bāzes izglītību un darba pieredzi.

1. Supervīzors ar sociālā darba izglītību un profesionālo pieredzi

Stiprās puses

- Ārējais supervīzors vienlaikus apvieno neatkarību no iestādes tiešās vadības ar izpratni par sociālā darba profesionālo kontekstu. Starptautiski atzītas supervīzijas pētnieces filozofijas doktore supervīzore Alisone Deivisa un sociālā darba profesore Liza Bedo uzsver, ka ārējā supervīzija sākotnēji attīstījās, lai nošķirtu profesionālo supervīziju no tiešās vadības un dotu lielāku telpu izglītojošajai un atbalstošajai funkcijai, savukārt sociālā darba jomas izpratne

Jauj šajā telpā strādāt arī ar sociālā darba ētiskajām, organizatoriskajām un sociālpolitiskajām dilemmām (Davys, Beddoe, 2021).

- O'Donohju (2003) norāda, ka ārējā supervīzija sociālajā darbā var būt īpaši vērtīga tad, ja tā palīdz stiprināt izglītojošo, attīstību veicinošo, reflektīvo un kontekstuālo dimensiju. Iestādes iekšējā uzraudzībā šie aspekti nereti paliek otrajā plānā, jo dominē administratīvās prasības. Ja supervizoram ir sociālā darba izglītība un pieredze, viņš, visticamāk, precīzāk uztvers riska izvērtēšanas loģiku, klienta un sistēmas attiecību spriedzi, sociālā taisnīguma jautājumus un profesijas robežas. Šāds supervizors var būt īpaši nozīmīgs jaunam sociālajam darbiniekam profesionālās identitātes veidošanās posmā.

Potenciālie riski

- O'Donohju un starptautiski atzīts sociālā darba un supervīzijas pētnieks Ming-sums Cui (*Ming-sum Tsui*) norāda, ka sociālā darba supervīzijā joprojām nav pietiekami pētīts, kā supervizora un supervizējamā kopīgā profesionālā identitāte ietekmē kritisko refleksiju un lēmumu kvalitāti. Ja abas puses pieņem, ka sociālā darba pamata izpratne ir vienāda un pašsaprotama, var mazināties nepieciešamība uzdot bāzes jautājumus par risku, lēmumu argumentāciju un alternatīvām rīcībām. Tas var veicināt pārmērīgu savstarpēju sapratni un mazināt profesionālo izaicinājumu (O'Donoghue, Tsui, 2015).
- A. Deivisa un L. Bedo (Davys, Beddoe 2021) uzsver, ka ārējā supervīzijā vienmēr jābūt skaidri definētam mērķim, robežām un atbildībai attiecībās starp supervizoru, supervizējamo un organizāciju. Pretējā gadījumā arī supervizors ar sociālā darba bāzi var tikt uztverts vai nu kā "profesijas autoritāte", no kuras gaida pareizās atbildes, vai kā

« Kvalitatīvai un profesijai atbilstošai supervīzijai būtu jābalstās sociālā darba paradigmā, nevis jāpārņem citu disciplīnu (piemēram, medicīnas, psihoterapijas vai vadības zinātnes) modeli. »

papildu kontroles instruments, kas mazīna reflektīvo atklātību.

2. Supervizors ar citu (ne sociālā darba) bāzes izglītību un profesionālo pieredzi

Stiprās puses

- Šāds supervizors var ienest lielāku distanci no sociālā darba profesijas ierastajiem pieņēmumiem un iestādes iekšējās kultūras. Pīters Hokinss (*Peter Hawkins*), PhD, sistēmiskās supervīzijas pētnieks, un Robins Šohets (*Robin Shohet*), psihoterapeits un supervīzijas pasniedzējs, apraksta supervīziju kā reflektīvu un attiecībās balstītu procesu, kur svarīga ir spēja ne tikai zināt, bet palīdzēt domāt; akcentē darba alianses nozīmi un to, ka jautājumos balstīta pieeja var stiprināt supervizējamā pašrefleksiju un profesionālo autonomiju (Hawkins, Shohet, 2012).
- Ja supervizors nav sociālā darba profesionālis, viņš, iespējams, vairāk strādā no atvērtas izpētes jeb nezināšanas pozīcijas (Davys, Beddoe, 2021). Tas var veicināt to, ka sociālais darbinieks pats skaidrāk formulē savu praksi, argumentē lēmumus un apzinās pieņēmumus. Turklāt ANSE standarti nodrošina, ka šādam supervizoram ir strukturēta supervizora izglītība,

metasupervīzijas pieredze un profesionāls ētiskais ietvars.

Potenciālie riski

- Loredana-Ileana Vîşcu (*Loredana-Ileana Vîşcu*), psiholoģijas doktore, profesore, psihoterapeite un supervizore, un doktors Mariuss Mariçi (*Marius Marici*), pētnieks un akadēmiķis ar specializāciju sociālajā pedagoģijā un psiholoģijā, skaidri norāda, ka sociālo darbinieku supervīzija kļūst problemātiska, ja supervizors nepietiekami saprot sociālā darba organizācijas specifiku, sociālā darbinieka lomu, sociālā taisnīguma jautājumus un sociālā darba profesionālās atbildības kontekstu. Šādā situācijā supervīzija var vairāk koncentrēties uz individuālu pašsajūtu un adaptāciju, nevis uz profesionālu praksi un sistēmisku jautājumu analīzi (*Vîşcu, Marici, 2024*).
- Ārējās supervīzijas pilnvērtīgai darbībai sociālajā darbā svarīga ir ne tikai ārēja pozīcija, bet arī spēja sasaistīt supervīziju ar organizācijas, profesijas un sociālās politikas kontekstu. Ja šīs izpratnes nav, pastāv risks, ka sociālā darba specifiskie jautājumi – piemēram, riska novērtēšana, klienta tiesību aizsardzība, sociālās nevienlīdzības ietekme un profesionālās robežas – paliek otrajā plānā (*Mo, Tsui 2019*).
- Ārējā supervīzija bez skaidra mērķa var kļūt arī par ērtu organizācijas risinājumu, kur profesionālā attīstība tiek "delegēta uz āru", neattīstot pietiekamu metodisko un profesionālo atbalstu organizācijas iekšienē (*Davys, Beddoe 2021*).

No izpētītā var secināt, ka supervizors ar sociālā darba izglītību un profesionālo pieredzi potenciāli veiksmīgāk spēj savienot supervīzijas reflektīvo procesu ar sociālā darba profesionālajām, ētiskajām un strukturālajām dilemmām, savukārt supervizors bez sociālā darba bāzes var veicināt atvērtāku un mazāk direktīvu

refleksiju, bet vienlaikus riskē nepietiekami uztvert sociālā darba jomas specifiku. Tāpēc izšķirošais jautājums raksta autores skatījumā ir par to, kā organizācijā tiek plānots pārvaldīt riskus to iestāšanās gadījumā.

Atgriežoties pie supervīzijas, kas būtu atbilstoša sociālo darbinieku vajadzībām, var secināt, ka sociālo darbinieku vajadzībām atbilstoša supervīzija ir regulārs, drošs, reflektīvs profesionālā atbalsta process, orientēts uz kvalitatīvu darbu ar klientiem, darbinieka attīstību un labizjūtu.

A. Kadušins un D. Harkness raksta, ka sociālā darba supervīzijas ilgtermiņa mērķis ir efektīvi un lietderīgi nodrošināt pakalpojumus klientiem, savukārt īstermiņā – dot kontekstu darbam, attīstīt darbinieku kompetenci un rūpēties par viņu labizjūtu. Tas nozīmē, ka supervīzija ir adekvāta sociālo darbinieku vajadzībām tad, ja tā vienlaikus palīdz labāk strādāt ar klientiem, augt profesionāli un neizdegt (*Kadushin, Harkness 2014*). Profesionāla supervīzija ir jēgpilna tikai tad, ja tā atbalsta reālo darba situāciju sarežģītību, risku un organizācijas kultūru, nevis kļūst par formālu kontroli vai birokrātisku pārbaudi (*Davys, Bedoe, 2021*).

Latvijas sociālās jomas likumdošanā supervīzija ir definēta kā mērķtiecīgi organizēts konsultatīvs un izglītojošs atbalsts sociālā darba speciālistiem viņu profesionālās kompetences un profesionālās darbības kvalitātes pilnveidošanai (*Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums, 2002, 1. pants*), un sociālo pakalpojumu sniedzējiem ir noteikts pienākums saviem sociālā darba speciālistiem nodrošināt desmit supervīzijas sesijas gadā, individuāli vai grupā (*Ministru kabineta noteikumi Nr. 338, 2017, 9.2. pants*). Tas praktiski nosaka, ka supervīzijai ir jābūt pieejamai, regulārai un saturiski fokusētai uz sociālā darba īstenošanu, nevis tikai uz individuālu emocionālu atbalstu.

Pētot sociālā darba starptautiskās tendences, raksta autore aicina ielūkoties, piemēram, Starptautiskās sociālo darbinieku federācijas (*International Federation of Social Workers, turpmāk – IFSW*) nostājā attiecībā uz supervīziju

« Tas nozīmē, ka no supervīzijas sniedzēja sociālajā darbā tiek sagaidīta sociālā darba profesionālā bāze, nevis tikai vispārīga konsultēšanas kompetence. »

sociālajā darbā. IFSW ir globāla organizācija, kas apvieno sociālo darbinieku profesionālās asociācijas no vairāk nekā 140 valstīm, pārstāv vairāk nekā trīs miljonus sociālo darbinieku visā pasaulē, un Latvijas Sociālo darbinieku biedrība ir izrādījusi interesi kļūt par šīs organizācijas dalībnieci. IFSW politikas dokumentā "Efektīva un ētiska darba vide sociālajā darbā: sociālo darbinieku darba devēju pienākumi" uzsverts, ka labas kvalitātes regulāra supervīzija sociālajā darbā ir jānodrošina supervizoriem, kuriem ir nepieciešama pieredze un kvalifikācija sociālā darba praksē (IFSW, 2012). Tas nozīmē, ka no supervīzijas sniedzēja sociālajā darbā tiek sagaidīta sociālā darba profesionālā bāze, nevis tikai vispārīga konsultēšanas kompetence. Ja Latvijas Sociālo darbinieku biedrība pievienojas IFSW, tad globālā profesijas ietvara kontekstā jautājums, vai sociālajiem darbiniekiem ir brīvi pieejama supervīzija, kas balstās sociālā darba profesionālajā bāzē, varētu kļūt aktuālāks. IFSW uzsver, ka supervizoram sociālajā darbā jābūt ar sociālā darba prakses kvalifikāciju un pieredzi, savukārt Latvijā šobrīd uzskati dalās (Marcinkeviča, 2020). Šobrīd aktīvas diskusijas trūkums par sociālo darbinieku supervīzijas vajadzībām darba autore ieskatā rada risku, ka supervīzija un sociālais darbs savā attīstībā dodas dažādos virzienos, kas neatbilst

vēsturiskajam kontekstam – supervīzija tomēr ir izaugusi no sociālā darba, to pat varētu saukt par sociālā darba "palīgprofesiju". Jāuzsver, ka arī ANSE standarti un koncepti neaizliedz sociālā darba speciālistiem izvēlēties supervīzoru ar kompetenci sociālā darba jomā. Viens no ANSE būtiskiem dokumentiem ir projekts "ECVision. Supervīzija un koučings Eiropā: koncepcijas un kompetences", kur ir definēts kopējais kompetenču ietvars supervizoriem. Dokumentā ir aprakstīti supervīzijas veidi, tai skaitā gadījuma supervīzija (angļu val. – *case supervision*), kad supervizējamie kā materiālu supervīzijai piedāvā savas profesionālās mijiedarbības ar klientiem. Gadījuma supervīzijā ir norādītas divas atšķirīgas perspektīvas:

- 1) supervizors ir eksperts supervizējamā darba jomā, jo supervīzija fokusējas uz profesionālo kompetenču pielietošanu; norādīts, ka dažkārt to dēvē arī par konsultāciju;
- 2) supervizors ir eksperts procesa vadīšanā un, vadot procesu, palīdz supervizējamajiem atvērt jaunas perspektīvas uz gadījumiem (Judy, Knopf, 2015).

Ar to raksta autore vēlas atspoguļot, ka pretrunu starp ANSE nosacījumiem un sociālā darba jomu nav. Jautājums, kā mums to izdodas realizēt praksē.

Supervizors bez sociālā darba izglītības un darba pieredzes neapšaubāmi var būt izcils resurss sociālā darbinieka refleksijas, pašapziņas un emocionālās labbūtības veicināšanā, komandas supervīzijā un daudzos citos jautājumos, īpaši tajos, kas ir saistīti ar supervizora bāzes izglītību un profesionālo pieredzi. Tomēr sociālā darba profesionālās identitātes veidošanā, īpaši jaunajiem profesionāļiem, būtiskas ir supervizora pamata zināšanas, profesionālā vērtību sistēma un darba pieredze sociālajā darbā, kas ļauj reflektēt par profesionālo identitāti tieši sociālā darba vērtību un prakses kontekstā. Kā norādīts skaidrojumā Latvijas Supervizoru apvienības interneta mājaslapā, palīdzošo profesiju darbiniekiem, kuri tikko uzsāk profesionālās gaitas (vismaz pirmos

divus gadus), būtu vēlams izvēlēties supervizoru, kura profesionālais pamats ir līdzīgs (pieņemam, sociālais darbinieks supervizējas pie supervizora ar izglītību un pieredzi sociālajā darbā; psihologs supervizējas pie supervizora ar izglītību un pieredzi psiholoģijā u.tml.) (Latvijas Supervizoru apvienība, n.d.).

Otra mērķa grupa, kurai būtu jārod iespēja brīvi izvēlēties supervizoru ar vai bez sociālā darba bāzes, raksta autore skatījumā ir tie sociālie darbinieki, kuru tiešajos darba pienākumos ietilpst gadījuma vadīšana un/vai darbs ar gadījumu. Šādam sociālajam darbiniekam būtu jānodrošina izvēles iespēja atbilstoši *ECVision* aprakstītajam attiecībā uz gadījuma supervīziju, pēc darbinieka izvēles un pieprasījuma nodrošinot viņam supervizoru, kurš var iesaistīties kritiskā refleksijā un ideju ģenerēšanā specifiski profesionālos jautājumos, kas ir saistīti ar gadījuma vadīšanu.

Raksta autore vēlas uzsvērt, ka neaicina atgriezties pie kāda viena, statiska un nemainīga modeļa supervīzijā sociālajā darbā, jo katram no tiem ir sava vieta, savas stiprās puses un

riski. Tomēr, balstoties uz savu dubulto profesionālo kompetenci (sociālais darbs un supervīzija), gribētos aicināt uz aktīvu dialogu starp visām supervīziju nodrošināšanā iesaistītajām pusēm. Ir svarīgi runāt par Latvijas sociālo darbinieku supervīzijas vajadzībām un to, kā nodrošināt sociālajiem darbiniekiem iespējas saņemt supervīziju, kas ir atbilstoša viņa profesionālajam briedumam, amata pienākumiem, paša vai komandas identificētajām vajadzībām un mērķiem, uzticot pašiem sociālajiem darbiniekiem lemt, kāda supervīzijas forma, pie kāda supervizora konkrētajā laika posmā, kādu profesionālo mērķu sasniegšanai vislabāk atbilstu viņu profesionālajām vajadzībām, un iespēju robežās mazinot birokrātiskos šķēršļus šo vajadzību apmierināšanai.

Lai nodrošinātu platformu sistemātiskam un strukturētam dialogam par supervīziju sociālā darba jomā, LSA šī gada aprīlī ir izveidota darba grupa "Supervīzijas kvalitātes stiprināšana sociālā darba jomā". Darba grupa ir izvirzījusi uzdevumus, kuru īstenošanā būtiska būs sadarbība ar citām supervīziju nodrošināšanā iesaistītajām pusēm:

- veikt pētījumu, lai noskaidrotu apmierinātību ar supervīziju no sociālā darba speciālistu, sociālo institūciju vadītāju un supervizoru skatu punkta un apkopotu ierosinājumus uzlabojumu veikšanai;
- izstrādāt "labas supervīzijas prakses" standartu sociālā darba jomā un veicināt vienotu izpratni par supervīzijas lomu un nozīmi sociālajā sistēmā;
- izstrādāt ieteikumus pasūtītājiem supervīziju organizēšanai;
- veicināt sociālā darba speciālistu profesionālajām vajadzībām atbilstošas supervīzijas pieejamību.

Raksta autore aicina sociālo darbinieku kopienai sekot līdzi diskusijām un pētījuma norisei, kā arī aktīvi iesaistīties tajos, lai kopīgi veidotu gan sociālā darba, gan sociālā darba supervīzijas turpmāko attīstību nākotnē.

« Tomēr sociālā darba profesionālās identitātes veidošanā, īpaši jaunajiem profesionāļiem, būtiskas ir supervizora pamata zināšanas, profesionālā vērtību sistēma un darba pieredze sociālajā darbā, kas ļauj reflektēt par profesionālo identitāti tieši sociālā darba vērtību un prakses kontekstā. »

Izmantotā literatūra un avoti

1. ANSE. (2025). Standards. <https://www.anse.eu/about-anse/standards>
2. Apine, E. (2023). Supervizoru pieredzes stāsti. In I. Dreifelde (Sast.), *Supervīzija: Biedrība "Latvijas Supervizoru apvienība" supervizoru pieredzes stāsti* (pp. 41–56). Sava grāmata.
3. Apine, E., & Lukašinska, I. (2007). Supervīzijas funkcijas un modeļi. In *Supervīzija sociālajā darbā. Supervizora rokasgrāmata* (pp. 13–16). SIA N.I.M.S.
4. Āboltiņa, L. (2012). Reflektīvā darbība sociālo darbinieku supervīzijā [PDF]. <https://luis.lu.lv/pls/pub/luj.fprnt?l=1&fn=F-2061191006/Liga%20Aboltina%202012.pdf>
5. Boyland, J. R. (2023). Making the most of supervision. *Australian Counselling Research Journal*. <https://www.acrjournal.com.au/resources/assets/journals/Volume-17-Issue-1-2023/Manuscript3%20-%20Making%20the%20most%20of%20supervision%20.pdf>
6. Davys, A., & Beddoe, L. (2021). *Best practice in professional supervision: A guide for the helping professions* (2nd ed.). Jessica Kingsley Publishers.
7. Hawkins, P., & Shohet, R. (2012). *Supervision in the helping professions* (4th ed.). Open University Press.
8. Horšers, G. (2007). Profesionālā attīstība – supervīzija sociālajā darbā. In *Supervīzija sociālajā darbā. Supervizora rokasgrāmata* (pp. 53–55). SIA N.I.M.S.
9. International Federation of Social Workers. (2012). *Effective and ethical working environments for social work: The responsibilities of employers of social workers*. <https://www.ifsw.org/effective-and-ethical-working-environments-for-social-work-the-responsibilities-of-employers-of-social-workers/>
10. Judy, M., & Knopf, W. (Eds.). (2015). *ECVision: Supervision and coaching in Europe: Concepts and competences. Die Wiener Volkshochschulen GmbH*. https://www.anse.eu/wp-content/uploads/doc/ECVision/ECvision_e_book.pdf
11. Kadushin, A., & Harkness, D. (2014). *Supervision in social work* (5th ed.). Columbia University Press.
12. Latvijas Republikas Ministru kabinets. (2017, 13. jūnijs). Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem (Ministru kabineta noteikumi Nr. 338). <https://likumi.lv/ta/id/291788-prasibas-socialo-pakalpojumu-sniedzjiem>
13. Latvijas Republikas Saeima. (2002, 31. oktobris). Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums. <https://likumi.lv/ta/id/68488-socialo-pakalpojumu-un-socialas-palidzibas-likums>
14. Latvijas Supervizoru apvienība. (n.d.). Kā izvēlēties supervizoru? <https://www.supervizija.lv/lv/ka-izveleties/>
15. Latvijas Universitāte. (2017). Studiju virziena "Sociālā labklājība" pašnovērtējuma ziņojums: 2015/2016. akadēmiskais gads. Sociālo zinātņu fakultāte.
16. Marcinkeviča, E. (2020). Supervīzijas specifika sociālajā darbā [Bakalaura darbs, Rīgas Stradiņa universitāte].
17. Mo, K. Y.-h., & Tsui, M. S. (2019). Toward an indigenized external supervision approach in China. *International Social Work*, 62(4), 1286–1303.
18. O'Donoghue, K. (2003). *Restorying social work supervision*. Dunmore Press.
19. O'Donoghue, K., & Tsui, M. S. (2015). Social work supervision research (1970–2010): The way we were and the way ahead. *The British Journal of Social Work*, 45(2), 616–633.
20. Ozola, I. (2021). Sociālā darba ar gadījumu vēsturiskā attīstība. In V. Roga-Vailza, I. Ozola, & E. Apine (Red.), *Sociālais darbs ar gadījumu. 1. sējums. Prakse teorijā* (pp. 54–94). Latvijas Republikas Labklājības ministrija; AC "Konsultācijas".
21. Stankus-Viša, I. (2017a). Supervīzija – atbalsts, izglītošana, pārraudzība jeb refleksija par profesionālajām sakarībām. *Sociālais darbs Latvijā*, 2017(2), 18–21.
22. Šļiņeva, L. (Red.). (2006). Sociālā darba vēsturiskā attīstība Latvijā 20. gs.: Rakstu krājums. Sociālā darba un sociālās pedagogijas augstskola "Attīstība".
23. Van Kessel, L. (2018). Hoe supervisie in Nederland ontstond en zich ontwikkelde (1928–1970). *Tijdschrift voor Begeleidingskunde*, 7(1), 18–26.
24. Vīšcu, L. I., & Marici, M. (2024). Challenges in supervising social workers. *International Journal of Social and Educational Innovation*, 11(22), 81–94. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14246369>

Pirmie soļi sociālajā darbā caur augstskolas praksi



Marta Medne

Rīgas Stradiņa universitātes sociālā darba bakalaurs studiju programmas absolvente

Mēs katrs, iespējams, atceramies savus pirmos soļus sociālajā darbā. Katram šī pieredze ir atšķirīga, bet vai mēs visi atceramies, kā ir ienākt sociālā darba vidē kā studentam praktiktam ar teorētiskām zināšanām, bet bez praktiskām prasmēm un īstas skaidrības par to, kas sagaida turpmākajos mēnešos? Kas būs jādara, kādi cilvēki būs līdzās un kā patiesībā izskatās šī profesija praksē? Tik daudz jautājumu, emociju un pārdomu. Šajā rakstā vēlos sniegt ieskatu profesionālajā praksē no sava skatupunkta, aprakstot, kā es to piedzīvoju, ko tā man patiesībā nozīmēja un kā ietekmēja manu turpmāko profesionālo ceļu.

Studējot Rīgas Stradiņa universitātē profesionālā bakalaurs studiju programmā "Sociālais darbs", studentiem ir paredzēta trīs mēnešus ilga profesionālā prakse kādā no Rīgas pašvaldības institūcijām vai nevalstiskajām organizācijām. Šīs prakses mērķis ir padziļināt studiju laikā apgūtās zināšanas un prasmes, vienlaikus veicinot topošā sociālā darbinieka profesionālās identitātes attīstību.

Prakse, par kuru rakstu, notika 3. studiju kursa 2. semestrī. Kopš šīs prakses ir pagājis gads, un šobrīd esmu jau 4. kursa studente. Paralēli studijām esmu uzsākusi darba gaitas tajā pašā iestādē, kurā devos praksē.

Sākšu ar to, ka studentiem tiek dota iespēja patstāvīgi izvēlēties gan prakses vietu, gan mērķa grupu, ar kuru viņi vēlētos strādāt. Kā galvenās

iespējas tika piedāvātas Rīgas Sociālā dienesta rajona nodaļas un Rīgas bērnu, jauniešu un ģimeņu sociālā atbalsta centra struktūrvienības. Vērtīgs ieguvums, izvēloties praksi šajās institūcijās, bija iespēja saņemt ne tikai praktiskās zināšanas un pieredzi, bet arī ikmēneša atalgojumu (600 eiro mēnesī bruto par 0,8 darba slodzi), kas studentiem sniedz finansiālu atbalstu studiju laikā.

Izvēlētajā institūcijā tiek īstenoti prakses uzdevumi, kas ietver praktikanta iepazīšanos ar institūcijas struktūru, funkcijām un sociālā darbinieka vietu institūcijā, kā arī prakses laikā praktiktam ir nepieciešams pilnveidot savu profesionālo kompetenci atbilstoši sociālā darbinieka profesijas standartam. Protams, viss sākas ar jautājumu – kurā institūcijā man vislabāk būtu doties praksē un kur es varētu īstenot prakses uzdevumus? Kā izvēlēties? Pēc institūcijas atrašanās vietas, pēc mērķa grupas vai pēc prakses vadītāja?

Pirms man bija jāpieņem galīgais lēmums par prakses vietas izvēli, mums kā studentiem bija iespēja satikt potenciālos prakses vadītājus klātienē Rīgas Sociālajā dienestā. Šis tikšanās laikā tika sniegts plašāks pārskats par mācību prakses norisi, tās mērķiem un uzdevumiem, kā arī par pienākumiem un prasībām gan praktikantiem, gan prakses vadītājiem. Pēc tam katrs prakses vadītājs iepazīstināja ar sevi, pastāstīja, kurā institūcijā un ar kādu mērķa grupu ikdienā strādā, kā arī nedaudz ieskicēja savu profesionālo ikdienu.



Mirklis no izlaiduma

Tikšanās ar potenciālajiem prakses vietu vadītājiem bija vērtīga, jo pēc prezentācijām un iepazīšanās studentiem bija iespēja individuāli aprunāties ar prakses vadītājiem un labāk saprast, vai konkrētā institūcija un mērķa grupa ir tā, ar kuru vēlētos strādāt nākamās trīs mēnešus. Bija iespējams gūt priekšstatu par prakses vadītāju komunikācijas stilu, attieksmi un atvērtību sadarbībai ar studentiem. Šī tikšanās palīdzēja arī man pieņemt lēmumu par prakses vietu.

Sākotnēji apsvēru iespēju praksi īstenot Rīgas 1. slimnīcā, jo šajā vidē vēlējos iegūt praktisko pieredzi, kā arī sarunā ar iestādes sociālo darbinieci jutu ieinteresētību nodrošināt pēc iespējas interesantu un vērtīgu prakses pieredzi. Tomēr tobrīd šī vēl nebija apmaksāta prakse, un tas bija aspekts, kam pievērsu uzmanību. Ja ir iespēja studiju laikā nepārslogot sevi ar papildu darbu ārpus mācībām, tad šķita loģiski izvēlēties prakses vietu, kur iespējams vienlaikus iegūt gan profesionālo pieredzi, gan finansiālu atbalstu. Tādēļ lēmu par labu Rīgas Sociālā dienesta Ģimenes atbalsta centram, lai īstenotu praksi pie sociālās darbinieces darbā ģimenēm ar bērniem.

Šī arī bija mērķa grupa, kas mani ieinteresēja studiju laikā.

Aptuveni mēnesi pēc sanāksmes bija pirmā prakses diena, kas sākās, iepazīstoties ar institūcijas darba kārtību un nokārtojot nepieciešamās formalitātes. Pēc tam kopā ar kursa biedreni, kura arī izvēlējās šo institūciju, devāmies uz izvēlēto prakses vietu. Ceļā uz to, protams, aizdomājos, kā veidosies sadarbība ar prakses vadītāju, kādi būs mani pienākumi un vai spēšu iejusties jaunajā vidē. Prātā radās arī jautājumi, vai es sapratīšu darba procesu un vai vispār sapratīšu, kas notiek, vai nebūšu lieka nasta jau tā noslogotajam sociālajam darbiniekam. Atskatoties saprotu, ka tieši šī nedrošības sajūta man palīdzēja apzināties, cik nozīmīgs ir atbalsts profesionālās identitātes veidošanās sākumā. Līdz praksei sociālais darbs man lielā mērā bija teorija, bet prakses uzsākšana lika apzināties, ka neviens nesāk ar pilnīgu pārliecību par sevi.

Nonākot prakses vietā, izrādījās, ka mana prakses vadītāja tobrīd bija atvaļinājumā, tomēr mani un manu kursa biedreni viesmīlīgi uzņēma Ģimenes atbalsta centra vadītāja. Tas, kā viņa mūs uzņēma, ar savu atsaucīgo attieksmi un vienkāršību, jau pirmajā dienā ļāva justies brīvāk un drošāk. Noteikti varu teikt, ka pirmo satikto cilvēku attieksme radīja labu pirmo iespaidu un atviegloja iejušanos jaunajā vidē, un pirmais iespaids ir svarīgs.

Pāris dienas vēlāk, kad iepazinoties ar savu prakses vadītāju, kura strādā ar metodiku "Sociālais darbs ģimenēm ar bērniem", sāku iesaistīties praktiskajā darbā. Prakses laikā pakāpeniski iesaistījies darbā ar klientiem un sociālā gadījuma vadīšanas procesā prakses vadītājas uzraudzībā.

Apjomīgākais un nozīmīgākais prakses uzdevums bija sociālā gadījuma vadīšanas procesa apguve. Man tika uzticēts viens sociālais gadījums, ar kuru strādāju visas prakses laikā. Ar prakses vadītājas atbalstu pakāpeniski iepazinoties ar sociālā gadījuma risināšanas procesu, sākot no informācijas apkopošanas un situācijas izvērtēšanas līdz intervences plāna izstrādei un darbam ar klientu.

Vadītais gadījums bija saistīts ar viena vecāka ģimeni, kurā auga trīs bērni. Sākumā iepazīnos ar informāciju no pirmsskolas izglītības iestādes par iespējamu nepietiekamu bērnu aprūpes un higiēnas nodrošināšanu ģimenē. Tika ziņots, ka bērni uz bērmudārzu bieži ierodas netīrā apģērbā, ar netīrām kājām, kā arī bija aizdomas par iespējamu alkohola lietošanu ģimenē.

Pēc tam kopā ar prakses vadītāju piedalījās konsultācijā ar klienti, kuras laikā tika noslēgta vienošanās par sadarbību un saskaņota mājas vizīte. Apmeklējuma laikā bija redzama ģimenes ikdienas situācija – dzīvoklī bija ļoti liela sadzīviska nekārtība, nevēdinātas telpas, netīras drēbes. Telpās bija jūtama cigarešu dūmu smaka, kas liecināja par nesenu smēķēšanu, un tika konstatēts, ka māte smēķē dzīvoklī arī laikā, kad tajā atrodas bērni.

Vēlāk piedalījās problēmu izvērtēšanā, klienta resursu noteikšanā un intervences plāna izstrādē. Tika izvirzīti gan īstermiņa, gan ilgtermiņa mērķi – uzlabot bērnu higiēnu un aprūpi, sakārtot dzīvesvietu, motivēt māti sadarboties ar speciālistiem un uzlabot bērnu attīstības vidi.

Trīs mēnešu prakses laikā nebija iespējams īstenot visu gadījuma vadīšanas procesu, un prakses vadītāja turpināja strādāt ar šo gadījumu bez manis. Pēc gada, uzsākot darba gaitas prakses vietā, man bija iespēja noskaidrot ģimenes pašreizējo situāciju. Man bija prieks redzēt, ka ģimenē ir vērojami uzlabojumi, kliente uzsākusi apmeklēt "Bērnu emocionālās audzināšanas grupas", dzīvesvieta bija kārtīgāka, dzīvoklī vairs nebija jūtama cigarešu smaka, kā arī kopumā situācija ģimenē bija labāka.

Šis process palīdzēja izprast gadījuma vadīšanas metodikas praktisko izmantošanu. Pirms prakses biju domājusi, ka sociālā darbinieka uzdevums ir pēc iespējas ātrāk panākt pārmaiņas ģimenē, piešķirt nepieciešamos pakalpojumus, taču praksē sapratu, ka nozīmīga darba daļa ir pacietība un spēja pieņemt, ka pārmaiņas notiek pakāpeniski. Fakts, ka pēc gada ģimenes situācija bija uzlabojusies, man parādīja, ka sociālā darba rezultāti ne vienmēr ir redzami uzreiz.

Paralēli gadījuma vadīšanai iesaistījās arī citos

darba pienākumos. Kopā ar prakses vadītāju piedalījās dzīvesvietas apmeklējumos. Guvu izpratni par to, kā sociālais darbinieks ieiet mājas vidē un kam pievērš uzmanību ģimenes situācijas izvērtēšanā. Šeit saslēdzās augstskolā iegūtās teorētiskās zināšanas ar iespēju tās lietot praksē. Pirmo reizi ieejot dzīvoklī, es nedaudz apjuku – ar ko jāsāk un kam pievērst uzmanību. Tomēr ar laiku sapratu, ka viss notiek soli pa solim un pārliecība rodas darba procesā.

Arī piedalīšanās klientu konsultācijās sniedza vērtīgu ieskatu sociālā darbinieka darbā ar klientiem. Novēroju, kā tiek uzsākta saruna, veidotas uzticības pilnas profesionālās attiecības un vienlaikus uzturētas profesionālās robežas. Guvu priekšstatu, cik būtiska ir spēja pielāgot komunikācijas stilu katram klientam, ņemot vērā viņa emocionālo stāvokli, situāciju un vajadzības. Bija iespējams novērot arī empātijas, aktīvās klausīšanās un emociju atspoguļošanas nozīmi klienta problēmsituācijas risināšanas procesā.

Sociālajā darbā ir svarīga spēja komunicēt ar klientiem viņiem saprotamā valodā, kas arī ietver citu valodu zināšanas. Viens no maniem personīgajiem izaicinājumiem bija, ka manas krievu valodas zināšanas nav tādā līmenī, lai es varētu brīvi komunicēt ar klientiem un pilnībā saprast visu, ko viņi stāsta. Tas ierobežoja manu iesaisti praksē, jo ne vienmēr spēju aktīvi piedalīties sarunās ar klientiem vai iesaistīties darba procesā.

Prakses laikā pirmo reizi strādāju ar programām "SOPA" un "ELISS" (Rīgas pašvaldības lietvedības sistēma), kā arī apguvu dažādu dokumentu un veidlapu aizpildīšanu. Veicot darba uzdevumus programmā "SOPA", sākotnēji baidījos pieļaut kļūdas vai veikt nepareizas darbības, taču, pakāpeniski iegūstot praktisku pieredzi, kļuvu pārliecinātāka un labāk izpratu programmas darbību. Liels resurss bija Rīgas Sociālā dienesta darbinieku *MS SharePoint* vietne, no kuras ieguvu vērtīgu un praktisku informāciju par pašvaldībā pieejamiem pakalpojumiem, to piešķiršanas kārtību, sadarbības partneriem un citiem darbam nepieciešamiem resursiem. Studiju procesā nav iespējas praktiski strādāt ar sociālajā darbā izmantotajām informācijas sistēmām, tādēļ prakse bija pirmā vide, kurā varēju iepazīt

dokumentācijas apriti un informācijas reģistrēšanu datubāzēs.

Papildus praktisko darba iemaņu apguvei prakses laikā ieguvu arī vērtīgu pieredzi profesionālā atbalsta procesā – kovīzijā. Pirms prakses man nebija priekšstats, kas ir kovīzija un kā tā norisinās praksē, tāpēc kā prakticante ļoti novērtēju, ka varēju piedalīties. Vienā no kovīzijām man bija iespēja pārrunāt arī savu vadīto gadījumu, saņemt kolēģu redzējumu par situāciju un ieteikumus turpmākam darbam ar klientu. Dalība kovīzijās palīdzēja analizēt savu gadījumu un reflektēt par paveikto darbu. To laikā mācījos izcelt būtiskāko informāciju, skaidri un konkrēti izstāstīt par gadījumu, atbildēt uz jautājumiem un lietot sociālā darba profesionālo terminoloģiju.

Viennozīmīgi varu teikt, ka sociālo darbinieku ikdiena ir noslogota ar darba pienākumiem, tāpēc sadarbībā starp praktikantu un prakses vadītāju svarīga ir skaidra komunikācija, vienošanās par noteiktu plānu un turpmākajām rīcībām. Tas palīdz nodrošināt, ka studentam ir saprotami uzdevumi un nav sajūtas, ka traucē sociālā darbinieka darba procesu un ikdienu, ir kā lieks slogs prakses darba vadītājam, savukārt sociālais darbinieks var veiksmīgāk apvienot savus tiešos darba pienākumus un vadīt praktikantu ar skaidriem mērķiem un uzdevumiem.

Jāņem vērā, ka ne vienmēr ir iespējams praktikantu aktīvi iesaistīt visos darbos, un tas ir pilnībā saprotami. Tomēr arī šādos brīžos, esot līdzās sociālajam darbiniekam kā “ēna”, praktikants var daudz iegūt, novērojot darba procesu

– darbu ar klientiem, dalību starpinstitucionālās sanāksmēs, dokumentācijas aizpildīšanu, telefona sarunas ar klientiem, citiem speciālistiem un institūcijām. Tas viss palīdz iepazīt sociālā darbinieka ikdienu arī situācijās, kad nav iespējams praktikantu aktīvi iesaistīt darba procesā.

Vēlos uzsvērt ne mazāk svarīgu aspektu kā prakses uzdevumu veikšanu, proti, sadarbību ar prakses vadītāju. Iepazīstot savu prakses vadītāju, mums ļoti ātri izdevās rast kopīgu valodu. Mūsu sadarbība veidojās dabiski, var teikt, ka bijām “uz viena viļņa”. Tas, protams, uzreiz uzlaboja manu prakses pieredzi, jutos droši uzdot jautājumus, iesaistīties un mācīties, jo zināju, ka vienmēr saņemšu atbildes. Ļoti nozīmīgi bija arī tas, ka prakses vadītāja aktīvi iesaistīja mani darba vidē, informējot par ikdienas norisēm un kolektīva aktivitātēm, kā arī aicinot līdzī uz pusdienām.

Varu teikt, ka liela nozīme ir tam, kā praktikants tiek uzņemts un kā veidojas sadarbība ar prakses vadītāju. Liela loma ir arī personību sadarbībai – ja izdodas izveidot labu savstarpējo sapratni, prakses pieredze kļūst pilnvērtīgāka gan zināšanu, gan profesionālo prasmju ziņā, jo praktikants jūtas brīvāk uzdot jautājumus, aktīvāk iesaistās darba procesā un labāk apgūst jauno informāciju. Šāda sadarbība veicina uzticēšanos, atbalstu un pozitīvu darba atmosfēru.

Tomēr arī gadījumos, kad cieša savstarpējā sapratne neveidojas, ļoti svarīga ir prakses vadītāja ieinteresētība studentā, vēlme palīdzēt, dalīties savās zināšanās un radīt vidi, kurā praktikants var attīstīties un justies droši. Praktikants ļoti ātri sajūt, vai prakses vadītājs patiesi vēlas sadarbīties un nodot savas zināšanas. Svarīgi ir arī tas, kā praktikantu uzņem pārējie kolēģi un vai viņu uztver kā topošo speciālistu, jo sociālais darbs ir komandas darbs, kur būtiska ir savstarpējā cieņa, sadarbība un atbalsts.

Protams, atbildību par veiksmīgu prakses norisi nevar uzlikt tikai prakses vadītājam. Students pats lielā mērā nosaka, cik daudz iegūs no prakses, jo ļoti svarīga ir iniciatīva, vēlme jautāt, interesēties, iesaistīties un nepieciešamības gadījumā arī piedāvāt palīdzību. Reizēm

« Papildus praktisko darba iemaņu apguvei prakses laikā ieguvu arī vērtīgu pieredzi profesionālā atbalsta procesā – kovīzijā. »

« Students pats lielā mērā nosaka, cik daudz iegūs no prakses, jo ļoti svarīga ir iniciatīva, vēlme jautāt, interesēties, iesaistīties un nepieciešamības gadījumā arī piedāvāt palīdzību. »

bailes kļūdīties var traucēt mācīšanās procesam, tomēr profesionālā izaugsme notiek tieši caur praktisku iesaistīšanos un iegūto pieredzi. Būtiska ir arī spēja pieņemt atgriezenisko saiti un mācīties no tās, jo tas palīdz pilnveidoties gan profesionāli, gan personīgi. Tajā pašā laikā students nevar gaidīt, ka visas zināšanas tiks iedotas, daudz kas ir jāmeklē, jāizprot un jāapgūst arī patstāvīgi. Manuprāt, tieši ieinteresēts prakses vadītājs, atbalstoša darba vide un paša studenta aktīva iesaiste ir tie faktori, kas nosaka, cik vērtīga un veiksmīga būs prakses pieredze.

Runājot par papildu atbalstu prakses laikā, man kā studentei tika nodrošinātas supervīzijas no augstskolas puses. To laikā studenti varēja dalīties ar savu prakses vietu, infrastruktūru, sadarbību ar prakses vadītāju, citiem institūcijas kolēģiem un speciālistiem. Tika diskutēts par ētikas dilemmām un konfidencialitātes ievērošanu praksē. Ar kursa biedriem un supervizoru no augstskolas puses apspriedām pozitīvās un negatīvās pieredzes prakses vietā, informācijas apriti institūcijā, iesaistot studentu. Pārrunājām gadījuma vadīšanas procesu, tā virzību, analizējām genogrammas un ekokartes, kā arī uzdevumu pildīšanu grupās.

Tas bija noderīgi, jo studenti varēja dalīties ar jebko, ko vēlējās pārrunāt. Kopā varējām analizēt situācijas, sniegt ieteikumus viena otram, dalīties pieredzē un mācīties no citu pieredzes. Man bija interesanti klausīties, kā veicas citiem kursa biedriem.

Man personīgi viens no lielākajiem ieguvumiem bija tas, ka praksē atrados kopā ar savu kursa biedreni. Mums abām tika piešķirts kopīgs kabinets, kur katrai bija savs darba galds un dators, un mēs ikdienā atradāmies vienā telpā. Tas radīja papildu emocionālo komfortu un nepiespiestu gaisotni, jo vienmēr blakus bija pazīstams cilvēks, ar kuru varēja brīvi komunicēt.

Mēs viena otrai bijām liels atbalsts, varējām pārrunāt redzēto, analizēt dažādas situācijas, dalīties pieredzē un palīdzēt rast risinājumus, ja radās neskaidrības par uzdotajiem uzdevumiem vai universitātes prasībām. Bieži vien tieši savstarpējās sarunās radās jaunas idejas un lielāka izpratne par procesiem sociālajā dienestā, analizējot dažādas situācijas un sociālā darbinieka pieņemtos lēmumus. Līdz ar to prakses laiks pagāja daudz vieglāk un patīkamāk, kā arī ieguvām vairāk, jo mācījāmies ne tikai no prakses vadītājiem, bet arī viena no otras.

Kā jau zināms, sociālais darbs ir praksē balstīta profesija un akadēmiska disciplīna. Esot praksē, katrs students pamana, pie kurām prasmēm nepieciešams vairāk piestrādāt vai kādu zināšanu vēl pietrūkst. Augstskola sniedz bagātīgas teorētiskās zināšanas, tomēr personīgi jutu, ka trūkst iemaņu dažās praktiskās, reālajām situācijām pietuvinātās jomās, īpaši runājot par veiksmīgas komunikācijas veidošanu ar klientu.

Prakses laikā man radās jautājumi, kā pareizi komunicēt ar klientu situācijā, kad problēmas netiek pilnībā noliegtas, bet arī netiek uztvertas kā pietiekami nopietnas. Vērtīgi bija novērot, kā sociālais darbinieks saglabā atbalstošu un neuzbrūkošu komunikāciju, vienlaikus skaidri norādot uz riskiem bērniem. Tas palīdzēja labāk saprast intervēšanas prasmes un profesionālas komunikācijas nozīmi sociālajā darbā.

Tieši prakses laikā aizdomājos, ka studiju procesā būtu vērtīgi vairāk pievērsties komunikācijas prasmju attīstīšanai dažādās sarežģītās situācijās. Piemēram, kā runāt par neērtām tēmām, komunicēt ar klientu, kurš neredz savu problēmu, vai veicināt iesaisti komunikācijā, ja klients ir noslēgts. Tāpat noderīgi būtu vairāk apgūt, kādu informāciju nepieciešams iegūt pirmajā tikšanās

reizē, kā veiksmīgāk iegūt informāciju no klienta, vienlaikus respektējot viņa autonomiju, kā noteikt profesionālas robežas un saglabāt emocionālo noturību sarežģītās situācijās.

Šī bija viena no jomām, kur visvairāk izjutu atšķirību starp teorētiskajām zināšanām un reālo darbu ar klientu. Prakse deva iespēju novērot profesionālu darbu un pakāpeniski attīstīt prasmes, kuras studiju vidē ir grūtāk pilnvērtīgi apgūt.

Uzskatu, ka papildus šai trīs mēnešu mācību praksei būtu nepieciešams organizēt prakses arī citos akadēmiskajos gados, bet īsākos laika posmos, lai studenti varētu iepazīt profesiju no dažādiem skatupunktiem. Trīs mēneši sniedz labu ieskatu darbā ar konkrētu mērķa grupu, taču, ja students šajā laikā saprot, ka tas nav viņa "lauciņš", nākamās iespējas izmēģināt ko citu var rasties, tikai uzsākot darba gaitas. Dažādu prakšu pieredze palīdzētu studentiem pieņemt pārdomātākus lēmumus par nākotnes karjeras virzienu, labāk izprast darbu ar dažādām mērķa grupām, iegūt izpratni par kolēģu darbu citās sociālā darba jomās, kā arī attīstīt daudzveidīgākas prasmes un plašāku profesionālo redzējumu.

Svarīgi ir atcerēties, ka tieši šie trīs mēneši var būtiski ietekmēt studenta lēmumu "būt vai nebūt", strādāt vai nestrādāt par sociālo darbinieku. Šajā laikā veidojas priekšstats par darbu ar konkrēto mērķa grupu un iestādi, tā bieži ir pirmā reālā saskarsme ar sociālo darbu. Ja prakses pieredze ir

pozitīva, students biežāk izjūt lielāku motivāciju turpināt profesionālo ceļu sociālajā darbā, rodas pārliecība par savām spējām un vēlme attīstīties šajā profesijā. Savukārt neveiksmīga pieredze var radīt šaubas par profesijas izvēli, mazināt motivāciju un atstāt negatīvu priekšstatu par sociālo darbu kopumā. Šis ir laiks, kad studentam tiek dota iespēja iejusties sociālā darbinieka lomā reālā darba vidē un izvērtēt, vai šī profesija viņam ir piemērota un saistoša.

Vēlos uzsvērt, ka praktikanta pieredzi lielā mērā var attiecināt arī uz jaunajiem sociālajiem darbiniekiem, kuri tikai uzsāk darbu institūcijā. Arī viņiem sākumā ir daudz jautājumu, nedrošība un vēlme saprast darba vidi, kolektīvu un savus pienākumus. Tāpat kā praktikantam, arī jaunajam darbiniekam ļoti nozīmīga ir sadarbība ar darba vadītāju vai kolēģi, kurš palīdz iejusties darba vidē, dalās savās zināšanās, atbalsta un rada drošu vidi, kurā iespējams mācīties, uzdot jautājumus un pakāpeniski attīstīt savas profesionālās prasmes. Tieši attieksme, komunikācija un vēlme iesaistīt jaunpienācēju kolektīvā var būtiski ietekmēt to, kā cilvēks jutīsies darba vietā un cik veiksmīgi spēs iejusties profesijā.

Ko prakse patiesībā nozīmē studentam? Es teiktu, ka tā ir robežšķirne starp teorētisku priekšstatu par profesiju un pirmo reālo profesionālo pieredzi. Tieši praksē iespējams saprast, kā sociālais darbs izskatās ikdienā, novērtēt, vai šī profesija un darba vide ir piemērota pašam studentam. Prakse dienestā man deva lielāku pārliecību par savām spējām strādāt sociālā darba jomā, un bez šīs pieredzes es, visticamāk, nebūtu pieņēmusi lēmumu uzsākt darba gaitas institūcijā.

Vēlos aicināt praktikantus un jaunos sociālos darbiniekus nebaidīties uzdot jautājumus, iesaistīties un mācīties no citu darbinieku pieredzes, kā arī būt atvērtiem runāt par neskaidrībām un grūtībām, ar kurām nākas saskarties. Savukārt prakses un darba vadītājiem – saglabāt ieinteresētību, pacietību un vēlmi dalīties savās zināšanās. Kopā mēs paši veidojam vidi un attieksmi vienam pret otru, tāpēc ir svarīgi saglabāt cilvēcību, sapratni, spēju palīdzēt citiem un rūpēties arī par sevi.



Darbā ar jauniešiem

Sociālais darbinieks Latvijā un Īrijā: ir vērts ieguldīt savā profesionālajā attīstībā



Una Lapskalna-Alksne

Latvijas Sociālo darbinieku biedrības valdes priekšsēdētāja



Gita Remesa

"Autism A Chara", dienas centra pilngadīgām personām ar autismu vadītāja

Ar Gitu iepazīnāties 2024. gadā, kad viņa pie manis pienāca pēc konferences Liepājā, uzrunājot ar vēlmi iestāties Latvijas Sociālo darbinieku biedrībā. Gita konferencē uzstājās ar referātu, daloties pieredzē par sociālajiem pakalpojumiem Saldus novadā. Vēroju Gitu, kā viņa ar degsmi un pārliecību stāstīja par darbu, ko veic, lai gan vadītājas amatā viņa bija tikai mēnesi. Man bija prieks redzēt sociālo darbinieku, kuram "deg acis".

Mūsu saruna notiek, kad viesojos Gitas ģimenē Īrijā un mēs diskutējam par sociālo darbu Latvijā un Īrijā.

Gita, iepazīstini ar sevi un, lūdzu, izstāsti savu stāstu – kā nokļuvi sociālajā jomā?

Šobrīd strādāju Īrijā dienas centrā cilvēkiem ar autismu un esmu šī centra vadītāja. Mans ceļš sociālajā darbā nav bijis iepriekš rūpīgi izplānots – tas sākās negaidīti un kļuva par manu aicinājumu.

Ar sociālo darbu pirmo reizi saskāros laikā no 2011. līdz 2013. gadam, kad kopā ar ģimeni dzīvojām Īrijā. Tas notika pavisam nejauši. Tobrīd strādāju darbā, kur vēlāk atklājās, ka darba

devējs maksā algu aploksnē. Pēc darba attiecību pārtraukšanas, lai nodrošinātu sev ienākumus līdz jauna darba atrašanai, pieteicos bezdarbnieka statusam. Sarunas laikā ar darbinieku uzsvēru, ka vēlos pēc iespējas ātrāk atgriezties darba tirgū.

Pēc nepilnām divām nedēļām saņēmu zvanu ar uzaicinājumu uz konsultāciju, kuras mērķis bija palīdzēt atrast man piemērotāko darbu. Sākotnēji šķita, ka tas būs tikai formalitāšu pasākums, tomēr nolēmu turp doties. Mani sagaidīja divi konsultanti, kuri interesējās par manām zināšanām, prasmēm un nākotnes plāniem. Sarunas laikā tika piedāvāti dažādi darba varianti, līdz viens no viņiem jautāja: "Vai tu vēlētos strādāt ar jauniešiem jauniešu centrā? Tu esi jauna, enerģiska, domāju, ka tas tev varētu patikt."

Es nekavējoties piekritu. Manā izpratnē jauniešu centrs bija līdzīgs tiem, kurus biju redzējusi Latvijā – vieta, kur pulcējas aktīvi, radoši un sabiedriski jaunieši. Pirms darba uzsākšanas bija jāiziet *Garda Vetting* procedūra – Īrijas policijas veikta personas pārbaude, lai pārliecinātos par personas atbilstību darbam ar bērniem un jauniešiem.

Kad aptuveni pēc mēneša saņēmu apstiprinājumu, devos uz savu jauno darba vietu. Jau tuvojoties centram, sapratu, ka mana sākotnējā izpratne par šo darbu nav bijusi precīza. Biju izveidojusi priekšstatu par dienas centru, kādu pati pusaudžu gados apmeklēju, un kas bija vieta, kur saturīgi pavadīt brīvo laiku. Pie ēkas jaunieši smēķēja, bet, ieejot iekšā, redzēju jauniešus, darbiniekus un arī policijas pārstāvjus. Tas ļoti atšķīrās no priekšstata, kādu biju izveidojusi.

Vēlāk sapratu, ka šis jauniešu centrs pildīja daudz plašākas funkcijas, nodrošinot dažādu speciālistu konsultācijas un komandas darbu, kas vērsts uz jaunieša prasmju attīstību patstāvīgai dzīvei. Tajā jaunieši varēja lietderīgi pavadīt brīvo laiku, saņemt atbalstu, piedalīties dažādās nodarbībās un aktivitātēs. Daudzi centra apmeklētāji nāca no sociāli mazāk aizsargātām ģimenēm, savukārt daļa jauniešu bija nonākuši tiesībsargājošo iestāžu redzeslokā un iesaistīšanās centra aktivitātēs viņiem bija kā daļa no sociālās rehabilitācijas un atbalsta procesa.

Dažādu apstākļu dēļ pēc kāda laika ar ģimeni bijām spiesti atgriezties Latvijā, kur uzsākām savu uzņēmējdarbību. Tomēr sociālais darbs no manas dzīves nebija pazudis. Joprojām spilgti atceros sarunu ar vīru pēc vairākiem gadiem. Viņš man teica: "Kad tu strādāji Īrijā ar jauniešiem, tavās acīs bija īpaša dzirksts. Tās mirdzēja pat tad, kad nācās saskarties ar ļoti sarežģītām situācijām." Šie vārdi lika man aizdomāties. Es sapratu,

ka darbs ar cilvēkiem man sniedza piepildījumu, ko nebiju atradusi citur.

Tā kā astoņus gadus nebiju dzīvojusi Latvijā, man nebija skaidrs, kā uzsākt darbu sociālajā jomā. Kāda paziņa paskaidroja, ka nepieciešama atbilstoša izglītība. Sāku pētīt studiju iespējas un izvēlējos Liepājas Universitāti. Šo lēmumu nekad neesmu nožēlojusi. Studiju laikā īpaši novērtēju pasniedzēju ieteikumu katru praksi veikt citā iestādē, lai iepazītu dažādas sociālā darba jomas un mērķa grupas. Lai gan es zināju, ka mani visvairāk interesē darbs ar jauniešiem, nolēmu izmantot visas iespējas gūt pieredzi. Kādu dienu pamanīju vakanci kaimiņu novada sociālajā dienestā. Godīgi sakot, biju pārliecināta, ka darbu neiegūšu, jo vēl studēju. Tomēr nolēmu doties uz interviju, lai iegūtu pieredzi un saprastu atlases procesu.

Intervijas beigās mani informēja, ka vakance tiks piešķirta kandidātam ar augstāko izglītību un pieredzi. Tas mani nepārsteidza. Taču dažas dienas vēlāk saņēmu zvanu ar negaidītu piedāvājumu – sociālajā dienestā nebija brīvas sociālā darbinieka vietas, taču man tika piedāvāts nodarbinātības vadītājas amats darbā ar jauniešiem. Biju neizsakāmi priecīga un ilgi nespēju noticēt, ka tas patiešām notiek.

Šis posms kļuva par ļoti nozīmīgu pamatu manai profesionālajai attīstībai. Jauniešu atbalsta centrs, kurā strādāju, bija arī HIV infekcijas profilakses punkts, un tas man deva iespēju satikt jauniešus ar ļoti atšķirīgiem dzīvesstāstiem un pieredzēm. Kolēģi ne tikai mīlēja savu darbu, bet arī iemācīja man skatīties uz katru jaunieta plašākā kontekstā – kā uz daļu no ģimenes un kopienas. Viņi iemācīja nevis vērtēt cilvēku pēc viņa uzvedības, bet censties ieraudzīt stāstu, kas slēpjas aiz tās – pieredze, sāpes un vajadzības. Šī izpratne kļuva par vienu no maniem svarīgākajiem profesionālajiem principiem, kas mani pavada joprojām.

Īpaši spilgti atmiņā palicis kāds notikums attālināto mācību laikā. Skolotāja vairākkārt aicināja kādu jaunieta ieslēgt kameru, bet viņš skaidroja, ka tā nedarbojas. Skolotāja neticēja un draudēja ar negatīvu vērtējumu. Tobrīd biju klāt un



Latvijas Sociālo darbinieku biedrības biedru pieredzes apmaiņas brauciens Saldū

palīdzēju jauniešiem mācībās. Vēlāk kolēģe paskaidroja, ka jaunieši dzīvo sociālā atbalsta centrā un planšetes kamera patiešām ir bojāta. Nepilnas divas stundas vēlāk skolas direktors personīgi atveda viņam jaunu planšeti. **Šis šķietami nelielais notikums man spilgti parādīja, ko nozīmē uz personu centrētā pieeja – vispirms uzklaust, izprast situāciju un tikai tad izdarīt secinājumus.**

Tā sākās mans ceļš sociālajā darbā Latvijā. Pēc nepilna gada kļuva par sociālo darbinieci darbā ar ģimenēm un bērniem, vienlaikus vadot nodarbinības dienas aprūpes centrā cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem. Šis periods sakrita ar Covid-19 pandēmiju un nopietnām veselības problēmām manā dzīvē. Pēc muguras operācijas atgriešanās darbā nebija viegla ne fiziski, ne emocionāli. Tomēr šis laiks man iemācīja novērtēt savu spēku, izturību un neatlaidību.

Vēlāk pieņēmu lēmumu meklēt jaunus profesionālos izaicinājumus un uzsāku darbu Saldus novada pašvaldības aģentūrā "Sociālais dienests" kā sociālā darbiniece pilngadīgām personām ar funkcionāliem traucējumiem. Šeit saņēmu nozīmīgu atbalstu no vadības, kolēģiem un supervizoriem. Tieši šajā darbā iemācījās būt patstāvīgāka, aizstāvēt savu profesionālo viedokli un argumentēti pieņemt lēmumus.

Pēc pusotra gada man tika uzticēta sociālā nama vadība, kur tika nodrošināti trīs svarīgi pakalpojumi – īslaicīgās uzturēšanās mājoklis, sociālie dzīvokļi un grupu (mājas) dzīvokļi. Tas bija izaicinošs, bet ļoti vērtīgs profesionālās izaugsmes posms. Ikdienā sastapos gan ar sistēmiskām problēmām, gan ar nepieciešamību meklēt individuālus risinājumus cilvēku vajadzībām. Tieši šajā laikā arvien skaidrāk sapratu, cik nozīmīgi ir pakalpojumi cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem un cik būtiska ir iespēja viņiem dzīvot pēc iespējas patstāvīgāku un piepildītāku dzīvi.

Lai gan sociālo namu vadīju neilgu laiku, šis darbs man ir palicis īpaši tuvs sirdij. Man vienmēr bija svarīgi, lai iedzīvotāji justos droši, sadzirdēti un cienīti. Bieži viņiem teicu: "Nav svarīgi, no kurienes mēs nākam – mēs visi esam cilvēki, un šeit mēs esam kā viena ģimene."

Pēc darba grupu dzīvokļos sapratu, ka cilvēki ar garīga rakstura traucējumiem ir tā mērķa grupa, ar kuru vēlos strādāt arī turpmāk. Protams, darbs pašvaldības sociālajā dienestā bieži vien saistīts ar dažādiem normatīvajiem aktiem un sistēmiskiem izaicinājumiem, kas ne vienmēr ir cilvēkam labvēlīgi. Tomēr vislielāko gandarījumu man vienmēr sagādāja brīži, kad redzēju, kā cilvēks apgūst jaunu prasmi, kļūst patstāvīgāks un sāk vairāk ticēt saviem spēkiem. Tieši šie mazie, bet nozīmīgie sasniegumi man atgādināja, kāpēc esmu izvēlējies sociālā darba profesiju.

Tu minēji, ka uzsāki sociālā darba gaitas ārpus Latvijas, pēc tam atgriezies Latvijā un tagad ar ģimeni atkal esat Īrijā? Kas ir tie iemesli, kāpēc tomēr pieņēmt lēmumu mainīt valsti, nevis palikt Latvijā?

Tā kā mūsu ģimene jau iepriekš vairākus gadus bija dzīvojusi Īrijā, doma par atgriešanos ik pa laikam tika apspriesta. Tomēr tieši 2025. gadā visi ģimenes locekļi vienlaikus jutām, ka ir pienācis īstais brīdis pārmaiņām. Lēmumu lielā mērā ietekmēja arī bērnu nākotnes iespējas. Meita bija pabeigusi 9. klasi, un Īrijā viņai bija iespēja uzsākt mācības *Transition Year* (latviešu val. – pārejas gads) programmā – īpašā mācību gadā, kas jauniešiem palīdz attīstīt dzīves prasmes, iepazīt dažādas profesijas un apzināties savas nākotnes intereses. Dēls izvēlējās *Apprenticeship* (latviešu val. – mācekļa periods) programmu, kas ļauj vienlaikus iegūt profesionālo izglītību un darba pieredzi, saņemot arī atalgojumu. Mums kā vecākiem bija svarīgi, lai bērniem būtu iespēja attīstīt savas prasmes un veidot patstāvīgu nākotni. Arī vīram atgriešanās Īrijā bija nozīmīga. Viņš pēc profesijas ir pavārs, taču Latvijā strādāja citā jomā. Darbs virtuvē viņam vienmēr ir patīcīgs, un Īrijā šī profesija tiek augstāk novērtēta gan atalgojuma, gan prestiža ziņā. Tagad viņš jau strādā kā galvenais pavārs restorānā.

Savukārt es zināju, ka darbu sociālajā jomā at-radīšu. Atšķirībā no pirmās reizes, kad devos uz Īriju, šoreiz man jau bija skaidrs profesionālais virziens un mērķa grupa, ar kuru vēlos strādāt. Pieredze Latvijā man bija palīdzējusi saprast, ka vēlos savu profesionālo nākotni saistīt ar cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem. Mūsu

lēmums bija gan profesionāls, gan personīgs. Tā kā visa ģimene bija vienprātis, lēmuma pieņemšana nebija sarežģīta. Turklāt pirms aizbraukšanas biju saskārusies ar profesionālās izdegšanas pazīmēm un sapratu, ka man ir nepieciešamas pārmaiņas, lai atgūtu līdzsvaru un motivāciju. Lielākās bažas bija saistītas ar mājokļa atrašanos. Īrijā jau vairākus gadus pastāv nopietna mājokļu krīze, un atrast dzīvesvietu ir ļoti sarežģīti. Tomēr mums izdevās atrast mājokli, un pēc tam viss ritēja daudz veiksmīgāk, nekā bijām plānojuši.

Runājot par apkārtējo reakciju, mums vissvarīgākais bija mūsu pašu ģimenes locekļu viedoklis. Mēs daudz runājām par šo lēmumu, uzklusējām viens otra domas, cerības un bažas. Protams, daži kolēģi nebija priecīgi par manu aiziešanu un mēģināja mani atrunāt, taču mūsu lēmums jau bija pārdomāts un pārliecinošs.

Vai, atgriežoties Īrijā, tu visu sāki no nulles punkta?



No Gitas privātā arhīva

Man nebija sajūtas, ka jāsāk viss no nulles. Īrija mums bija zināma valsts. Mēs šeit jau bijām dzīvojuši, sapratām sistēmu, zinājām ikdienas dzīves kārtību un mums bija iepriekšējā pieredze. Tāpēc pārcelšanās vairāk līdzinājās atgriešanās procesam, nevis pilnīgi jaunam sākumam. Turklāt realitāte izrādījās vēl labāka, nekā bijām cerējuši.

Kāds process ir Īrijā, lai atrastu darbu? Kas tev bija jāizdara, lai varētu strādāt par sociālo darbinieci?

Kad ieradās Īrijā, nesteidzos uzreiz meklēt darbu. Vispirms bija jāsakārto praktiskās lietas, kas nepieciešamas ikvienam jaunam valsts iedzīvotājam – jāreģistrējas pie ģimenes ārsta, jāatver bankas konts un jāsakārto citi administratīvie jautājumi. Vienlaikus uzsāku arī sociālā darbinieka kvalifikācijas atzīšanas procesu. Īrijā sociālā darbinieka profesija ir stingri reglamentēta. Lai varētu strādāt šajā profesijā, obligāti jābūt reģistrētam CORU – Īrijas veselības un sociālās aprūpes profesionāļu regulatora uzturētajā reģistrā. Bez šīs reģistrācijas sociālā darbinieka amatā strādāt nav iespējams.

Kvalifikācijas atzīšanas process bija viens no pirmajiem un svarīgākajiem uzdevumiem pēc pārcelšanās. Par pieteikuma izskatīšanu samaksāju 610 eiro, un procesu uzsāku 2025. gada oktobrī. Arī šobrīd vēl atrodos noslēdzošajā izvērtēšanas posmā. Tika pieprasīti augstākās izglītības dokumenti, studiju programmu apraksti, informācija par apgūtajiem kursiem, prakses apjomu un profesionālo pieredzi, kā arī dokumentu tulkojumi angļu valodā.

Birokrātiskais process ir ļoti detalizēts un rūpīgi pārraudzīts. CORU pārbaudīja katru iesniegto dokumentu, sazinājās ar Liepājas Universitāti, manām iepriekšējām darba vietām un visām prakses vietām, lai pārliecinātos par sniegtās informācijas atbilstību. Vislielākais izaicinājums bija nepieciešamība vairākkārt sazināties ar Labklājības ministriju, lai iegūtu papildu informāciju, ko pieprasīja regulators. Jāsaka gan, ka ministrijas darbinieki bija ļoti atsaucīgi un nepieciešamo informāciju sagatavoja īsā laikā. Paldies visiem, kuri palīdzēja.

No vienas puses, process prasīja daudz pacietības, taču, no otras puses, tas radīja pārliecību, ka sociālā darba profesija Īrijā tiek uztverta ļoti nopietni un profesionālie standarti tiek rūpīgi uzraudzīti. Tas man radīja sajūtu, ka sociālais darbs šeit tiek augstu novērtēts kā profesija un sabiedrībai nozīmīgs pakalpojums.

Kamēr turpinājās kvalifikācijas atzišanas process, sāku sekot līdzi darba sludinājumiem. Nosūtīju četrus pieteikumus darbam ar cilvēkiem ar dažāda veida funkcionāliem traucējumiem. Atšķirībā no Latvijas, kur atbildi bieži saņem dažu dienu laikā, Īrijā uz darba devēja reakciju nereti jāgaida vairākas nedēļas vai pat mēnesis. Pagāja laiks, bet nesaņēmu atbildi ne no viena darba devēja. Kā jau mēdzu jokot – nodomāju, ka man vienkārši neveicas. Tomēr dzīve atkal pierādīja, ka ne viss notiek pēc iepriekš izveidota plāna. Kādu dienu sēdēju kafejnīcā un dzēru kafiju, kad saņēmu e-pastu no organizācijas, kurā strādāju pašlaik. Viņi bija atraduši manu CV un vēlējās mani uzaicināt uz darba interviju. Tāpēc, kad man jautā, kā atradu darbu Īrijā, es bieži atbildu: "Patiesībā es darbu neatradu – viņi atrada mani."

Gita, pastāsti, lūdzu, kā notiek darba intervija?

Intervija bija ļoti interesanta. Tajā piedalījās gan organizācijas īpašnieks, gan mana nākamā tiešā vadītāja. Mēs daudz runājām par organizācijas vērtībām, darba pieeju un klientiem. Intervijas beigās teicu, ka arī man ir daži jautājumi. Šķita, ka viņi to negaidīja. Es iztaujāju viņus tikpat rūpīgi, cik viņi bija iztaujājuši mani, jo man bija svarīgi saprast, vai šī organizācija atbilst manām profesionālajām vērtībām. Jau ieejot ēkā un satiekot darbiniekus, man radās sajūta, ka šī ir vieta, kurā vēlos strādāt.

Neilgi pēc tam saņēmu uzaicinājumu uz vēl vienu darba interviju citā organizācijā. Sarunas laikā sapratu, ka vide un attieksme neatbilst tam, ko meklēju. Lai gan darbs bija saistīts ar mērķa grupu, kuru ļoti cienu un ar kuru man patīk strādāt, iekšēji sajūtu, ka tā nav mana vieta.

Pēc pirmās intervijas pagāja nedēļa, bet ziņas no organizācijas nebija. Mana nepacietība ņēma virsroku, saņēmos un piezvanīju pati. Izrādījās, ka

*« Vienlaikus secinu,
ka ievada mācības
ir veidojušas manī
pārliecību par to, cik lielu
vērtību darba devējs
pievērš profesionālajai
kompetencei un prasībām
darba izpildē. »*

esmu pieņemta darbā, taču atbildīgā persona slimības dēļ vēl nebija spējusi mani informēt. Tā sākās mans darbs organizācijā, kas sniedz pakalpojumus pieaugušajiem cilvēkiem ar autismu.

Tomēr arī pēc darba piedāvājuma saņemšanas nebija iespējams uzreiz sākt strādāt. Pirms darba uzsākšanas bija jāapgūst intensīvas mācības par medikamentu lietošanu, epilepsiju, kā pasargāt sevi no agresīviem klientiem, nenodarot viņiem pāri, mācības arī par organizācijas vērtībām un darba metodēm. Katru mācību noslēgumā bija jākārto zināšanu pārbaude, un tikai pēc veiksmīgas visu kursu pabeigšanas drīkstēja uzsākt darbu ar klientiem.

Tas man vēlreiz apliecināja, cik lielu nozīmi Īrijā piešķir profesionālajai sagatavotībai, darbinieku kompetencei un pakalpojumu kvalitātei. Speciālistu atlases process un mācību apjoms veicina drošības sajūtu, ka esmu pienācīgi sagatavota darbam. Vienlaikus secinu, ka ievada mācības ir veidojušas manī pārliecību par to, cik lielu vērtību darba devējs pievērš profesionālajai kompetencei un prasībām darba izpildē.

Lai strādātu Īrijā, nepieciešama angļu valoda ne tikai sadzīvē, bet arī profesionālajā darbībā. Vai esi saskārusies ar valodas barjeru?

Protams, valoda profesionālajā darbā ir ļoti svarīga. Ar labām angļu valodas zināšanām vien nepietiek – ir jāapgūst arī profesionālā terminoloģija, normatīvo aktu valoda un specifiskie jēdzieni, kas

tiek lietoti sociālajā darbā. Jo augstāks amats un lielāka atbildība, jo svarīgāka kļūst precīza komunikācija. (*Smeļoties*) Ja godīgi, valodas barjera man joprojām reizēm rada stresu un nedrošību. Ne tāpēc, ka nespētu sazināties, bet tāpēc, ka sociālajā darbā vārdiem ir nozīme. Tāpat kā Latvijā, arī Īrijā pastāv sava profesionālā terminoloģija, un reizēm gribas nevis vienkārši pateikt domu, bet pateikt to precīzi, profesionāli un niansēti. Tas ir viens no iemesliem, kāpēc šobrīd apsveru domu turpināt izglītību. Esmu nelielas dilemmas priekšā – iegūt maģistra grādu Latvijā, kur man jau ir skaidra pētījuma tēma un redzu iespējas, ko varētu ieviest praksē bez būtiska papildu finansējuma, vai arī studēt Īrijā un vairāk attīstīt vadības prasmes.

Viens no aspektiem, kas mani šeit profesionāli sajūsmina visvairāk, ir pakalpojumu specializācija. Latvijā dienas aprūpes centros bieži vien kopā ir cilvēki ar ļoti dažādām vajadzībām un diagnozēm. Savukārt Īrijā katram dienas centram parasti ir konkrēta mērķgrupa – piemēram, cilvēki ar autismu, cilvēki ar mācīšanās grūtībām vai citiem funkcionāliem traucējumiem. Tas ļauj daudz precīzāk pielāgot pakalpojumus un sasniegt labākus rezultātus. Dažreiz to salīdzinu ar mēģinājumu vienā grozā salikt zemenes, kartupeļus un banānus un pēc tam apgalvot, ka tie visi aug kokos. Katram ir nepieciešama atšķirīga pieeja, lai sasniegtu vislabāko rezultātu.

Latvijā mēs, sociālie darbinieki, "grēkojam" un vāji ievērojam normālo darba laiku. Kāda prakse ir Īrijā? Kāds ir tavs kolektīvs?

Īrijā darba laiks tiek strikti ievērots – pat ja darbs nav paveikts, neviens ilgāk nepaliek, bet darbs tiks paveikts nākamajā dienā. Šeit cilvēki ļoti atbildīgi izturas pret savu darbu un privātās dzīves līdzsvaru. Jā, darba kultūra šeit atšķiras no tās, kāda ir Latvijā. Viena no būtiskākajām atšķirībām ir uzticēšanās. Ja man ir ideja un es spēju pamatot, kāpēc pārmaiņas būtu nepieciešamas, vadība mani uzklauša un dod iespēju tās īstenot. Man tas ir ļoti svarīgi, jo es nekad neesmu bijusi cilvēks, kurš dara lietas tikai tāpēc, ka "tā vienmēr ir darīts". Tie, kuri mani pazīst, zina, ka man patīk meklēt jaunus risinājumus, eksperimentēt un skatīties uz lietām citādi.

Īpaši novērtēju arī profesionālo atbalstu. Jūtu, ka mani uztver kā speciālisti, kuras viedoklis ir nozīmīgs. Patiesībā reizēm šķiet, ka organizācija manī saredz vairāk, nekā es pati. Jau šobrīd tiek runāts par to, ka nākotnē es varētu vadīt mācības citiem kolēģiem. Organizācijā ir interesanta pieeja – katrs darbinieks specializējas kādā jomā, apgūst konkrētas apmācības un pēc tam nodod zināšanas citiem kolēģiem vai jaunajiem darbiniekiem. Tas ne tikai veicina profesionālo attīstību, bet arī ļauj saņemt papildu atbalstu. Atbalsts ir mainīgs, jo, ceļot profesionālo kvalifikāciju, man ir iespēja saņemt lielāku atbalstu.

Vai jutos pieņemta kolektīvā? Domāju, ka jebkurā valstī un jebkurā darba vietā sava vieta ir jāizcīnā. Tā bija Latvijā, un tā ir arī Īrijā. Neviens negaida, ka uzticība un autoritāte radīsies pirmajā dienā. Tās veidojas ar darbu, attieksmi un profesionalitāti. Protams, ir dienas, kad viss izdodas viegli, un ir dienas, kad jāpārvar šaubas vai nogurums. Tomēr kopumā es jutos novērtēta, sadzirdēta un pieņemta, un tas ir viens no galvenajiem iemesliem, kāpēc šeit jutos labi gan kā profesionāle, gan kā cilvēks.

Tev ir sociālā darba pieredze Latvijā un Īrijā. Vai vari pateikt, kas ir vienojošais un kādas ir atšķirības?

Jo ilgāk strādāju Īrijā, jo vairāk saprotu, ka nav tādas vienas ideālas sociālā darba sistēmas. Gan Latvijai, gan Īrijai ir savas stiprās puses, un katrai valstij ir arī savi izaicinājumi. Tomēr dažas atšķirības ir ļoti pamanāmas jau no pirmajām darba dienām.

Viena no būtiskākajām atšķirībām ir sociālā darbinieka loma. Latvijā sociālais darbinieks bieži vien ir spiests vienlaikus būt gan atbalsta persona, gan koordinators, gan dokumentu sagatavotājs, gan dažkārt arī krīzes risinātājs vairākās jomās vienlaikus. Savukārt Īrijā daudz vairāk jūtama specializācija. Katram speciālistam ir konkrētā atbildības joma, kas ļauj padziļināti strādāt ar noteiktu mērķa grupu un attīstīt profesionālo kompetenci konkrētā virzienā. Tas vienlaikus arī ir risks, proti, ja šauras jomas speciālists aiziet no darba, tad ir operatīvi jāatrod speciālists, kurš strādā.

Birokrātijas apjoms ir liels abās valstīs. Atšķirība drīzāk ir tajā, kādam mērķim dokumentēšana tiek izmantota. Īrijā liela uzmanība tiek pievērsta risku izvērtēšanai, kvalitātes standartiem un pierādāmai pakalpojumu efektivitātei. Dokumentēšana ir ļoti strukturēta – katram ierakstam ir skaidrs mērķis un praktisks lietojums.

Ļoti pozitīvu iespaidu uz mani atstāja starp-institucionālā sadarbība. Nereti dažādu jomu speciālisti – sociālie darbinieki, veselības aprūpes speciālisti, psihologi, pedagogi un pakalpojumu sniedzēji – strādā kā viena komanda. Strādājot komandā, lēmumi tiek pieņemti operatīvāk un var ātrāk nodrošināt klientam nepieciešamo atbalstu. Protams, arī Latvijā ir daudz lielisku sadarbības piemēru, tomēr bieži vien tos ierobežo resursu trūkums vai administratīvie šķēršļi. Manuprāt, Latvijā salīdzinājumā ar Īriju dokumentēšanas prasības nav tik jēgpilnas un mērķētas, atspoguļojot katra speciālista reālo darbu. Vēl esmu izpētes procesā, lai detalizēti runātu par kopīgo un atšķirīgo, par to labprāt dalītos kādā citā reizē. Pirmie secinājumi, kas izveidojušies šajā laikā, ir, ka arī Latvijā sociālie darbinieki sadarbojas ar ģimenes ārstiem, psihologiem, pedagogiem, bāriņtiesām, sociālo pakalpojumu sniedzējiem un citiem speciālistiem. Tomēr praksē bieži katra institūcija darbojas savas kompetences ietvaros un kopīga situācijas izvērtēšana vai vienota lēmumu pieņemšana nenotiek tik bieži. Katrs speciālists sagatavo savu atzinumu vai izvērtējumu, savukārt sociālajam darbiniekam ir jāapkopo visa saņemtā informācija un jākoordinē turpmākais process. Informācijas apmaiņa lielākoties notiek ar iesniegumu, e-pasta vai oficiālu vēstuli starpniecību, kas nereti paildzina lēmumu pieņemšanu.

Atšķirību visvairāk izjutu, sākot strādāt Īrijā. Šeit dažādu jomu speciālisti daudz biežāk darbojas kā viena komanda – regulāri sazvanāties, tiekamies, apspriežam situāciju un kopīgi vienojamies par turpmāko rīcību. Tas ļauj daudz ātrāk pieņemt lēmumus un nodrošināt klientam nepieciešamo atbalstu īsākā laikā.

Kā piemēru varu minēt situāciju, kad pieaugušam cilvēkam ar autismu pēkšņi mainās uzvedība – viņš kļūst trauksmains, atsakās piedalīties

ierastajās aktivitātēs vai sāk izrādīt agresiju pret sevi vai apkārtējiem. Pirmie šīs izmaiņas parasti pamana dienas centra darbinieki. Viņi ne tikai fiksē notikušo, bet arī dokumentē novērojumus – kādos apstākļos uzvedība parādījās, kas to varēja izraisīt un kas palīdzēja situāciju nomierināt.

Ja uzvedības cēlonis nav skaidrs, tiek piesaistīts uzvedības terapeits (angļu val. – *Behaviour Therapist*), kurš izvērtē situāciju, analizē iespējamās iemeslus un nepieciešamības gadījumā izstrādā vai pārskata klienta uzvedības atbalsta plānu. Ja nepieciešams plašāks izvērtējums, procesā iesaistās arī atbalsta komanda (angļu val. – *Support Team*). Var tikt piesaistīti veselības aprūpes speciālisti un ģimenes ārsti, kas izvērtē, vai uzvedības izmaiņas nav saistītas ar veselības problēmām, sāpēm vai medikamentu blakusparādībām. Vajadzības gadījumā iesaistās arī psihiatrs.

Ja klients vienlaikus apmeklē izglītības vai profesionālo mācību programmu, sadarbībā iesaistās arī pedagogi, lai nodrošinātu vienotu pieeju gan izglītības iestādē, gan dienas centrā. Pakalpojuma vadītājs koordinē visu iesaistīto speciālistu darbu un nodrošina, ka pieņemtie lēmumi tiek īstenoti praksē.

Visi speciālisti regulāri apmainās ar informāciju – telefoniski, tiešsaistes sanāksmēs vai e-pastā, un katram komandas loceklim ir skaidri definēta loma un atbildība. Tas nozīmē, ka atbalsts klientam tiek nodrošināts daudz ātrāk, koordinētāk un mērķtiecīgāk.

Tieši šādu sadarbības modeli man Īrijā ir bijusi iespēja novērot visbiežāk. Būtiska atšķirība ir arī dokumentēšanas pieejā. Dokumentācija šeit nav tikai formāla prasība – tā kalpo kā praktisks darba instruments, kas palīdz speciālistiem pieņemt pamatotus lēmumus un plānot turpmāko atbalstu. Tajā tiek fiksēti ikdienas novērojumi, analizēta klienta situācija, izvērtēta sniegtā atbalsta efektivitāte un noteikti nākamie soļi.

Arī Latvijā ir daudz profesionālu sociālo darbinieku un veiksmīgu sadarbības piemēru, taču nereti šo procesu ietekmē resursu trūkums, speciālistu noslodze un administratīvie procesi. Savukārt Īrijā biežāk sastopama strukturēta

« Esmu novērojusi arī to, ka vadība uzticas darbinieku profesionalitātei un bieži vien vairāk koncentrējas uz rezultātu nekā kontroli. »

multidisciplināra komandas pieeja, kurā regulāra komunikācija un kopīga lēmumu pieņemšana ir neatņemama ikdienas darba sastāvdaļa. Viens otru informējam, ja saistībā ar klientu ir jebkādas izmaiņas, kas var ietekmēt viņa veselību un uzvedību.

Ja runājam par attieksmi pret klientu, tad visvairāk novērtēju uz personu centrēto pieeju. Īrijā ļoti bieži tiek uzsvērts jautājums „ko vēlas pats cilvēks”, nevis „ko mēs viņam piedāvājam”. Cilvēks pats aktīvi iesaistās lēmumu pieņemšanā, un viņa viedoklim ir ļoti liela nozīme. Tas īpaši izpaužas darbā ar cilvēkiem ar invaliditāti, kur liela uzmanība tiek pievērsta pašnoteikšanās tiesībām un neatkarības veicināšanai.

Esmu novērojusi arī to, ka vadība uzticas darbinieku profesionalitātei un bieži vien vairāk koncentrējas uz rezultātu nekā kontroli. Tomēr, manuprāt, šāda uzticēšanās nav iespējama bez augstiem profesionālajiem standartiem. Tieši tāpēc es uzskatu, un savas domas šajā jautājumā nemainīšu, – **sociālajam darbiniekam ir jābūt sertificētam. Jā, esmu dzirdējusi argumentu, ka speciālistu jau tā trūkst un sertifikācija šo problēmu varētu vēl vairāk saasināt. Taču arī ārstiem, psihologiem un citiem regulēto profesiju pārstāvjiem ir jāapliecina sava kompetence, un mēs neizvēlamies speciālistu tikai tāpēc, ka viņš ir labs cilvēks. Sertifikācija palīdz nodrošināt vienotus profesionālos standartus, veicina nepārtrauktu profesionālo pilnveidi un stiprina sabiedrības uzticēšanos**

profesijai. Turklāt profesijās, kurās ir skaidri noteiktas kvalifikācijas prasības un profesionālā atbildība, parasti ir arī augstāks atalgojums un lielāks profesijas prestižs sabiedrībā.

Runājot par profesionālo atbalstu, ļoti būtiska loma ir regulārām mācībām un darbinieku profesionālajai pilnveidei. Atšķirībā no Latvijas, kur ierasta prakse ir supervīzijas, Īrijā daudzās organizācijās darbiniekiem tiek nodrošināta arī EAP (*Employee Assistance Programme*) jeb darbinieku atbalsta programma. Tā ir konfidenciāla atbalsta sistēma, kas sniedz iespēju saņemt profesionālas konsultācijas emocionālu grūtību, stresa, izdegšanas, ģimenes problēmu, finanšu jautājumu vai citu dzīves izaicinājumu gadījumos. Tas palīdz darbiniekiem laikus saņemt nepieciešamo atbalstu un saglabāt līdzsvaru starp profesionālo un personīgo dzīvi.

Atšķiras arī darba vide. Protams, sociālais darbs jebkurā valstī ir emocionāli intensīvs, taču šeit jūtu lielāku izpratni par darbinieka labbūtnību. Atklāti tiek runāts par izdegšanu, emocionālo slodzi un nepieciešamību rūpēties arī par sevi. Tas man šķiet ļoti svarīgi, jo tikai profesionālis, kurš pats jūtas labi, var kvalitatīvi palīdzēt citiem.

Tomēr es noteikti nevēlētos radīt priekšstatu, ka Latvijā viss ir sliktāk. Tieši pretēji. Latvijā sociālajā darbā strādā ļoti profesionāli, radoši un izturīgi speciālisti. Mēs esam iemācījušies atrast risinājumus situācijās, kad resursi ir ierobežoti, un bieži vien spējam paveikt šķietami neiespējamo. Esmu sastapusi daudzus sociālos darbiniekus, kuru profesionalitāte, cilvēcība un spēja nepaņdoties ir apbrīnas vērts.

Kas ir tas, ko no Īrijas prakses tu rekomendētu ieviest Latvijā? Un ko Īrijā tu labprāt ieviestu no Latvijas prakses?

Ja man jautātu, ko no Īrijas pieredzes būtu vērts pārņemt Latvijā, es minētu trīs lietas:

1. lielāku pakalpojumu specializāciju dažādām mērķgrupām;
2. lielāku uzticēšanos speciālistu profesionālajiem lēmumiem, vienlaikus stiprinot sertifikācijas sistēmu un profesionālos standartus;

3. mērķtiecīgākus ieguldījumus darbinieku profesionālajā pilnveidē un labbūtībā.

Savukārt no Latvijas Īrija varētu mācīties mūsu spēju būt elastīgiem un radošiem. Mana sociālā darba pieredze Latvijā ir parādījusi, ka sociālais darbs nav atkarīgs tikai no sistēmas. Tā pamatā vienmēr ir cilvēks – gan tas, kurš saņem palīdzību, gan tas, kurš šo palīdzību sniedz.

Kādas ir tavas atziņas vai pārdomas, ar ko esi gatava dalīties?

Domāju, ka ikviena pieredze mūs maina – gan kā cilvēkus, gan kā profesionāļus. Darbs Latvijā un Īrijā man ir devis iespēju paskatīties uz sociālo darbu no dažādiem skatupunktiem, un šodien noteikti jūtos profesionāli pārliecinātāka nekā pirms dažiem gadiem. Ne tāpēc, ka zinātu visas atbildes, bet tāpēc, ka esmu sapratusi – sociālajā darbā neviens nevar zināt visu.

Viens no svarīgākajiem secinājumiem, pie kura esmu nonākusi, – profesionālim nav jābaidās pateikt: “Es šobrīd nezinu atbildi.” Dažkārt sabiedrībā valda priekšstats, ka sociālajam darbiniekam jāzina pilnīgi viss. Taču realitātē mēs esam cilvēki, nevis enciklopēdijas. Manuprāt, daudz svarīgāk ir būt godīgam pret klientu un teikt: “Šobrīd es nezinu, bet atradīsim atbildi kopā.”

Emocionāli vissarežģītākie vienmēr ir bijuši brīži, kad cilvēki jūtas nesaprasti vai uzskata, ka neviens nespēj izprast viņu situāciju. Atceros kādu klientu, kurš dusmās man teica: “Tu nezini, kā ir būt invalīdam. Tu nezini, kā ir mainīt pamperus.” Lai gan studiju laikā mums mācīja neienest darbā

savu privāto dzīvi, tajā brīdī es atbildēju: “Es zinu gan.” Un tā bija taisnība. Tieši šī atklātība kļuva par pagrieziena punktu mūsu sadarbībā. Vēlāk starp mums izveidojās laba savstarpējā uzticēšanās, jo mēs viens otru izpratām, sadzirdējām un mūs vienoja personīgā pieredze.

Ar gadiem arvien vairāk esmu sapratusi, ka labs sociālais darbs nesākas ar normatīvajiem aktiem, metodēm vai dokumentiem. Labs sociālais darbs sākas ar spēju redzēt cilvēku. Tas nozīmē ne tikai uzklaust, bet arī censties saprast viņa pieredzi, bailes, cerības un vajadzības. Manuprāt, neatkarīgi no valsts sociālā darba pamatvērtības ir vienādas – cieņa, empātija, sociālais taisnīgums un ticība cilvēka spējām attīstīties.

Šodien es zinu, ka rūpes par sevi nav egoisms. Tā ir profesionāla atbildība, jo tikai tad, ja spējam parūpēties par sevi, mēs ilgtermiņā spējam kvalitatīvi palīdzēt arī citiem. Caur personīgo pieredzi atzīstu, ka tieši šo mācību uzskatu par vienu no svarīgākajām savā profesionālajā ceļā.

Ko tu ieteiktu sociālajam darbiniekam, ja viņš pieņemtu lēmumu uzsākt profesionālo darbību Īrijā?

Ja sociālais darbinieks apsver iespēju strādāt Īrijā, vispirms ieteiktu būt gatavam, ka sistēmas būs atšķirīgas – gan profesionālajā pieejā, gan dokumentācijā, gan darba kultūrā. Svarīgākās prasmes, kas būs nepieciešamas, ir elastība, spēja pielāgoties, kritiskā domāšana un ļoti laba komunikācija, īpaši valodas zināšanas. Ar sarunvalodu nepietiek, lai veiktu profesionālo darbību un izteiktos, jārēķinās arī, ka cilvēki, ar kuriem tiks strādāts, var būt ar dažāda līmeņa valodas prasmēm.

Emocionāli jābūt stabilam, jāsagatavojas, ka sākums nebūs viegls – būs jāapgūst jauna sistēma, jāiziet birokrātiski procesi un “jāizkāpj no komforta zonas”. Taču vienlaikus tas ir ļoti vērtīgs profesionālās izaugsmes periods. No personīgās pieredzes saku, ka šāds solis noteikti ir “tā vērts”, ja ir vēlme attīstīties, redzēt citu sociālā darba pieeju un izaicināt sevi gan profesionāli, gan personīgi.

Ja šodien kaut ko darītu citādi, tad, iespējams, jau laikus vairāk ieguldītu sevī – profesionālās

Viens no svarīgākajiem secinājumiem, pie kura esmu nonākusi, – profesionālim nav jābaidās pateikt: “Es šobrīd nezinu atbildi.”

« Ja šodien kaut ko darītu citādi, tad, iespējams, jau laikus vairāk ieguldītu sevī – profesionālās valodas apguvē, īpaši terminoloģijā, kā arī pašapziņas un pārliecības stiprināšanā, jo tas būtiski atvieglo adaptācijas procesu. »

valodas apguvē, īpaši terminoloģijā, kā arī pašapziņas un pārliecības stiprināšanā, jo tas būtiski atvieglo adaptācijas procesu.

Paldies par tavu dalīšanos ar profesionālās dzīves pieredzi! Atver, lūdzu, priekškaru, kas ir ārpus tavas profesionālās darbības? Vai ir kas tāds, kas tev pietrūkst no Latvijas?

Īrijā man vienmēr ir asociējies ar skaistu un daudzveidīgu dabu. Dzīvojam tikai dažu minūšu gājienā no jūras, un tas ir kļuvis par vienu no maniem mīļākajiem ikdienas mierpilnajiem brīžiem – vienkārši iziet ārā un skatīties uz jūru. Esmu arī pievienojies *hiking* (latviešu val. – pārgājiens) grupai, kur kopā ar citiem dodamies pārgājienos un iepazīstam dažādas Īrijas vietas. Tas man ir kļuvis par veidu, kā atslēgties no darba un vienlaikus būt kustībā.

Ikdienā pēc pārcelšanās, protams, ir ļoti mainījies. Ja Latvijā mana iepriekšējā darba vieta bija sociālais nams ar diennakts režīmu, tad šobrīd darba ritms ir no plkst. 8 līdz 16. Tas nozīmē pilnīgi citu dzīves tempu, vairāk līdzsvara un paredzamības ikdienā. Kā jau iepriekš teicu, īri ļoti seko līdzsvaram starp darba un mājas dzīvi.

Runājot par piederības sajūtu, godīgi jāatzīst – es vienmēr vairāk piederīga esmu jutusies Īrijai nekā Latvijai. Lielā mērā tāpēc, ka no 19 gadu vecuma es šeit nodzīvoju kopumā gandrīz deviņus gadus, un šeit esmu apguvusi patstāvību, profesionālo ceļu un dzīvi kopumā. Atgriežoties

Latvijā, sākumā bija sajūta, ka esmu nedaudz "citāda". Ne vienmēr bija viegli iejusties – gan cilvēku attieksmē, gan profesionālajā vidē. Bieži vien domāju citādi, redzēju situācijas no citas perspektīvas, un tas reizēm radīja sajūtu, ka esmu ārpus ierastā ritma.

Kas man pietrūkst no Latvijas? Godīgi sakot, visvairāk cilvēku, kurus esmu iepazinis caur sociālo darbu. Daudzi no viņiem ir kļuvuši par draugiem – cilvēki, kuri ne tikai mīl savu darbu, bet arī patiesi dzīvo tam, ko dara. Šīs attiecības un profesionālā sadarbība man ir palikusi visciešāk sirdī. Savukārt Īrijā es visvairāk novērtēju mieru, dabas tuvumu un sajūtu, ka ikdienu ir strukturēta un paredzama. Tas palīdz atrast līdzsvaru starp intensīvo darbu un privāto dzīvi, kas sociālajā darbā ir īpaši svarīgi.

Ko tu novēli sociālajiem darbiniekiem Latvijā?

Latvijas sociālajiem darbiniekiem es vēlētos teikt – jūs darāt ļoti nozīmīgu un bieži nenovērtētu darbu. Jūsu profesionālā izturība, radošums un spēja strādāt sarežģītos apstākļos ir milzīga vērtība. Turpiniet ticēt savam darbam un sev, jo sociālais darbs maina cilvēku dzīves – arī tad, ja tas ne vienmēr ir redzams uzreiz.



No Gitas privātā arhīva

Vecāku pieredzē balstīta gadījuma vadīšana ģimenēm, kurās aug bērni ar autismu



Lauma Lieksne

Latvijas Autisma apvienības gadījumu vadītāju koordinatore



Līga Bērziņa

Latvijas Autisma apvienības vadītāja

Ģimenes, kurās aug bērns ar autismu, ikdienā bieži vien vienlaikus sadarbojas ar veselības aprūpes, izglītības un sociālā atbalsta sistēmu. Katra no šīm sistēmām nodrošina noteiktus pakalpojumus un atbalsta pasākumus, taču praksē to darbība ne vienmēr ir savstarpēji koordinēta. Līdz ar to vecākiem pašiem bieži jāmeklē informācija, jāsaazinās ar dažādām institūcijām, jāorganizē speciālistu iesaiste, jāseko dokumentu aprītei un jānodrošina informācijas nodošana starp iesaistītajām pusēm.

Šajā rakstā ar jēdzienu “atbalsta sistēma” saprotam valsts, pašvaldību un nevalstisko organizāciju sniegto pakalpojumu un speciālistu kopumu, kas nodrošina atbalstu bērnam ar autismu un viņa ģimenei. Lai gan katra institūcija pilda tai noteiktās funkcijas, praksē sadarbība un informācijas aprīte starp iesaistītajām pusēm ne vienmēr ir pietiekama. Rezultātā vecākiem bieži pašiem jāmeklē informācija, jāveido saziņa starp iesaistītajiem speciālistiem un jāseko līdzi atbalsta saņemšanas procesam. Šāda sadrumstalota pieeja būtiski palielina slogu ģimenēm, kuras ikdienā rūpējas par bērnu ar paaugstinātām atbalsta vajadzībām, un prasa no vecākiem papildu laiku, enerģiju un

emocionālos resursus. Daudzām ģimenēm šī pieredze rada sajūtu, ka atbalsta sistēma darbojas pret viņām, nevis viņu labā. Parasti šo sajūtu veido nevis kādas vienas institūcijas rīcība, bet gan vairāku faktoru kopums – garas gaidīšanas rindas, speciālistu nepieejamība, atšķirīga normatīvo aktu interpretācija, nepietiekama informācijas aprīte un sadarbības trūkums starp dažādām nozarēm.

Tieši nepieciešamība palīdzēt ģimenēm orientēties šajā sarežģītajā atbalsta sistēmā kļuva par vienu no galvenajiem iemesliem, kāpēc Latvijas Autisma apvienība izveidoja vecāku pieredzē balstītu gadījuma vadīšanas pieeju.

Vecāku pieredzē balstīta gadījuma vadīšana ir īslaicīgs atbalsta pakalpojums, kura mērķis ir palīdzēt ģimenei orientēties pieejamajos pakalpojumos, pārvarēt krīzes situāciju, sniegt emocionālu atbalstu un nonākt līdz valsts un pašvaldības nodrošinātajām atbalsta sistēmām. Kad ģimene ir saņēmusi tai nepieciešamo atbalstu un sadarbību ar attiecīgajiem speciālistiem ir nostabilizējusies, gadījuma vadītāja iesaiste parasti noslēdzas. Tas ļauj sniegt atbalstu nākamajām ģimenēm, kurām konkrētajā brīdī tas ir visvairāk nepieciešams.



Līga Bērziņa un Lauma Liekne radio studijā

Vecāku pieredzē balstīta gadījuma vadīšana papildina, nevis aizstāj valsts un pašvaldību nodrošinātos pakalpojumus. Gadījuma vadītāja uzdevums nav pārņemt sociālā darbinieka, pedagoga, ārstniecības personas vai citu speciālistu funkcijas, bet palīdzēt ģimenei orientēties atbalsta sistēmā, veicināt sadarbību starp iesaistītajām pusēm un stiprināt ģimenes spēju izmantot pieejamos resursus.

Rakstā aprakstīta Latvijas Autisma apvienības pieredze, izstrādājot un īstenojot vecāku pieredzē balstītu gadījuma vadīšanas pieeju ģimenēm, kurās aug bērni ar autismu. Raksturota pieejas izveide, gadījuma vadītāja loma un darba process, analizēti biežākie jautājumi, ar kuriem ģimenes vērsas pēc palīdzības, kā arī apkopotas galvenās atziņas par šīs pieejas nozīmi ģimeņu atbalstā un starpinstitucionālās sadarbības veicināšanā.

Ideja par gadījuma vadītājiem

Gadījuma vadītāja pakalpojuma pirmsākumi meklējami Latvijas Autisma apvienības (turpmāk – LAA) ikdienas darbā. Jau gandrīz divdesmit gadus apvienība sniedz atbalstu ģimenēm, kurās aug bērni ar autismu, un regulāri saņem palīdzības lūgumus ne tikai no vecākiem, bet arī no izglītības iestādēm, ārstniecības personām, sociālajiem dienestiem un citām institūcijām. Nereti tie nav tikai jautājumi vai konsultāciju pieprasījumi, bet arī steidzami aicinājumi iesaistīties sarežģītu situāciju risināšanā.

Ilgus gadus viens no galvenajiem LAA atbalsta

veidiem bija vecāku atbalsta grupas. Tās sniedza iespēju satikt citus vecākus ar līdzīgu pieredzi, saņemt emocionālu atbalstu un praktiskus padomus. Tomēr, uzkrājoties pieredzei, kļuva skaidrs, ka ar atbalsta grupām vien nepietiek. Daļa ģimeņu pēc palīdzības vērsās brīdī, kad bija ilgstoši dzīvojušas paaugstināta stresa apstākļos un bija emocionāli un fiziski izsmeltas. Šādā situācijā pat vērtīga informācija un ieteikumi bieži vien nebija pietiekami, jo vecākiem trūka resursu tos īstenot.

Ikdienas darbā arvien biežāk tika novērots, ka ģimeņu grūtības atkārtojas pēc līdzīga scenārija. Vecāki saskārās ar grūtībām orientēties atbalsta sistēmā, nezināja, pie kura speciālista vērsties, kā saņemt nepieciešamos pakalpojumus vai kā veidot sadarbību ar iesaistītajām institūcijām. Nereti tieši ģimene bija pilnībā atbildīga par sadarbības koordinēšanu.

Īpaši sarežģītās situācijās LAA palīdzību meklēja arī izglītības iestādes un sociālie dienesti. Piemēram, gadījumos, kad bērna uzvedība radīja nopietnus drošības riskus vai starp ģimeni un institūcijām bija izveidojies konflikts, LAA iesaistījās kā starpnieks, palīdzot veidot dialogu un meklēt risinājumus. Šī pieredze apliecināja, ka ģimenēm bieži nepieciešams cilvēks, kurš palīdz koordinēt sadarbību starp visām iesaistītajām pusēm.

Meklējot iespējamus risinājumus, tika apzināta citu valstu pieredze un analizētas dažādas pieejas ģimeņu atbalstam. Vienlaikus kļuva skaidrs, ka nozīmīgs resurss ir arī pašu vecāku uzkrātā pieredze. Vecāki, kuri jau bija izgājuši sarežģīto ceļu pēc bērna diagnozes noteikšanas, bija ieguvuši ne tikai zināšanas par pieejamiem pakalpojumiem, bet arī praktisku pieredzi sadarbībā ar dažādām institūcijām. Daudzi no viņiem bija gatavi šo pieredzi izmantot, lai palīdzētu citām ģimenēm.

Tā pakāpeniski izveidojās vecāku pieredzē balstīta gadījuma vadīšanas pieeja. Tās mērķis nav aizstāvēt vienu vai otru pusi, bet veicināt savstarpēju sadarbību un izpratni. Gadījuma vadītājs palīdz ģimenei izprast atbalsta sistēmu un izmantot tās sniegtās iespējas, vienlaikus palīdzot speciālistiem labāk izprast bērna un ģimenes vajadzības.

Praksē tas nozīmē pievērst uzmanību ne tikai bērna uzvedības sekām, bet arī to cēloņiem.

Piemēram, bērna atteikšanās apmeklēt izglītības iestādi, agresīva uzvedība vai bēgšana nereti ir signāls, ka bērna vajadzības nav pietiekami izprastas vai vide nav pielāgota viņa vajadzībām. Laikus identificējot šos cēloņus un iesaistot nepieciešamos speciālistus, iespējams rast ilgtspējīgākus risinājumus un novērst līdzīgu situāciju atkārtošanos.

LAA pieredze liecina, ka veiksmīgi atrisināts gadījums sniedz ieguvumu ne tikai konkrētajai ģimenei. Tas veicina arī profesionāļu izpratni par autisma radītajiem izaicinājumiem un stiprina starpinstitucionālo sadarbību, kas nākotnē var palīdzēt citām ģimenēm līdzīgās situācijās.

Gadījuma vadītāju atlase un sagatavošana

Uzsākot vecāku pieredzē balstītu gadījuma vadīšanu, mums bija skaidrs, ka par pirmajiem gadījuma vadītājiem vēlamies aicināt tieši vecākus, kuru ģimenēs aug bērni ar autismu. Mēs ticējām, ka cilvēks, kurš pats ir izgājis šo ceļu, vislabāk spēj saprast satraukumu, nedrošību un jautājumus, ar kuriem ģimenes saskaras pēc bērna diagnozes noteikšanas.

Pirmajā gadā mums bija iespēja vērot, kā šī ideja darbojas praksē. Tā bija vērtīga pieredze un palīdzēja saprast, kas būtu pilnveidojams, lai atbalsts ģimenēm kļūtu vēl kvalitatīvāks un gadījuma vadītāja loma – skaidrāk definēta.

Drīz vien kļuva skaidrs – lai gan šīs pieejas pamatā ir vecāku pieredze, ģimeņu situācijas ir ļoti dažādas. Tāpēc komandā nepieciešami arī dažādu jomu speciālisti un cilvēki ar atšķirīgu profesionālo pieredzi. Pakāpeniski komandai pievienojās bērnu asistenti, juristi, mediķi un citi eksperti, kuri ar savām zināšanām palīdz risināt izglītības, sociālā atbalsta, veselības aprūpes un citu jomu jautājumus. Tāpēc turpmākajos uzsaukumos aicinājām pieteikties ikvienu, kurš saredz iespēju ar savu pieredzi un zināšanām sniegt atbalstu ģimenēm.

Gadījuma vadītāju pieteikšanās uzsaukumu organizējam katru gadu no jauna. Mēs apzināmies, ka katram cilvēkam dzīvē ir savi resursi un savs laiks, ko iespējams veltīt citu atbalstam. Arī gadījuma vadītājs var nogurt un izvēlēties paņemt pauzi. Tāpēc katru gadu komandai pievienojas

jauni cilvēki, bet citi uz laiku samazina savu iesaisti. Šāda pieeja palīdz saglabāt ilgtspējīgu un motivētu komandu.

Izvērtējot pieteikumus, ņemam vērā pretendentu līdzšinējo pieredzi, zināšanas un esošo noslodzi. Mums ir svarīgi, lai gadījuma vadītājs spētu ne tikai dalīties savā pieredzē, bet arī uzklaust, sadarboties un cienīt katras ģimenes atšķirīgo situāciju. Būtisks atlases kritērijs ir arī reģionālais pārklājums. Atbalsta iespējas un pieejamie pakalpojumi dažādās Latvijas pašvaldībās atšķiras, tāpēc ir svarīgi, lai ģimenēm būtu pieejams gadījuma vadītājs, kurš pārzina konkrētā reģiona resursus un atbalsta iespējas. Projekts aptver visu Latvijas teritoriju, un šobrīd 16 no 18 gadījuma vadītājiem darbojas reģionos. Tas ļauj nodrošināt atbalstu ģimenēm iespējami tuvāk viņu dzīvesvietai.

Darbojoties gadījuma vadītāju komandā, būtiski ir nepārtraukti pilnveidot zināšanas un sekot līdzi aktualitātēm. Mūsu personīgā pieredze ir ļoti vērtīga, tomēr laika gaitā mainās normatīvais regulējums, pakalpojumi un sabiedrības izpratne. Tāpēc viens no pamatnosacījumiem darbam ir gatavība mācīties un pilnveidoties.

Divas reizes gadā gadījuma vadītājiem organizējam klātienes mācības, kuru saturs tiek veidots, balstoties uz gadījuma vadītāju praktisko pieredzi un tiem aktuālajiem jautājumiem, ar kuriem ģimenes visbiežāk vēršas pēc palīdzības. Mācībās pilnveidojam ne tikai zināšanas par pakalpojumiem un normatīvo regulējumu, bet arī komunikācijas prasmes, kas ir viens no būtiskākajiem priekšnoteikumiem darbā ar ģimenēm. Īpaša uzmanība tiek pievērsta spējai uzklaust, sadzirdēt un izprast ģimenes situāciju, neveidojot



Speciālists darbībā ar bērniem

« Darbā ar ģimenēm bieži sastopam vecākus, kuri ilgstoši dzīvo paaugstinātas emocionālās un fiziskās slodzes apstākļos. Šādās situācijās katras ģimenes iespējas un resursi ir atšķirīgi, tāpēc vienādi risinājumi nav piemērojami visiem. »

pārsteidzīgus secinājumus vai vērtējumus. Darbā ar ģimenēm bieži sastopam vecākus, kuri ilgstoši dzīvo paaugstinātas emocionālās un fiziskās slodzes apstākļos. Šādās situācijās katras ģimenes iespējas un resursi ir atšķirīgi, tāpēc vienādi risinājumi nav piemērojami visiem. Tieši tādēļ gadījuma vadītāji mūsdienās ne tikai sniegt informāciju, bet arī izprast ģimenes individuālās vajadzības un kopīgi meklēt tai piemērotākos risinājumus.

Mēs apzināmies, ka neviens gadījuma vadītājs nevar zināt visu. Tāpēc viena no mūsu komandas lielākajām vērtībām ir savstarpēja sadarbība – spēja konsultēties citam ar citu, izmantot kolēģu pieredzi, un nepieciešamības gadījumā piesaistīt citu jomu speciālistus. Tieši komandas darbs ļauj sniegt ģimenēm daudzpusīgāku un kvalitatīvāku atbalstu.

Kā nokļūt pie gadījuma vadītāja

Jau trešo gadu LAA pilotprojekta "Gadījumu vadītājs praksē: sistēmas nostiprināšana" ietvaros ģimenēm tiek sniegta iespēja saņemt gadījuma vadītāja atbalstu. Tā kā projekts tiek finansēts gada ietvarā, arī pieteikšanās gadījuma vadītāja atbalstam tiek organizēta katru gadu no jauna. Projektu finansiāli atbalsta Sabiedrības integrācijas fonds no valsts budžeta līdzekļiem.

Nemot vērā pieaugošo ģimeņu interesi un bieži vien steidzamo nepieciešamību saņemt konsultāciju, šajā gadā LAA izveidoja konsultatīvo tālruni

– 20677333. Vecāki var sazināties darba dienās no plkst. 9.00 līdz 17.00, zvanot, rakstot īsziņu vai izmantojot *WhatsApp* lietotni. Konsultatīvā tālrunā mērķis ir nodrošināt iespēju operatīvi saņemt atbildes uz jautājumiem, kurus iespējams atrisināt īsas konsultācijas laikā. Tas ļauj vecākiem laikus saņemt nepieciešamo informāciju un atbalstu, savukārt gadījuma vadītāju resursus vairāk veltīt sarežģītākiem un laikietilpīgākiem gadījumiem, kuros nepieciešams individuāls darbs ar ģimeni. Un tādu gadījumu nav maz. Šogad līdz maija beigām ir saņemti 42 pieteikumi, no kuriem ar 29 ģimenēm jau noslēgti sadarbības līgumi. Līdz šim mūsu projekta resurss ir bijis atbalsts apmēram 34 ģimenēm gadā.

Parasti gada sākumā LAA mājaslapā, sociālajos tīklos un vecāku kopienā tiek izsludināta pieteikšanās gadījuma vadītāja atbalstam. Vecāks aizpilda pieteikuma anketu, īsi apraksta situāciju un norāda, kādās jomās nepieciešams atbalsts. Pēc tam ar ģimeni sazinās gadījuma vadītāju koordinators, lai pārrunātu situāciju un izvērtētu, kāds atbalsts konkrētajā brīdī ir visvairāk nepieciešams. Dažkārt jau pirmā saruna palīdz vecākiem sakārtot domas un saprast nākamos soļus. Taču daudzos gadījumos kļūst skaidrs, ka ģimenei nepieciešams ilgāks atbalsts, un tiek noslēgta vienošanās par sadarbību ar gadījuma vadītāju.

Pirmā tikšanās ar gadījuma vadītāju parasti sākas ar sarunu. Vecākiem tā nereti ir pirmā iespēja bez steigas izstāstīt savu stāstu cilvēkam, kurš saprot, ko nozīmē audzināt bērnu ar autismu. Bieži vien vecāki runā ne tikai par praktiskām grūtībām, bet pauž satraukumu par bērna nākotni, izglītību, veselību un iespējām dzīvot pilnvērtīgu dzīvi. Saņemot bērna diagnozi, daudzas ģimenes jūtas apjukušas. Viņām nav skaidrs, ar ko sākt, kādi pakalpojumi ir pieejami un kādā secībā tos vislabāk izmantot. Gadījuma vadītājs palīdz ģimenei orientēties valsts un pašvaldības atbalsta sistēmā, saprast pieejamos pakalpojumus, nepieciešamos dokumentus un kopā ar ģimeni izveidot turpmāko rīcības plānu. Piemēram, kāda ģimene vērsās pēc palīdzības, gatavojoties bērna skolas gaitu uzsākšanai. Vecākiem bija neskaidrības par bērnam piemērotākās izglītības programmas izvēli, pieejamiem atbalsta pasākumiem skolā un iespējām turpināt bērna attīstībai nepieciešamās

terapijas. Gadījuma vadītājs kopā ar ģimeni izvērtēja situāciju, apkopoja informāciju par bērnam piemērotām izglītības iespējām, skaidroja dažādu izglītības programmu atšķirības un palīdzēja sagatavoties turpmākajiem lēmumiem, tajā skaitā gatavoties sarunai ar Pedagoģiski medicīnisko komisiju. Vienlaikus tika apzināts valsts un pašvaldības finansētās rehabilitācijas un atbalsta iespējas, pārrunātas ģimenes prioritātes un izveidots turpmākās rīcības plāns.

Ja nepieciešams, gadījuma vadītājs iesaistās arī sadarbībā ar izglītības iestādi, sociālo dienestu, bāriņtiesu vai citām institūcijām. Viņa uzdevums nav aizstāt speciālistus, bet palīdzēt veidot savstarpēju sadarbību un nodrošināt, lai ģimene saņemtu tai nepieciešamo atbalstu.

Mūsu pieredze rāda, ka tad, ja izdodas izveidot cieņpilnu sadarbību starp ģimeni, izglītības iestādi un pašvaldības speciālistiem, risinājumi ir daudz noturīgāki. Kad ģimene ir veiksmīgi iekļāvusies atbalsta sistēmā un sadarbība ar iesaistītajiem speciālistiem ir nostabilizējusies, gadījuma vadītāja iesaiste parasti noslēdzas, un viņš var palīdzēt nākamajai ģimenei.

Gadījumu specifika

Tris gadu laikā, sniedzot gadījuma vadītāja atbalstu ģimenēm, esam novērojuši, ka mainās ne tikai pieteikumu skaits, bet arī jautājumi, ar kuriem vecāki vērsās pēc palīdzības. Ja projekta sākumā biežāk atbalsts bija nepieciešams ģimenēm ar pirmsskolas un sākumskolas vecuma bērniem, tad šobrīd arvien biežāk pie mums nonāk ģimenes, kurās aug pusaudži un jaunieši. Tas apliecina, ka nepieciešamība pēc koordinēta atbalsta saglabājas dažādos bērna attīstības posmos. Viens no biežākajiem jautājumiem ir saistīts ar izglītību. Ģimenes meklē bērnam piemērotāko mācību vidi, risina sarežģījumus komunikācijā un sadarbībā ar izglītības iestādēm vai meklē iespējas turpināt izglītību pēc 9. klases. Pusaudžu un jauniešu vecumā arvien aktuālāki kļūst jautājumi par profesionālās izglītības iespējām, nodarbinātību un pakāpenisku ceļu uz patstāvīgāku dzīvi. Piemēram, kāda ģimene vērsās pēc palīdzības, jo jauniešs ar autismu vēlējās turpināt mācības profesionālās izglītības iestādē, taču vecākiem nebija skaidrs,

kādi atbalsta pasākumi būs pieejami un kā veiksmīgāk sagatavoties pārejai uz jaunu izglītības vidi. Gadījuma vadītājs palīdzēja apzināt iespējas, sagatavojot informāciju par izglītības iestādēm un profesionālajām mācību programmām, kuras var apgūt pēc speciālās pamatzglītības. Tika sniegta arī palīdzība sagatavoties sarunām ar izglītības iestādi, dodot ieteikumus vecākam, kādi jautājumi par atbalstu ir jānoskaidro sarunā ar izglītības iestādi.

Otrs biežākais jautājumu loks ir saistīts ar sadarbību starp ģimeni un dažādām institūcijām. Nereti vecāki jūtas noguruši no ilgstošas problēmu risināšanas un nedroši sarunās ar izglītības iestādi, sociālo dienestu vai citiem speciālistiem. Savukārt profesionāļiem ne vienmēr ir pietiekama pieredze darbā ar bērniem ar autismu vai izpratne par ģimenes ikdienas izaicinājumiem. Šādās situācijās gadījuma vadītājs kļūst par cilvēku, kurš palīdz veidot savstarpēju dialogu un kopīgi meklēt risinājumus. Piemēram, kāda ģimene vērsās pēc palīdzības, jo sadarbība ar izglītības iestādi bija nonākusi strupceļā. Gan vecāki, gan pedagogi vēlējās palīdzēt bērnam, taču trūka kopīgas izpratnes par bērna vajadzībām un piemērotākajiem atbalsta pasākumiem. Gadījuma vadītājs piedalījās kopīgās klātienes sarunās ar ģimeni un izglītības iestādi, palīdzot abām pusēm sadzirdēt vienu otru, skaidrojot bērna vajadzības un kopīgi meklējot praktiskus risinājumus. Nereti tieši šādas sarunas kļūst par pagrieziena punktu veiksmīgākai sadarbībai un palīdz vienoties par bērnam nepieciešamo atbalstu. Sarunu gaitā bieži vien gadījumu vadītājs sniedz informatīvu atbalstu



Jauniešs ar speciālistu nodarbībā

izglītības iestādei par autismu specifiku un iespējamiem risinājumiem konkrētā gadījumā. Šādās sarunās gadījumu vadītājs redz komunikācijas dinamiku starp izglītības iestādi un vecāku, līdz ar to, ja nepieciešams, tiek sniegti ieteikumi gan ģimenei, gan izglītības iestādei par to, kā uzlabot savstarpējo komunikāciju. Caur kopīgajām sarunām tiek dota iespēja katrai pusei justies uzklautai un saprastai, kas efektīvāk ļauj meklēt tālākos risinājumus bērna atbalstam.

Arvien biežāk ģimenes vēršas arī ar jautājumiem par veselības aprūpi, sociālajiem pakalpojumiem, valsts apmaksātu asistenta pakalpojumu, interešu izglītību, dienas centriem, brīvā laika iespējām un citiem ikdienā nozīmīgiem jautājumiem. Lai arī katras ģimenes situācija ir atšķirīga, pieredze rāda, ka visbiežāk vecākiem nepieciešams cilvēks, kurš palīdz orientēties pieejamajos pakalpojumos, sakārtot prioritātes un kurš visā šajā ceļā emocionāli atbalsta vecākus. Kā piemēru var minēt situācijas, kad pusaudžu vecumā, pieaugot emocionālajai spriedzei un uzvedības grūtībām, ģimenei nepieciešama steidzama psihiatra vai psihologa palīdzība. Savā darbā esam sastapušies ar gadījumiem, kad vecāki, meklējot neatliekamu palīdzību bērnam akūtas emocionālas krīzes laikā, nav varējuši saņemt nepieciešamo stacionāro palīdzību vietu trūkuma dēļ. Šādi ģimenes nonāk īpaši sarežģītā situācijā, jo krīze turpinās, bet piemērots risinājums nav pieejams. Un līdzīgus palīgā saucienus no ģimenēm mēs saņemam arvien biežāk. Gadījuma vadītājs šādā situācijā iesaistās nekavējoties un, izmantojot LAA vārdu kā atbalstu, mēģina sazināties ar medicīnas iestādēm un atrast risinājumu ģimenei. Tomēr arī gadījuma vadītāja iespējas ir ierobežotas, ja nepieciešamie pakalpojumi konkrētajā brīdī nav pieejami.

Jāatzīst, ka ne visiem jautājumiem risinājumu izdodas atrast uzreiz. Reizēm, analizējot konkrētu situāciju, kļūst skaidrs, ka šķērslis nav ģimenes rīcība vai informācijas trūkums, bet gan nepilnības normatīvajā regulējumā, pakalpojumu pieejamībā vai atbalsta sistēmas darbībā. Šādos gadījumos mēs darbu ar šo jautājumu neuzskatām par pabeigtu. Ja redzam, ka problēma atkārtojas arī citās ģimenēs, meklējam iespējas to aktualizēt un rosināt diskusiju par iespējamiem risinājumiem.

« Lai arī katras ģimenes situācija ir atšķirīga, pieredze rāda, ka visbiežāk vecākiem nepieciešams cilvēks, kurš palīdz orientēties pieejamajos pakalpojumos, sakārtot prioritātes un kurš visā šajā ceļā emocionāli atbalsta vecākus. »

Katras ģimenes pieredze tādējādi kļūst par vērtīgu avotu arī mūsu turpmākajam darbam. Ja saskatām, ka nepieciešamas izmaiņas normatīvajā regulējumā vai atbalsta sistēmā, iespēju robežās par tām informējam atbildīgās institūcijas un iesaistāmies diskusijās par iespējamiem uzlabojumiem, lai nākotnē paplašinātu atbalsta iespējas citām ģimenēm. Piemēram, LAA regulāri organizē tikšanās ar dažādu jomu speciālistiem un valsts institūciju pārstāvjiem, lai apspriestu praksē novērotās problēmas, meklētu risinājumus un veicinātu atbalsta sistēmas pilnveidi. Šajās tikšanās reizēs gadījuma vadītāji var aktualizēt konstatētās problēmas, savukārt vecākiem ir iespēja uzdot jautājumus, saņemt skaidrojumus un kopīgi meklēt risinājumus.

Secinājumi un priekšlikumi

Trīs gadu laikā, īstenojot vecāku pieredzē balstītu gadījuma vadīšanu, esam guvuši vairākas būtiskas atziņas par ģimeņu vajadzībām un atbalsta sistēmas darbību.

Pirmkārt, mūsu pieredze apliecina, ka ģimenēm visvairāk nepieciešams nevis vēl viens speciālists, bet cilvēks, kurš palīdz orientēties jau esošajā atbalsta sistēmā. Daudzos gadījumos pakalpojumi ir pieejami, taču ģimenēm pietrūkst informācijas, koordinācijas un drošības sajūtas, lai līdz tiem nonāktu. Gadījuma vadītāja uzdevums ir palīdzēt ģimenei atrast ceļu līdz nepieciešamajiem pakalpojumiem un atbalsta sistēmai. Kad ģimene tajā

« Katras ģimenes pieredze tādējādi kļūst par vērtīgu avotu arī mūsu turpmākajam darbam. Ja saskatām, ka nepieciešamas izmaiņas normatīvajā regulējumā vai atbalsta sistēmā, iespēju robežās par tām informējam atbildīgās institūcijas un iesaistāmos diskusijās par iespējamiem uzlabojumiem, lai nākotnē paplašinātu atbalsta iespējas citām ģimenēm. »

ir nostiprinājusies un spēj patstāvīgi izmantot pieejamos resursus, sadarbība ar gadījuma vadītāju visbiežāk noslēdzas.

Otrkārt, veiksmīgākie risinājumi rodas tad, ja ģimene, izglītības iestāde, sociālais dienests, veselības aprūpes speciālisti un citi iesaistītie sadarbojas kā partneri. Gadījuma vadītājs neaizstāj nevienu no speciālistiem, bet palīdz veidot savstarpēju izpratni, koordinēt sadarbību un kopīgi meklēt risinājumus.

Treškārt, darbs ar ģimenēm ir ļāvis daudz labāk izprast vecāku ikdienu. Daudzi vecāki gadiem dzīvo paaugstinātā spriedzē, nepārtraukti meklējot risinājumus bērna vajadzībām, koordinējot pakalpojumus un vienlaikus rūpējoties par ģimenes ikdienu. Nereti robeža starp spēju mobilizēt savus resursus un pilnīgu izsīkumu ir ļoti trausla. Vecāki ar šīm grūtībām dzīvo katru dienu, savukārt speciālisti ģimeni redz tikai nelielā daļā no tās ikdienas – vienā konsultācijā, tikšanās reizē vai darba dienā. Mūsu pieredzē ir bijušas situācijas, kad vecāki jūtas nesaprasti un sastopas ar pārmetumiem par bērna uzvedību, neregulāru izglītības iestādes apmeklējumu, nepietiekamu sadarbību

vai nespēju nodrošināt bērna līdzdalību ikdienas aktivitātēs. Taču bieži vien šīs situācijas nav saistītas ar vecāku nevēlēšanos vai vienaldzību – tās ir ilgstoša izsīkuma, bērna funkcionēšanas grūtību un nepietiekama atbalsta sekas. Tāpēc, mūsdiā, ikvienam speciālistam, kurš strādā ar ģimeni, vispirms ir svarīgi uzklaut, izprast ģimenes situāciju un tikai pēc tam meklēt risinājumus. Ģimenei ir nepieciešams atbalsts, nevis nosodījums vai pārmetumi.

Ceturtkārt, projekta laikā arvien biežāk sastopam ģimenes, kurās aug pusaudzī un pieaugušie ar autismu. Tas ir līcis mums saprast, ka atbalsta vajadzības nebeidzas līdz ar pilngadības sasniegšanu. Tieši pāreja uz pieaugušo dzīvi bieži kļūst par vienu no sarežģītākajiem posmiem gan pašam jauniešam, gan viņa ģimenei. Pēc ilgstošām grūtībām izglītības iestādēs daļa jauniešu nonāk tālmācībā vai mājācībā. Lai gan atsevišķās situācijās šis ir piemērots risinājums, ilgtermiņā tas var mazināt iespējas veidot sociālos kontaktus, attīstīt patstāvīgas dzīves prasmes un iesaistīties sabiedrībā. Savā darbā sastopam ģimenes, kurās pilngadību sasnieguši jaunieši lielāko daļu laika pavada mājās. Viņiem ir grūti atrast piemērotas mācību, nodarbinātības vai brīvā laika iespējas, un vecāki bieži paliek vieni ar rūpēm par savu jau pieaugušo bērnu. Tas vēlreiz apliecina, ka cilvēkiem ar autismu nepieciešams nepārtraukts, dzīves posmiem atbilstošs atbalsts.

Piektkārt, gadījuma vadīšana ļauj pamanīt arī sistēmiskas grūtības, kas atkārtojas vairākās ģimenēs. Šīs situācijas kļūst par pamatu dialogam ar atbildīgajām institūcijām un iespējamiem uzlabojumiem atbalsta sistēmā.

Vecāku pieredzē balstīta gadījuma vadīšana trīs gadu laikā ir apliecinājusi savu nozīmi kā atbalsts ģimenēm un vienlaikus kā iespēja stiprināt sadarbību starp ģimenēm, speciālistiem un institūcijām. Tā palīdz ģimenēm orientēties sarežģītās situācijās, savukārt atziņas, kas gūtas darbā ar ģimenēm, ļauj pamanīt arī plašākas atbalsta sistēmas pilnveides iespējas.

Mūsu pieredze apliecina, ka būtiskākās pārmaiņas notiek nevis tad, kad ģimene saņem vēl vienu pakalpojumu, bet tad, kad visi iesaistītie sāk sadarboties, lai kopīgi meklētu bērnam un viņa ģimenei piemērotākos risinājumus.

Inovatīvi risinājumi sociālajā darbā: plīša roboti bērnu ar autiskā spektra traucējumiem atbalstam



Santa Melke

RTU Liepājas akadēmijas lektore



Dina Bethere

RTU Liepājas akadēmijas profesore, pētniece

Autiskā spektra traucējumi (turpmāk – AST) ir viens no biežāk sastopamajiem neuroattīstības traucējumiem pasaulē, kas būtiski ietekmē bērnu sociālo mijiedarbību, starppersonu komunikāciju un emocionālo attīstību. Agrīna diagnostika un efektīva atbalsta interence ir nozīmīga bērna sociālo un emocionālo prasmju attīstības veicināšanai, tādēļ pieaug nepieciešamība pēc jauniem, dotos balstītiem sociālās rehabilitācijas risinājumiem. 2024. gadā RTU pētnieku komanda (Santa Melke, Dina Bethere, Airisa Šteinberga, Anete Hofmane, Inese Tiģere, Undīne Gavriļenko, Aleksandrs Okss, Aleksejs Kataševs, Aleksandrs Vališevskis) aktualizēja ideju un Latvijas Atveseļošanas un noturības mehānisma plāna finansēta projekta “Konsolidācijas un pārvaldības izmaiņu ieviešana Rīgas Tehniskajā universitātē, Liepājas Universitātē, Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmijā un Latvijas Jūras akadēmijā un Liepājas Jūrniecības koledžā virzībai uz izcilību augstākajā izglītībā, zinātnē un inovācijās” Nr. 5.2.1.1.i.0/2/24/I/CFLA/003. ietvaros veica pētījumu, kurš noslēdzās 2026. gadā. Pētījuma mērķis

bija pētīt mākslīgā intelekta vadītu plīša robotu perspektīvu bērnu ar AST atbalstam. Raksta mērķis ir raksturot mākslīgā intelekta vadītu plīša robotu potenciālu bērnu ar AST sociāli emocionālo prasmju attīstības veicināšanā un aplūkot to izmantošanas iespējas sociālā darba praksē.

Plīša robota funkcijas un dizains

Viedais teksts nav jauns pētniecības virziens – tā izstrāde un lietojuma iespējas RTU tiek pētītas jau vairāk nekā desmit gadus. (*Shootov, el.at., 2017*) Šo pētījumu gaitā tika izstrādāts viedais teksts ar sensoriem, kas spēj atpazīt cilvēka pieskārienus. Saprotot, ka šādu tehnoloģiju iespējams izmantot ne tikai datu iegūšanai, bet arī emocionāli nozīmīgas mijiedarbības veidošanai, radās iecere integrēt sensorus un mākslīgā intelekta risinājumus plīša rotallietā. Tādējādi tika izveidots plīša robota prototips, kas spēj uztvert un interpretēt bērna darbības, reaģēt uz tām, radot jaunas iespējas bērnu ar AST atbalstam.

Lai gan visi roboti ir veidoti, izmantojot vienu un to pašu prototipu, tie atšķiras pēc ārējā dizaina.



Plīša robots kaķis

Izstrādāti kaķa un suņa modeļi gan reālistiskā, gan rotallietas stilizācijā, kā arī ar atšķirīgu apmatojuma veidu un krāsojumu. Plīša robota dizains izstrādāts tā, lai tā forma, krāsa, lielums un svars būtu iespējami līdzīgs mājdzīvnieka formai, tādējādi plīša roboti suņu un kaķu formā bērniem ar AST var būt pazīstami, jo forma atgādina mīldzīvnieku.

Savukārt plīša robota virsma izgatavota no viendā tekstila, kas aprīkots ar lielu skaitu progresīvu sensoru un mikrofonu un ļauj robotam "sajust" cilvēka spiedienu, pieskārienu un citas reakcijas, kā arī fiksēt tās. No iegūtajiem datiem plīša robotam, izmantojot mašīnmācīšanās metodes, ir iespēja analizēt datus (piemēram, cik cieši vai strauji satverts vai glāstīts plīša robots). Savukārt tālākajā izpētes procesā, piemērojot hibrīdrisinājumus, plīša robots spēj pazīt un diferencēt dažādus cilvēka pieskārienu veidus. Robots identificē straujus un agresīvus pieskārienus, piemēram, pārlieku spēcīgu kratīšanu, raušanu aiz astes vai purināšanu, savukārt neironu tīkls atpazīst arī neitrālas un pozitīvas saskarsmes formas, piemēram, maīgu glāstīšanu vai citus vieglus un mierīgus pieskārienus. Pamatojoties uz pieskāriena raksturu un intensitāti, plīša robots spēj klasificēt dažādus mijiedarbības modeļus un sniegt tiem atbilstošu atgriezenisko saiti.

Šāda mijiedarbība sniedz bērnam iespēju labāk izprast savu rīcību un tās saistību ar emocionālajām reakcijām, tādējādi veicinot emocionālās pašregulācijas un emocionālās inteliģences attīstību. Vienlaikus bērns mācās veidot saudzīgu un atbildīgu attieksmi pret apkārtējo vidi, apgūstot pozitīvas sociālās mijiedarbības prasmes. Mājdzīvniekam pietuvinātais plīša robota dizains palīdz sasaistīt iegūto pieredzi ar ikdienas dzīves situācijām un veicina bērna iesaisti mijiedarbībā. Savukārt robota sniegtā atgriezeniskā saite – piemēram, skaņas, kustības vai gaismas signāli – palīdz bērnam izprast saikni starp savu rīcību un tās ietekmi uz apkārtējo vidi, veicinot empātijas, atbildības un sociālās izpratnes attīstību.

Tā kā datu apstrāde plīša robotam notiek pašas ierīces mikrokontrolierī (tas nav pieslēgts internetam), datu privātums un aizsardzība tiek pilnībā nodrošināta.

Sensori, mākslīgais intelekts un pieskāriena atpazīšana

Plīša robotu kā atbalsta tehnoloģiju izmantošana var veicināt bērnu ar AST sociālo iesaisti, uzmanības noturēšanu, mijiedarbības prasmi attīstību un emociju atpazīšanu. Tādējādi plīša roboti var kalpot kā iedrošinoši starpnieki komunikācijas procesā, palīdzot bērniem drošā un strukturētā vidē praktizēt sociālās prasmes (Kim et al., 2013; Pop et al., 2013; Ghiglino et al., 2021). Mijiedarbojoties ar robotu, bērnam ir iespēja pakāpeniski apgūt komunikācijas pamatprasmes – pievērst uzmanību, reaģēt uz atbildes signāliem, gaidīt savu kārtu, uzturēt kontaktu un citas. Pētniecības procesā pētnieki nonāca līdz tēzei, ka sociālā atbalsta sniegšanā plīša roboti nav tikai tehnoloģiskas ierīces – tie var kalpot arī kā sociāli emocionālā atbalsta līdzeklis.



QR kods uz sensoru rotallietu
lietošanas videoinstrukciju

Tehnoloģiju iespējas psihosociālā atbalsta sniegšanā bērniem ar AST

Kā jau iepriekš minēts, plīša roboti ir ne tikai tehnoloģiskas ierīces, bet kalpo arī kā nozīmīgs psihosociālā un emocionālā atbalsta instruments bērniem ar AST. Pētnieku komanda sadarbībā ar Čehijas un Lietuvas pētniekiem (Vališevskis, et.al. 2026) konstatējusi, ka mijiedarbība ar atbalsta tehnoloģijām – tostarp īpaši veidotiem robotiem – var veicināt bērnu sociālās komunikācijas prasmes, dalīto uzmanību, sociālās mijiedarbības rutīnu apguvi un emocionālās ekspresijas attīstību. Strukturētās rotaļu situācijās bērni mācās veidot un uzturēt kontaktu, pārmaiņus iesaistīties aktivitātēs un reaģēt uz stimuliem. Piemēram, bērns var glāstīt robotu, vērot tā reakciju, uzturēt acu kontaktu vai klausīties robota atbildes signālus, tādējādi praktizējot komunikācijas pamatsolus drošā un paredzamā vidē.

Svarīgs ieguvums no plīša robotu izmantošanas ir to spēja nodrošināt tūlītēju atgriezenisko saiti. Robota reakcijas – kustības, skaņas, gaismas signāli vai verbalizēti paziņojumi – palīdz bērnam izprast cēloņsakarības starp savu rīcību un tās rezultātu. Šāda pieredze var veicināt empātijas attīstību, jo bērns apzinās, ka viņa darbības izraisa noteiktas reakcijas apkārtējā vidē.

Ekspertu novērojumi pētījuma laikā liecina, ka plīša robotu izmantošana visefektīvākā ir speciālista – logopēda, psihologa, pedagoga vai sociālā darbinieka – vadībā. Mērķtiecīgi plānotās aktivitātēs bērns tiek mudināts ne tikai rotaļāties ar robotu, bet arī attīstīt konkrētas prasmes, piemēram, spēju nomierināties, koncentrēt uzmanību, sekot norādījumiem vai iesaistīties savstarpējā komunikācijā. Robota pozitīvā reakcija, piemēram, kustība, priecīga skaņa vai gaismas signāls, darbojas kā motivējošs pastiprinātājs, kas veicina bērna iesaisti un mācīšanās procesu. Praksē tas nozīmē, ka speciālistam ir rūpīgi jāplāno robota iekļaušana nodarbību saturā. Piemēram, bērnam var tikt piedāvāts iemācīt robotam noteiktu frāzi, kopīgi izspēlēt sociālu situāciju vai izmantot robotu kā starpnieku komunikācijas uzdevumu veikšanā. Šādas aktivitātes palīdz strukturēt

bērna uzmanību, vienlaikus izmantojot tehnoloģijas sniegtās iespējas sociālo un emocionālo prasmi attīstībai.

Būtiska priekšrocība ir arī robotu personalizācijas iespējas. Pielāgojams skaļuma līmenis, apgaismojuma intensitāte un citi sensorie parametri ļauj veidot bērna individuālajām vajadzībām atbilstošu vidi. Vienlaikus nozīmīga ir arī konteksta un motivējošu elementu iekļaušana, piemēram, stāstu, lomu spēļu vai tematisku uzdevumu izmantošana. Šādā gadījumā robots bērnam no rotaļlietas kļūst par sociāli nozīmīgu mijiedarbības partneri, kas veicina iesaisti, komunikāciju, emociju atpazīšanu un emocionālo attīstību.

Plīša robotu ieviešana praksē un efektivitātes izvērtēšana

Gan pētnieku grupas secinājumi, gan zinātniskās literatūras (Alabdulkareem et al., 2022, Clabaugh, 2019) analīze apliecina, ka plīša robotu efektivitāti nav iespējams vērtēt tikai pēc to tehniskajām īpašībām. Lai novērtētu plīša robotu piemērotību darbā bērniem ar AST, nepieciešama sistemātiska un pakāpeniska izvērtēšana reālās lietošanas apstākļos. Zinātniskajā literatūrā bieži tiek rekomendēta daudzpakāpju pieeja, kas ietver ekspertu konsultācijas, sākotnēju lietojamības testēšanu, praktisku izmēģināšanu mērķa grupā un iegūto rezultātu analīzi.

Veiktā pētījuma pirmajā posmā tika apzināti dažādu jomu speciālistu – psihologu, logopēdu, pedagogu, sociālo darbinieku un funkcionālo speciālistu – viedokļi par bērnu vajadzībām, iespējamajiem ieguvumiem un potenciāliem riskiem. Nākamajā posmā tika pārbaudīta plīša robota lietojamība un drošība. Tikai pēc sākotnējās izvērtēšanas robotu izmanto darbā bērniem ar AST, vienlaikus iesaistot arī pedagogus un citus atbalsta speciālistus. Šāda pakāpeniska pieeja ir raksturīga uz lietotāju orientētas un līdzdalīgas izstrādes metodoloģijām sociālo tehnoloģiju jomā.

Lai iegūtu visaptverošu priekšstatu par robotu ietekmi uz bērna attīstību un iesaisti, tika izmantotas daudzveidīgas datu vākšanas metodes. Līdztekus tiešai novērošanai nodarbību laikā notika arī 24 videoierakstu analīze, 24 strukturēti

novērojumu protokoli (speciālisti pēc katras sesijas fiksēja bērna reakcijas un mijiedarbību ar plīša robotu; protokolu un videoierakstu analīze jāva identificēt uzvedības, komunikācijas un sociālās mijiedarbības modeļus), intervijas ar vecākiem un 13 speciālistiem, kā arī standartizētas aptaujas. Šāda metodoloģiskā pieeja, apvienojot videoierakstu analīzi, strukturētus novērojumus un speciālistu vērtējumus, nodrošina iespēju analizēt bērna uzvedības nianšes, emocijas, jūtu izpausmi un sociālo iesaisti no vairākiem skatupunktiem. Piemēram, video analīzē varēja identificēt neverbālās reakcijas, kas reāllaikā var palikt nepamanītas, savukārt speciālistu sniegtā informācija palīdzēja izprast bērna uzvedības izmaiņas ilgākā laika posmā. Šāda datu izpēte un analīze tiek uzskatīta par būtisku priekšnoteikumu ticamu un uz pierādījumiem balstītu secinājumu iegūšanai.

Pēc izmēģinājuma posma iegūtie dati tika analizēti, lai identificētu nepieciešamos uzlabojumus plīša robota darbībā un pielāgotu tā funkcijas lietotāju vajadzībām. Atkarībā no rezultātiem tika modificēti komunikācijas scenāriji, skaņas un gaismas signāli, kustību intensitāte vai citi robota darbības aspekti, kā arī papildus jau esošajiem robotiem izstrādāts jauns robots – melns kaķis, pietuvinot īsta kaķa izskatam.

Tikai pēc vairākkārtējas izvērtēšanas un pozitīviem rezultātiem bija iespējams apsvērt plīša robotu ilgtermiņa iekļaušanu atbalsta procesos.

Vienlaikus būtiska nozīme ir ētiskajiem un drošības aspektiem. Mākslīgā intelekta vadītie plīša roboti ir paredzēti kā atbalsta instruments speciālistu profesionālās darbības papildināšanai, nevis tās aizstāšanai. Pirms robota izmantošanas nepieciešams informēt bērna vecākus vai likumiskos pārstāvjus par plānotajām aktivitātēm un saņemt viņu piekrišanu.

Secinājumi

Apkopojot pētījumos iegūtās atziņas, var secināt, ka plīša roboti paver jaunas iespējas psihosociālā atbalsta sniegšanai sociālā darba jomā. Līdzšinējie pētījumi apliecina to efektivitāti darbā bērniem ar AST, kur roboti palīdz veicināt sociālo mijiedarbību, emocionālo pašregulāciju un starppersonu

komunikācijas prasmes.

Veiktais pētījums ļauj atzīmēt vairākas būtiskas tendences. Pirmkārt, robota dizainam ir jābūt lietotājam draudzīgam un emocionāli pieņemamam, radot drošības un uzticēšanās izjūtu. Otrkārt, sensoru un mākslīgā intelekta tehnoloģijas ļauj robotiem atpazīt dažādus mijiedarbības veidus un pielāgot savas reakcijas lietotāja vajadzībām. Treškārt, īpaša nozīme ir individualizācijai, kas ļauj pielāgot skaņas, gaismas un komunikācijas funkcijas konkrēta lietotāja sensorajām un emocionālajām vajadzībām. Ceturtkārt, robota ieviešanai jābalstās uz sistemātisku un pierādījumus balstītu pieeju, kurā būtiska loma ir speciālistu vadībai, regulārai izmantošanas efektivitātes izvērtēšanai un tehnoloģijas pilnveidei.

Nākotnē šo tehnoloģiju varētu integrēt dažādu ārējo veidolu un funkcionalitātes robotos, tādējādi paplašinot tehnoloģijas izmantošanas iespējas terapeitiskos nolūkos, īpaši sociāli emocionālo prasmju attīstības un psihosociālās labizjūtas veicināšanā. Pašlaik tehnoloģija vēl atrodas pētniecības un izstrādes stadijā un nav pieejama praktiskai ieviešanai, jo turpinās tās pilnveide, testēšana un efektivitātes izvērtēšana. Šie savstarpēji saistītie procesi ir būtiski, lai nodrošinātu tehnoloģijas drošību, uzticamību un piemērotību izmantošanai rehabilitācijas programmās. Lai gan pašlaik plīša roboti visbiežāk tiek izmantoti bērnu attīstības un atbalsta jomā, perspektīvā to lietojums varētu kļūt ievērojami plašāks. Diskusijās ar speciālistiem par mākslīgā intelekta vadītu plīša robota izmantošanas iespējām tika aktualizēta tēze, ka šīs tehnoloģijas potenciālais pielietojums neaprobežojas tikai



Plīša robots suns

bērniem ar autiskā spektra traucējumiem. Tehnoloģijas inovatīvais raksturs paver iespējas paplašināt gan mērķa grupu loku, gan atbalsta procesus, kuros tā varētu tikt izmantota. Sociālā darba, sociālās rehabilitācijas un veselības aprūpes kontekstā šādas tehnoloģijas potenciāli varētu kalpot senioru emocionālās labbūtības veicināšanai, vientulības mazināšanai un ikdienas aktivitāšu atbalstam. Tāpat speciālisti norādīja uz iespējām izmantot plīša robotus kā papildu resursu psihosociālās palīdzības sniegšanā militārpersonām un veterāniem, sekmējot stresa mazināšanu, emocionālo pašregulāciju un adaptāciju pēc traumatiskas pieredzes. Kā perspektīvs virziens tiek saskatīts arī robotu izmantošana ģimenēs un kopienās. Piemēram, ģimenēs, kurās tiek plānota mājdzīvnieka iegāde, interaktīvs plīša robots varētu palīdzēt bērniem apgūt rūpes par citu dzīvu būtni, attīstot atbildību, empātiju un regulāru pieņēmumu izpildes prasmes. Līdzīgi robotus varētu izmantot bērnu sagatavošanai dažādām dzīves pārmaiņām, piemēram, skolas gaitu uzsākšanai, ilgstošai ārstēšanai vai ģimenes sastāva izmaiņām. Sociālajā darbā tie varētu kļūt par atbalsta instrumentu darbā ar bērniem, senioriem, personām ar invaliditāti, kā arī cilvēkiem, kuri saskaras ar sociālās izolācijas vai vientulības risku.

Vienlaikus jāuzsver, ka plīša roboti nevar aizstāt cilvēciskas attiecības, profesionālu sociālo darbu vai terapeitisku atbalstu. To galvenā funkcija ir papildināt esošos atbalsta mehānismus, radot papildu iespējas motivācijai, komunikācijai un emocionālai iesaistei. Tehnoloģiju efektivitāte lielā mērā ir atkarīga no tā, cik mērķtiecīgi un profesionāli tās tiek integrētas atbalsta procesā.

Izmantotā literatūra

1. Alabdulkareem, A., Alhakbani, N., & Al-Nafjan, A. (2022). A systematic review of research on robot-assisted therapy for children with autism. *Sensors*, 22(3), 944. <https://doi.org/10.3390/s22030944>
2. Bethere, D., Tiģere, I., Hofmane, A., Šteinberga, A., Gavriļenko, U., Melķe, S., Okss, A., Kataševs, A., & Vališevskis, A. (2025). AI-powered plush robots for children with ASD in education and rehabilitation: Expert evaluation. *IAFOR Journal of Education: Technology* in Education, 13(2), 61–79. <https://iafor.org/journal/iafor-journal-of-education/volume-13-issue-2/article-3/>
3. Clabaugh, C., Mahajan, K., Jain, S., Pakkar, R., Becerra, D., Shi, Z., & Matarić, M. (2019). Long-term personalization of an in-home socially assistive robot for children with autism spectrum disorders. *Frontiers in Robotics and AI*, 6, 110. <https://doi.org/10.3389/robt.2019.00110>
4. Ghiglini, D., Chevalier, P., Floris, F., Priolo, T., & Wykowska, A. (2021). Follow the white robot: Efficacy of robot-assisted training for children with autism spectrum disorder. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 86, 101822. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2021.101822>
5. Hofmane, A., Tiģere, I., Šteinberga, A., Bethere, D., Melķe, S., Gavriļenko, U., Okss, A., Kataševs, A., & Vališevskis, A. (2025). Developing a psychological research methodology for evaluating AI-powered plush robots in education and rehabilitation. *Behavioral Sciences*, 15(10), 1310. <https://doi.org/10.3390/bs15101310>
6. Kim, E. S., Berkovits, L. D., Bernier, E. P., Leyzberg, D., Shic, F., Paul, R., & Scassellati, B. (2013). Social robots as embedded reinforcers of social behaviour in children with autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 43(5), 1058–1071. <https://doi.org/10.1007/s10803-012-1645-2>
7. Pop, C. A., Simut, R., Pintea, S., Saldien, J., Rusu, A., David, D., Vanderfaellie, J., Lefeber, D., & Vanderborght, B. (2013). Can the social robot Probo help children with autism to identify situation-based emotions? A series of single-case experiments. *International Journal of Humanoid Robotics*, 10(3), 1350014. <https://doi.org/10.1142/S0219843613500254>
8. Shootov, A., Čižovs, J., Okss, A., & Kataševs, A. (2017). The good, the bad and the unrecognized: Smart textile signal clustering by self-organizing map. In *Environment. Technology. Resources: Proceedings of the 11th International Scientific and Practical Conference* (Vol. 2, pp. 147–153). Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija. <https://conferences.ru.lv/index.php/ETR/ETR2017/paper/view/1336>
9. Vališevskis, A., Okss, A., Tiģere, I., Kataševs, A., Bethere, D., Hofmane, A., Šteinberga, A., Gavriļenko, U., Melķe, S., & Matoušková, L. (2026). Efficient real-time affective touch classification in soft plush companions [Preprint]. SSRN. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5936620>

Nodibinājums *Caritas* Latvija un brīvprātīgo kustība: no brīvprātīgo kustības līdz pakalpojumam



Dairis Mežvinskis

Caritas Latvija jauniešu darba koordinators, projektu vadītājs



Inese Švekle

Caritas Latvija valdes priekšsēdētāja

Mūsdienās brīvprātīgā darba prakses ir plaši izplatītas. Tās piedāvā iespējas teju visa vecuma cilvēkiem, sākot ar skolēniem un beidzot ar senioriem, visdažādākajās jomās – no sociālās sfēras līdz pat kultūras un mākslas industrijai. Taču svarīgi apzināties, ka brīvprātīgais darbs nav nekas pašsaprotams. Ja raugāmies uz brīvprātīgo darbu no plašās cilvēces vēstures skatu punkta vai pat no citu kultūru skatu punkta, jau pati doma, ka kaut ko varam darīt brīvprātīgi, mums var šķist ļoti neparasta. Tas tāpēc, ka vēsture un dažādās kultūras liecina par ko pilnīgi atšķirīgu: gadu tūkstošiem ir bijis un diemžēl joprojām ir ierasti izmantot cilvēkus piespiedu darbam, īstenojot tā saucamo verdzības institūtu.¹ Šādā kontekstā doma, ka cilvēks pats labprātīgi varētu veikt darbu, par to nesaņemot finansiālu vai materiālu atspaidu, var šķist apbrīnojama un teju neticama.

Tomēr brīvi un bez atlīdzības veikts darbs, ko motivē labsirdība, tiešām ir bijis gan agrākos

laikos, gan tiek veikts mūsdienās. Iedziļināties tā izcelsmē nozīmē arī pieskarties organizācijas *Caritas* (latīņu val. – 'žēlsirdība, mīlestība') dziļākajai vēsturei. Lai labāk izprastu, kā radies brīvprātīgais darbs un kāds ir tā potenciāls inovatīvu sociālo risinājumu izstrādē, pirmajā raksta daļā iezīmēsim *Caritas* un *Caritas Latvija* izcelsmes pamatāpises, lai otrajā daļā aplūkotu konkrētu sociālo pakalpojumu – brīvprātīgo sociālā atbalsta personu darba piesaistes un koordinēšanas pakalpojumu – kā šī potenciāla īstenošanas piemēru. Visbeidzot, trešajā daļā ieskicēsim ieguvumus, ko šāds pakalpojums nes gan mērķa grupām, gan sabiedrībai kopumā.

***Caritas* un brīvprātīgais darbs**

Levadā konstatējam, ka brīvprātīgais darbs, vēsturiski raugoties, ir visai neparasta lieta, taču tas tomēr ir pastāvējis un turpina pastāvēt arī mūsdienās. Tāpēc jāvaicā, kā tas ir radies? Vēsturnieki atzīst, ka dažādo labdarības un žēlsirdības iniciatīvu pamatā, tostarp brīvprātīgā darba pamatā, ir bijusi pakāpeniska kristietības izplatīšanās

¹ Piemēram, senajā Romā pastāvēja nošķirums starp brīvajiem iedzīvotājiem (*liberi* – no latīņu val. *liberus* – 'brīvs'), kuriem pienācās pilsoņu tiesības, un vergiem (*servi* – no latīņu val. *servire* – 'kalpot'), kuriem šādu tiesību nebija un kuri varēja būt kāda pilsoņa privātpašums.



Brīvprātīgā darba veicēji

Eiropā.² Tas tāpēc, ka kristietības centrā līdztekus bauslim mīlēt Dievu ir arī norādījums mīlēt savu tuvāko – īpaši vājāko un atstumto – kā sevi pašu. Tas cauri gadsimtiem ir iedvesmojis ļoti daudzus Baznīcas pārstāvjus un organizācijas rūpēties par visiem, kam ir nepieciešama palīdzība: nabagiem, bezpajumtniekiem, cietumniekiem, slimniekiem, bāreņiem, atraitnēm un citiem cilvēkiem. Tā, piemēram, nesen ievēlētā pāvesta Leona XIV pirmā vēstule *Dilexi te*, kas tulkota arī latviski, ir veltīta tieši Baznīcas rūpēm par nabadzīgajiem.

Kristietība sasniedza Eiropu jau 1. gadsimtā, taču brīvprātīgā darba pirmsākumus mēdz minēt 12. gadsimtā, kad vairāki simti slimnīcu Anglijā darbojās, pateicoties brīvprātīgo – mūku un klostermāsu – iesaistei.³ Taču pats vārds "brīvprātīgais" pirmo reizi parādās aptuveni 17. gadsimtā, apzīmējot tos vīriešus, kas labprātīgi pēc pašu gribas iesaistījās militārajā dienestā. Vēlāk par brīvprātīgajiem sauc visus, kas pēc pašu iniciatīvas uzņemas kāda darba paveikšanu.

Arī organizācija *Caritas* pieder pie Baznīcas tradīcijas, kas ir bagāta ar dažādām labdarības un žēlsirdības iniciatīvām. Tās institucionālie sākumi

meklējami industriālās revolūcijas un masveida urbanizācijas pārveidotajā Eiropā, precīzāk Vācijā, kur to 1897. gadā dibināja priesteris Lorencs Vertmans (*Werthmann*), lai palīdzētu sezonālajiem strādniekiem, kļaidoņiem, alkoholiķiem, slimniekiem, sievietēm un bērniem Freiburgas apkārtnē.⁴

Lielu uzplaukumu *Caritas* organizācija piedzīvoja pēc Otrā pasaules kara, kad nācās ieguldīt daudz laika, resursu un spēka pēckara atjaunotnē. Dibinoties arvien jaunām lokālajām *Caritas* labdarības organizācijām, tostarp ārpus Eiropas, ar laiku radās ideja tās apvienot vienā konfederācijā, lai esošās *Caritas* organizācijas varētu palīdzēt tām, kas tikai rodas. Tādējādi 1954. gadā tika izveidota konfederācija *Caritas Internationalis*, kas sevī ietver *Caritas* organizācijas no visiem kontinentiem. Mūsdienās tajā ir pārstāvētas 162 katoliskās labdarības organizācijas, kas darbojas vairāk nekā 200 valstīs.

Padomju okupācijas dēļ nebija iespējams dibināt lokālu *Caritas* organizāciju Latvijā līdz pat PSRS sabrukumam 1991. gadā. Jau drīz pēc tam, 1995. gadā, izveidojās nodibinājuma *Caritas Latvija* priekštece – sabiedriskā organizācija "Žēlsirdība". Tā bija "sabiedriskā organizācija, kas izveidota katoļu Baznīcas sociālās mācības un žēlsirdības ideju popularizēšanai Latvijā", un tās mērķi bija "sociālās palīdzības praktiska sniegšana LR iedzīvotājiem", kā arī "žēlsirdības akciju organizēšana, realizēšana, atbalstīšana" (sabiedriskās organizācijas "Žēlsirdība" statūti, 1. lpp).

Savukārt 2004. gadā "Žēlsirdība" pārtapa par nodibinājumu *Caritas Latvija*, ko dibināja Latvijas Romas katoļu Baznīcas bīskapu konference ar mērķi palīdzēt sabiedrības atstumtajiem un veicināt viņu cilvēciskās cieņas atzīšanu. Drīz nodibinājums saņēma sabiedriskā labuma organizācijas statusu, kā arī kļuva par starptautisko organizāciju *Caritas Europa* un *Caritas Internationalis* dalīborganizāciju.

Nodibinājuma mērķi ir dažādi, un atšķiras arī to prioritātes pakāpes. Viens no pamatmērķiem ir veicināt palīdzību visām Latvijas valsts

² Holland T. *Dominion. The Making of the Western Mind*. Abacus Books, London, 2019. Vudss T.E. Kā katoliskā Baznīca veidoja Rietumu civilizāciju. Tulk. B. Rozenbaha. Rīga, KALA Raksti, 2025.

³ Skatīt rakstu "Short History of Volunteering" (pieejams: <https://vcla.net/a-short-history-of-volunteering/>)

⁴ Skatīt sadaļu "Our History" *Caritas Internationalis* mājaslapā: <https://www.caritas.org/who-we-are/our-history/>

**« Lielu daļu brīvprātīgo
motivē tieši vēlme dalīties
ar mīlestību, ko viņi ir
saņēmuši Baznīcā, taču
ir arī daļa brīvprātīgo, kas
izjūt dabisku sirds vēlmi
palīdzēt citam un to īsteno
Caritas Latvija ietvaros. »**

normatīvajos aktos noteiktajām mazaizsargātajām personu grupām, tai skaitā ģimenēm, senioriem, ārpusģimenes aprūpē esošiem bērniem, personām ar funkcionāliem traucējumiem, kā arī veicināt žēlsirdību, taisnīgumu un cilvēka integrālu attīstību. Pēdējos gados īpaši nozīmīgs ir kļuvis arī darbs ar jauniešiem. Liels uzsvars tiek likts uz brīvprātīgā darba veicināšanu, pakāpeniski veidojot brīvprātīgo un Caritas draudžu grupu tīklu. Tā kā Caritas sadarbojas ar mazaizsargātām personu grupām, tad vēl viens mērķis ir attīstīt sociālo pakalpojumu un sociālā darba praksi sociālās vides uzlabošanai. Šie ir galvenie, taču ne vienīgie Caritas darbības mērķi. Iespēju robežās tiek sekmeņa pilsoniskās sabiedrības attīstība, sociālo, izglītības un kultūras projektu īstenošana, kā arī ģimenisko vērtību stiprināšana.

Runājot par brīvprātīgā darba nozīmi Caritas Latvija darbībā, Inese Švekle, nodibinājuma valdes priekšsēdētāja, izsakās šādi: "Neskatoties uz mērķu dažādību, jau no organizācijas pirmsākumiem nodibinājuma Caritas Latvija darbībā viens no būtiskākajiem ir brīvprātīgais darbs." Interesanti, ka organizācijas sākumposmā brīvprātīgā darba veicināšana bija teju galvenā aktivitāte, ko īstenoja Romas katoļu draudzēs, veidojot Caritas draudžu grupas, kas palīdzēja draudzes un apkārtnes trūcīgajiem.

Taču divdesmit gadu laikā nodibinājums Caritas Latvija ir audzis, izveidojis dažādus sociālos pakalpojumus un sociālo pakalpojumu centrus, fokusējoties uz palīdzības sniegšanu bērniem un jauniešiem ar funkcionāliem traucējumiem, bez ģimenes aprūpes palikušiem bērniem un

senioriem. Šiem mērķiem veltīts, piemēram, sociālo pakalpojumu centrs "Terēzes māja" (izveidots 2018. gadā), arī Caritas Latvija "Grašu bērnu ciemats". Šobrīd notiek aktīvs darbs, lai izveidotu sociālo pakalpojumu centru Kalna ielā, kā arī iekārtotu telpas ilgstošās ārpusģimenes aprūpes pakalpojumam Caritas Latvija jauniešu centrā O. Vācieša ielā 6. Aktīvi darbojas Caritas Latvija reģionālie koordinatori Zemgalē un Latgalē, izpētot mazaizsargāto grupu vajadzības reģionos un Caritas iespējas tām palīdzēt.

Dažādo sociālo pakalpojumu un centru izveide tomēr nav stāvējusi ceļā brīvprātīgo tīkla pilnveidei un paplašināšanai. Tas lielā mērā ir bijis projekta Caritas Akadēmija nopelns, kura mērķis bija profesionāli attīstīt brīvprātīgo tīklu un brīvprātīgo draudžu grupas dažādās Latvijas vietās. Tas bija iespējams, pateicoties vācu katoļu fonda Bonifatiuswerk atbalstam. Laika gaitā ir izdevies nodibināt teju 40 Caritas draudžu grupas dažādās Latvijas vietās, kā arī izveidot plašu brīvprātīgo tīklu ar vairākiem simtiem dalībnieku, regulāri piedāvājot mācības, supervīzijas un mentora palīdzību. Pēdējos gados liels akcents ir likts arī uz jauniešu iesaisti brīvprātīgajā darbā, piedāvājot dažādus brīvprātīgā darba veidus, mācības un sadraudzību. Darbu ar jauniešiem īpaši ir atbalstījis vācu katoļu fonds Renovabis un ASV katoļu bīskapu konference. Lielu daļu brīvprātīgo motivē tieši vēlme dalīties ar mīlestību, ko viņi ir saņēmuši Baznīcā, taču ir arī daļa brīvprātīgo, kas izjūt dabisku sirds vēlmi palīdzēt citam un to īsteno Caritas Latvija ietvaros.

Brīvprātīgo sociālā atbalsta personu darba piesaistes un koordinēšanas pakalpojums

Iezīmētais konteksts saistībā ar Caritas Latvija brīvprātīgo kustību un izstrādātajiem sociālajiem pakalpojumiem ir svarīgs, lai labāk izprastu kādu īpašu pakalpojumu, kas tika uzsākts 2021. gadā, proti, brīvprātīgo sociālā atbalsta personu darba piesaistes un koordinēšanas pakalpojumu. Šo pakalpojumu ir svarīgi apdomāt tieši šogad, 2026. gadā, jo Apvienoto Nāciju Organizācija to ir pasludinājusi par starptautisko brīvprātīgo darba gadu ilgtspējīgai attīstībai. Tāpēc vispirms aplūkosim



Seniori aktivitātē

pakalpojuma rašanās iemeslus, tā ieceri un mērķus.

Gandrīz katram ir pieredze, kā Covid-19 slimības uzliesmojuma dēļ vairākus gadus bija ierobežota saskarsme ar citiem cilvēkiem. Īpaši grūts šis laiks bija sociālās aprūpes centriem. Līdz pandēmijas ierobežojumiem tajos bija ierasts, ka iemītniekus apmeklēja radi, draugi un paziņas. Taču dažādie pārvietošanās ierobežojumi, kā arī cilvēku bailes saslimt izteikti samazināja sociālās aprūpes centru apmeklētāju skaitu. Rezultātā jau tā no ģimenes un radiem nošķirtie sociālās aprūpes centru iedzīvotāji piedzīvoja vēl lielāku nošķirtību un vientulību, samazinoties apmeklētāju skaitam. Šo laiku atminas brīvprātīgo koordinatore Marija Diaza: "Pandēmijas laikā daudzi vecāka gadagājuma cilvēki, kuri dzīvoja sociālās aprūpes centros, gandrīz gadu nevarēja tikties ar saviem tuviniekiem un draugiem, turklāt izolētā vidē viņi izjuta bailes no inficēšanās un nāves."

Jau minējām, ka *Caritas Latvija* allaž ir veicinājusi brīvprātīgo darba kustības attīstību, un brīvprātīgie darbojas arī Covid-19 izplatības laikā, taču pandēmijas dēļ noteiktie ierobežojumi bija radījuši tādu vientulības un socializācijas trūkuma problēmu, kuru bija iespējams risināt tikai sistēmiskā veidā. Šajā situācijā izdevās apvienot divas jau pastāvošas *Caritas Latvija* prakses – brīvprātīgo darbu un sociālos pakalpojumus – vienā sociālās problēmas inovatīvā risinājumā ar mērķi mazināt sociālās aprūpes centru iedzīvotāju vientulību un sniegt emocionālu atbalstu.

Lai risinātu minēto sociālo problēmu, kas īpaši palielinājās pandēmijas laikā, nebija pietiekami aicināt jau esošos brīvprātīgos doties uz sociālās aprūpes centriem. Centru skaits bija liels, visos nepieciešama brīvprātīgo klātbūtne, taču brīvprātīgo laika un iespēju resursi bija un joprojām ir ierobežoti. Gana biežas un saprotamas ir situācijas, kurās cilvēks kļūst par brīvprātīgo dzīves posmā, kad viņam ir vairāk brīvā laika, taču šis posms var beigties. Kā norāda Elita Zvejniece, viena no brīvprātīgo piesaistes un koordinācijas pakalpojuma īstenotājām: "Jārēķinās, ka mūsu visu dzīvēs ir posmi, kad vairāk esam noslogoti un mazāk laika varam veltīt brīvprātīgajam darbam." Tāpēc bija nepieciešams izveidot brīvprātīgo koordinatora amatu, kura uzdevums būtu nevis pašam veikt brīvprātīgo darbu, bet piesaistīt, sagatavot un atbalstīt brīvprātīgos viņu darbībā, rūpējoties arī par brīvprātīgo kā resursa regulāru atjaunošanu.

Līdz ar to gan esošā pieredze brīvprātīgo piesaistē un brīvprātīgajā darbā, gan lielais sociālās aprūpes centru skaits, kuriem bija nepieciešama palīdzība, bija pamatā tam, lai kā sistemātisku un strukturētu sociāli nozīmīgu pakalpojumu piedāvātu brīvprātīgo piesaisti, apmācību un koordinēšanu dažādos sociālās aprūpes centros. Pakalpojuma mērķis ir mazināt iedzīvotāju vientulību sociālās aprūpes centros un veicināt socializāciju, nodrošinot fiksētu brīvprātīgo darba stundu daudzumu mēnesī noteiktos sociālās aprūpes centros. Tas, savukārt, tiek veikts, nepārtraukti piesaistot un sagatavojot arvien jaunus brīvprātīgos, kā arī koordinējot viņu aktivitātes dažādās Rīgas apkaimēs, lai brīvprātīgo atbalsts un palīdzība sasniegtu pēc iespējas vairāk centru iedzīvotāju.

Šobrīd brīvprātīgo piesaistes un koordinēšanas pakalpojuma rezultātā *Caritas Latvija* brīvprātīgo aktivitātes tiek nodrošinātas sešās institūcijās: Rīgas sociālās aprūpes centros "Gaiļezers", "Mežciems" un "Stella Maris", kā arī Rīgas patversmē, Rīgas 1. slimnīcas īslaicīgās sociālās aprūpes nodaļā un Rīgas Bērnu, jauniešu un ģimeņu sociālā atbalsta centrā. Tajās brīvprātīgie piedāvā ļoti dažādas aktivitātes: asistē pastaigās, lasa priekšā grāmatas, asistē terapijās, pavada iedzīvotājus uz pasākumiem vai dievkalpojumiem, svin organizē svētkus iedzīvotājiem, kā arī vienkārši

**« Lai gan slimības
uzliesmojums jau sen
ir beidzies, dažādie
ierobežojumi un
mājsēdes prasības ir
spēcīgi ietekmējušas
cilvēkus – gan sociālās
aprūpes centru, gan
citu brīvprātīgo darba
vietu apmeklēšana ir
krietni retāka nekā pirms
pandēmijas. »**

sarunājas vai spēlē spēles ar iedzīvotājiem.

Taču, lai piesaistītu kaut vienu brīvprātīgo, ir nepieciešams liels darbs. Tas ir profesionāla brīvprātīgo koordinatora uzdevums, kas sevī ietver gan potenciālo brīvprātīgo informēšanu klātienē un sociālajos medijos, gan viņu intervēšanu un informēšanu par projektiem, gan brīvprātīgo mācību organizēšanu, gan iepazīstināšanu ar dažādām klientu grupām un aktivitāšu iespējām.

Veicot šo darbu, koordinatorēm izdodas piesaistīt ļoti dažādus brīvprātīgos. Elita Zvejniece norāda: "Mūsu brīvprātīgie ir tik dažādi! Ir jaunieši, kas

sociālās aprūpes centru (turpmāk – SAC) iemītniekus redz kā savu vecvecāku vienaudžus, ir māmiņas, kas kopā ar bērniem gatavo apsveikumus SAC klientiem, ir cilvēki, kas sākumā ir nākuši uz SAC, lai apciemotu tikai savus paziņas vai tuviniekus, un tikai pēc tam ir kļuvuši par brīvprātīgajiem, ir seniori, kas dzīvo citā pilsētā, bet regulāri sazvānās ar iemītniekiem, ir vecāki, kas ar savu piemēru rāda bērniem, ka, iepriecinot citus, tu vairo labo!" Tas saskan ar brīvprātīgo darba koordinatores Marijas Diazas teikto: "Nevaru teikt, ka *Caritas Latvija* brīvprātīgajiem būtu kāds vidējais profils. Kopumā sievietes ir vairāk nekā vīrieši, un vispastāvīgāk brīvprātīgajā darbā iesaistījušās ir sievietes, kuru bērni jau apmeklē skolu. Pēdējo divu gadu laikā daudzi jaunieši ir izrādījuši interesi par *Caritas Latvija*. Skolēni galvenokārt vasarā, bet studenti – visa gada garumā."

Lai gan slimības uzliesmojums jau sen ir beidzies, dažādie ierobežojumi un mājsēdes prasības ir spēcīgi ietekmējušas cilvēkus – gan sociālās aprūpes centru, gan citu brīvprātīgo darba vietu apmeklēšana ir krietni retāka nekā pirms pandēmijas. Tāpēc arī šobrīd brīvprātīgo darba koordinēšanas pakalpojums ir nozīmīgs un nepieciešams. Minēto labāk palīdz izprast Marijas Diazas teiktais: "Būtu lieliski, ja citas pašvaldības vēlētos daļu savu līdzekļu veltīt brīvprātīgo darba attīstībai savā pilsētā. Rīgas pašvaldības piedāvātais pakalpojums ir ļoti novatorisks. Es esmu spāniete, un manā valstī nav līdzīga pašvaldību atbalsta brīvprātīgo darba attīstībai pilsētu teritorijās. Līdz šim visi paļāvās uz Eiropas fondiem, piemēram, Eiropas Solidaritātes korpusu vai uz cilvēku labo gribu, bet, lai attīstītu brīvprātīgo darbu, ir jāmaksā koordinatoriem – profesionāļiem, kuri pārzina projektu vadību, motivāciju un kuriem ir labas sociālās prasmes, lai ar cieņu izturētos pret ļoti atšķirīgiem cilvēkiem, kā arī spēja sadarboties ar ierēdņiem un politiķiem, ja nepieciešams."

Tālāk sniedzam brīvprātīgo piesaistes un koordinēšanas pakalpojuma formālā ietvara un administrēšanas – iesaistīto organizāciju lomu un pienākumu – aprakstu. Brīvprātīgo sociālā atbalsta personu darba piesaistes un koordinēšanas pakalpojums (turpmāk – brīvprātīgo piesaistes un koordinēšanas pakalpojums) ir



Brīvprātīgā darba veicēji aprūpes centrā



Āra aktivitātes

Rīgas valstspilsētas pašvaldības Labklājības departamenta kopīgi ar nevalstiskā sektora organizācijām organizēts pakalpojums. Tā mērķis ir papildināt sociālās aprūpes un sociālā atbalsta institūciju ikdienas darbu, nodrošinot klientiem papildu sociālo atbalstu, komunikācijas iespējas, saturogu brīvā laika pavadīšanu, līdzdalību un sociālo integrāciju. Pakalpojuma saņēmēji ir sociālās aprūpes centru, patversmes, Rīgas 1. slimnīcas īslaicīgās sociālās aprūpes nodaļas, kā arī bērnu un jauniešu sociālā atbalsta centra klienti. Labklājības departaments šajā modelī darbojas kā pasūtītājs un finansētājs – tas organizē pakalpojuma iepirkumu, nosaka prasības, uzrauga pakalpojuma izpildi, izvērtē iesniegtās atskaides un veic samaksu par sasniegto rezultātu – piesaistītajiem brīvprātīgā darba veicējiem. Savukārt pakalpojuma sniedzēji nodrošina brīvprātīgo piesaisti, atlasī, mācības, darba koordinēšanu, darba uzskaiti un atbalstu brīvprātīgajiem. Tādējādi pašvaldība brīvprātīgo piesaistē savām institūcijām sadarbojas ar organizācijām, kurām ir pieredze darbā ar brīvprātīgajiem. Institūcijas savukārt nosaka klientu vajadzības, saskaņo aktivitāšu plānus, sniedz metodisku atbalstu institūcijas vidē un vērtē pakalpojuma faktisko izpildi. Tādējādi veidojas sadarbības modelis, kurā Labklājības departaments nodrošina finansējumu un līguma administrēšanu, institūcijas definē vajadzības un uzrauga brīvprātīgo darbu ikdienā, bet nevalstiskās organizācijas nodrošina brīvprātīgo piesaisti, apmācību un noturēšanu.

Pakalpojuma samaksa balstās uz rezultātu un faktiskās izpildes principu. Samaksa tiek veikta

par izveidotu un koordinētu brīvprātīgā darba vietu, kurā mēneša laikā nodrošināts noteikts minimālais darba apjoms – ne mazāk kā 20 brīvprātīgā darba stundas. Katrai organizācijai iepirkuma rezultātā ir noteikts konkrēts brīvprātīgo darba vietu skaits (*Caritas Latvija* nodrošina 18 brīvprātīgo darba vietas) un samaksa par vienas vietas koordinēšanu. Lai saņemtu finansējumu, pakalpojuma sniedzējam katru mēnesi jāiesniedz rēķins un institūcijas apstiprināts pārskats par faktiski paveikto darbu, kas rada ieinteresētību pakalpojuma sniedzējam regulāri piesaistīt un noturēt aktīvus brīvprātīgos, jo samaksa tiek veikta tikai tad, kad sasniegts noteiktais darba apjoms. Organizācijām ir pienākums slēgt līgumus ar brīvprātīgajiem, nodrošināt viņu apmācību, darba grafikus, darba stundu uzskaiti, individuālos aizsardzības līdzekļus, darba koordinēšanu un nepieciešamības gadījumā arī aizvietošanu. Vienlaikus organizācija sedz ar brīvprātīgo darbu saistītos izdevumus, piemēram, transporta, sakaru un ēdināšanas izmaksas, kas ir ietvertas pakalpojuma cenas aprēķinā. Šis sadarbības modelis Rīgā ir pierādījis savu ilgtspēju un, mūsdiā, to var īstenot arī citās pašvaldībās.

Brīvprātīgo darba un sniegtā pakalpojuma ieguvumi mērķa grupai un sabiedrībai

Vērā ņemams ir tas, ka brīvprātīgo koordinēšanas pakalpojumam ir plaša ietekme uz sabiedrību, jo

« Organizācijām ir pienākums slēgt līgumus ar brīvprātīgajiem, nodrošināt viņu apmācību, darba grafikus, darba stundu uzskaiti, individuālos aizsardzības līdzekļus, darba koordinēšanu un nepieciešamības gadījumā arī aizvietošanu. »

« Brīvprātīgos ļoti gaida arī pensionāta iemītniece Irēna: "Ļoti patīkami, kad brīvprātīgie atnāk, kaut ko jaunu vienmēr uzzinām. Ar tādu sirsnību pret mums izturas, un mēs vienmēr esam ļoti pretimnākoši cilvēki tiem, kas atnāk pie mums uz pensionātu." »

dažādas grupas gūst labumu no pakalpojuma: gan institūciju iedzīvotāji, gan darbinieki, gan paši brīvprātīgie un koordinatori. Turklāt šim pakalpojumam piemīt liels potenciāls, lai to piemērotu arī citiem apstākļiem un situācijām. Tāpēc aplūkosim gan dažādos ieguvumus, ko pakalpojums sniedz iesaistītajām pusēm, gan pakalpojuma potenciālu, gan arī izplatītākās grūtības, ar ko nākas saskarties, īstenojot pakalpojumu.

Vīspirms ieklausīsimies klientu atsauksmēs par brīvprātīgo apmeklējumiem. Tamāra, kundze no kāda pensionāta, stāsta: "Es labprāt eju pie brīvprātīgajiem uz sirsnīgām sarunām. Esmu ļoti apmierināta. Galvenais ir tas, ka es varu pajautāt jebko, un tas man tiks paskaidrots. Ar labu vārdu tikai par visu to labāko!" Pēc viņas domām arī "radošās nodarbības ir liels pluss. Nevis labi, bet teicami! Ļoti daudz ko var iemācīties, ja pats gribi, protams. Viss tiek piedāvāts tādā līmenī, ko cilvēks var padarīt. Te skatās, ko katrs var padarīt".

Skaista ir Andreja pieredze. Viņš negadījumā ir zaudējis gan rokas, gan redzes spēju. Par brīvprātīgo nozīmi viņš izsakās šādi: "Esmu ļoti laimīgs, kad ierodas brīvprātīgie, īpaši tie, kas mūs ved uz baznīcu. Vienmēr, godīgi sakot, viņus gaidu. Vienmēr dvēsele priecājas. Kad viņi aiziet, tad ir tā skumīgi, jo, tā kā es neredzu un man nav roku, man šeit principā nav nodarbību, es tikai dzenāju savas domas. Bet nepaspēju sabēdāties, kad jau atkal dodamies uz baznīcu." Ļoti

svarīga Andrejam ir arī iespēja izrunāties ar brīvprātīgajiem: "Es uzskatu, ja brīvprātīgais ir labs un vienmēr uzklausa, tas ir... Es uzskatu, ka cilvēkam vajag kādam izteikties, vēl jo vairāk, kad tevi ved uz baznīcu vai ekskursijā. Parunāt – tā ir svēta lieta. Tad tu nejuties viens, bet arī cilvēkiem ir savas problēmas. Ja cilvēki nesarunājas, tad, es uzskatu, starp viņiem nevar būt tādas mīlošas tuvības, bet tas ir pats galvenais."

Brīvprātīgos ļoti gaida arī pensionāta iemītniece Irēna: "Ļoti patīkami, kad brīvprātīgie atnāk, kaut ko jaunu vienmēr uzzinām. Ar tādu sirsnību pret mums izturas, un mēs vienmēr esam ļoti pretimnākoši cilvēki tiem, kas atnāk pie mums uz pensionātu." Jautājot par aktivitātēm, Irēna atbild, ka "brīvprātīgie palīdz dažādās nodarbībās, organizē visādus pasākumus, sarunas, un viņi ir ļoti sirsnīgi cilvēki".

Līdzīga ir arī Sandras pieredze: "Brīvprātīgie ir vienmēr gaidīti, interesanti. Pastāsta par daudz ko, kur nav iespējams būt, paplašina redzeslauku." Tas tāpēc, ka Sandra – līdzīgi kā citi pensionātos – reizēm saskaras ar vientulības sajūtu: "Protams, ka brīvprātīgo apmeklējumi mazina vientulību – smaidi un apskāvienī..."

Brīvprātīgie zina, ka brīvprātīgais darbs ir nozīmīgs arī pašiem darītājiem, jo darbam sociālās aprūpes centros piemīt īpaša vērtība. "Mēs dzīvojam ļoti straujā pasaulē ar ilūziju, ka, ja skrienam nedaudz ātrāk, varam sasniegt vairāk," saka Marija Diaza. "Kad esi kopā ar vecākiem cilvēkiem vai bērniem, laika uztvere kļūst dabiskāka un lēnāka. Viss notiek saskaņā ar „dzīves dabisko ritmu”, nevis pēc pulksteņa mākslīgā laika. Brīvprātīgajā darbā organizācijā *Caritas Latvija* mēs visi esam iemācījušies būt pacietīgāki pret citiem, būt dabiski, neko nepierādīt un saprast, ka mums visiem „ir laiks”, un tādēļ to var veltīt citiem. Nav jābūt bagātam, vispusīgam vai talantīgam. Mums visiem ir laiks, un šo dārgumu mēs varam vai nevaram dāvināt citiem." Brīvprātīgā Aija piebilst, ka, pateicoties brīvprātīgajam darbam, ir "iepazītas interesantas personības, apmeklētas izglītojošas atbalsta nodarbības, pieredzes apmaiņas braucieni un daudz kas cits". Savukārt jaunietis Armands brīvprātīgo darbu iesaka visiem: "Ja ir iespēja, es noteikti iesaku. Ļoti vērtīgi pieredze savai dvēselei,



Ekskursijā

ko katram cilvēkam vajadzētu piedzīvot. Tas noteikti palīdzēs daudz ko saprast un piedzīvot daudz skaistu brīžu.”

Protams, dažas no aktivitātēm, kuras sociālās aprūpes centru iedzīvotājiem piedāvā brīvprātīgie, veic arī institūcijās strādājošie aprūpētāji. Tomēr viņi pamatā nodrošina iedzīvotāju aprūpi saistībā ar cilvēku pamatvajadzībām – ēdināšanu, higiēnas ievērošanu, veselības procedūru veikšanu. Taču brīvprātīgo darbs noteikti atšķiras un satur īpašu pievienoto vērtību, kas papildina institūcijās sniegto sociālo pakalpojumu. Piemēram, brīvprātīgie sniedz emocionālu atbalstu iedzīvotājiem, viņi kļūst par draugiem un sarunu biedriem. Nereti brīvprātīgie pastāsta iedzīvotājiem par dažādām vietām, kur bijuši, vai notikumiem, kur piedalījušies. Regulāri iespējams piedalīties kopīgos pasākumos ar brīvprātīgajiem ārpus sociālās aprūpes centra. Uz to norāda Elita Zvejniece: “Brīvprātīgie SAC visbiežāk “nāk ar svētkiem”. Ja darbinieki nodrošina ikdienu, pamatvajadzības, tad brīvprātīgie izklaidē ar sarunām, lasa grāmatas, ved pastaigas un ekskursijas, organizē dažādas nodarbības un koncertus. Sarunā ar brīvprātīgajiem var vēlreiz izstāstīt savu dzīvesstāstu, dalīties dzīves pieredzē, uzzināt par notikumiem brīvprātīgo dzīvē, arī pasūdzēties par istabas kaimiņu.” Šādi klienti, kas caur brīvprātīgo aktivitātēm atgūst prieku, vēlmi komunicēt un labsajūtu, pozitīvāk ietekmē arī sociālajos centros strādājošo personālu.

Ja raugāties plašāk, brīvprātīgo darba koordinēšanas pakalpojumam ir liels potenciāls, kas vēl nav pietiekami izmantots gan nevalstisko organizāciju, gan pašvaldību kontekstā. To akcentē arī šī amata pārstāve un pazinēja Marija Diaza: “Es vēlētos atkārtot, ka bez brīvprātīgo koordinatora ir gandrīz neiespējami attīstīt brīvprātīgo darbu nevienā nevalstiskajā organizācijā, kas sasniegusi noteiktu apjomu. [...] Brīvprātīgie ir ļoti vērtīgs cilvēkresurss, bet, lai viņus paturētu, ir nepieciešamas rūpes. Ir nepieciešams laiks un persona, kas velta savu darbu viņiem. Tāpēc es aicinu visas Latvijas pašvaldības un citas valsts organizācijas piešķirt finansējumu brīvprātīgā darba attīstībai, izmantojot pakalpojumus vai projektus. Būtu vēlams maksimāli vienkāršot birokrātiskos aspektus, jo noteikta brīvprātīgo skaita uzturēšana ir ļoti dinamisks darbs, kas prasa daudz cilvēkiem veltīta laiku. Ja lielāko daļu laika pavadī, aizpildot papīrus, tu fiziski nevari veltīt laiku cilvēkiem.”

Ja uzlūkojam brīvprātīgo darba un brīvprātīgo darba koordinēšanas fenomenu sociālās atbildības kontekstā, tad brīvprātīgo darba koordinēšana ir liels veids, lai veicinātu sabiedrības ieinteresētību sociālajās problēmās un to risināšanā.

« Marija Diaza: “Es vēlētos atkārtot, ka bez brīvprātīgo koordinatora ir gandrīz neiespējami attīstīt brīvprātīgo darbu nevienā nevalstiskajā organizācijā, kas sasniegusi noteiktu apjomu. [...] Brīvprātīgie ir ļoti vērtīgs cilvēkresurss, bet, lai viņus paturētu, ir nepieciešamas rūpes. Ir nepieciešams laiks un persona, kas velta savu darbu viņiem.” »

Tāda ir bijusi arī Marijas Diazas pieredze: "Brīvprātīgo darba koordinēšana man palīdz novērtēt šo iespēju un saprast, ka daudzos aspektos esmu dzīvojusi citādi. Es nekad nebūtu iepazinusi smagas sociālās realitātes, ja nebūtu strādājusi par brīvprātīgo koordinatori nodibinājumā *Caritas Latvija*."

Potenciālu brīvprātīgo koordinēšanā saskata arī Elita Zvejniece: "Domājot par mūsu valsts demogrāfisko situāciju, saprotu, ka nepieciešamība pēc sociālās aprūpes centriem tikai pieaugs. Un ļoti gribētos, lai centros brīvprātīgo kļūst aizvien vairāk, lai sabiedrība vairāk iesaistās centru iemītnieku dzīvē, lai veidojas aktīva sadarbība."

Pēc tam, kad ir aplūkotas gan pakalpojuma pozitīvās sekas, gan potenciāls, jānorāda arī uz izplatītajām grūtībām pakalpojuma sniegšanā. Runājot par problēmām, kas saistītas ar brīvprātīgajiem, Marija Diaza norāda: "Grūtības rada tas, ka daudzi cilvēki gaida, lai viņiem pateiktu, kas jādara. Ja tiek piedāvāts kāds plāns, viņi ir pateicīgi, bet paši neko neierosina. Ilgtermiņā tas nogurdina koordinatoru." Reizēm, īpaši vasaras sezonā, kad cilvēki grib atpūsties, ir grūtāk savākt gana lielu brīvprātīgo skaitu: "Vēl viena grūtība ir tā, ka mums ir daudz brīvprātīgā darba vietu un ne vienmēr ir iespējams organizēt brīvprātīgo pārus vai nelielas grupās. Pēdējā gada laikā mums tas ir izdevies ar brīvprātīgajiem, kuri dodas uz bērnu namiem, bet ne vienmēr ar tiem, kuri dodas uz pansionātiem." Reizēm grūtības sagādā arī brīvprātīgo klusēšana par sarežģījumiem viņu darbā: "Daudziem cilvēkiem ir grūti laikus informēt, ka kaut kas neiet labi vai ka viņiem ir grūtības brīvprātīgajā darbā. Viņi vienkārši pārtrauc sadarbības, un, sarunājoties ar viņiem, izrādās, ka viņu problēmas bija tādas pašas kā citiem. Viņiem ne vienmēr ir izdevies laikus brīdināt koordinatorus."

Reizēm grūtības rodas sadarbībā ar sociālās aprūpes institūcijām. Par tām pakalpojuma koordinatore norāda, ka "atsevišķos gadījumos mums ir bijušas saprašanās grūtības ar aprūpes centru darbiniekiem, taču mēs tās esam atrisinājuši, izrādot pacietību un uz klausot viens otru. Dažos gadījumos paši darbinieki nesaprot brīvprātīgā pievienoto vērtību un uztver to drīzāk kā pienākumu savā darba dienā, un viņiem šķiet, ka būtu

labāk, ja brīvprātīgais vispār neierastos. Šī situācija ir ļoti saprotama, jo daudzos sociālās aprūpes centros trūkst darbinieku, un viņi, piemēram, vēlētos drīzāk papildu aprūpētāju nekā brīvprātīgo. Ir jāstrādā ar sociālās aprūpes centriem, lai tie saprastu, ka palīdzību sniedz arī brīvprātīgie, ne tikai darbinieki".

Par spīti grūtībām, kas var rasties, no aplūkotojiem viedokļiem redzējām, ka pakalpojums un brīvprātīgo klātbūtne sociālās aprūpes institūcijās ir nepieciešama. Par pakalpojuma kvalitāti un novērtējumu liecina arī Nodarbinātības valsts aģentūras piešķirtais apbalvojums "Gada brīvprātīgā darba organizētājs 2025". Tas piešķirts par kvalitatīvu brīvprātīgo darbu mazaizsargāto personu grupu atbalstam, nodrošinot gan kvalitatīvu brīvprātīgo sagatavošanu, gan pastāvīgu atbalstu iesaistītajām personām.

Noslēgums

Šajā rakstā atspoguļojām, kā ir radies un funkcionē brīvprātīgo darba piesaistes un koordinēšanas pakalpojums. Vispirms iezīmējām *Caritas Latvija* rašanās kontekstu, kas ir cieši saistīts ar Baznīcas tradīciju rūpēties par visiem, kam tas ir nepieciešams. Tad aplūkojām kontekstu, kurā radās minētais pakalpojums, – vientuļības problēma un socializācijas trūkums, kas ir izplatītas parādības dažādos sociālās aprūpes centros. Visbeidzot, dalījāmies ar pašu pakalpojuma labumu saņēmēju un tā koordinatoru pieredzi, arī iezīmējot pakalpojuma potenciāla vērtību. Noslēgumā, kad esam redzējuši, kādi ir sociālā pakalpojuma rezultāti, vēlamies nodibinājuma *Caritas Latvija* priekšsēdētājas Ineses Švekle vārdā izteikt sirsnīgu pateicību Rīgas valstspilsētas pašvaldībai par brīvprātīgo piesaistīšanas un koordinēšanas pakalpojuma attīstīšanu, visiem brīvprātīgajiem par nesavtīgu kalpojumu līdzcīvēkiem, kā arī pakalpojuma koordinatorēm par uzticīgo darbu, kas veikts jau gadiem ilgi. Aicinām no šī pakalpojuma smelties iedvesmu dažādu sociālo problēmu risināšanā, principus pārņemot savā dzīvē, uzņēmumā, pašvaldībā, institūcijā vai arī pievienojoties *Caritas Latvija* brīvprātīgo pulkam, tādējādi pieņemot par savu *Caritas Latvija* moto: "Isteno mīlestību darbos!"

Personas darbaspējīgā vecumā ar pēkšņi radušos aprūpes nepieciešamību kā sociālā atbalsta mērķa grupa



Ilze Redjko

Rīgas sociālās aprūpes centra "Gaiļezers" sociālā darbiniece

Mūsdienu sociālās politikas kontekstā viens no būtiskākajiem izaicinājumiem ir sociālo pakalpojumu nepārtrauktības nodrošināšana personām, kurām pēkšņu veselības traucējumu vai traumu rezultātā pasliktinās sociālās funkcionēšanas spējas. Rīgas valstspilsētas pašvaldībā, kas ir lielākais sociālo pakalpojumu nodrošinātājs Latvijā, īpaši aktuāls ir jautājums par atbalsta sistēmas efektivitāti personām, kuras zaudējušas darbspējas. Sevišķi ievainojama ir personu grupa tā dēvētajā pārejas periodā – laikā no smagas saslimšanas iestāšanās līdz oficiāla invaliditātes statusa piešķiršanai ar Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisijas (turpmāk – VDEĀVK) lēmumu.

Strādājot īslaicīgas sociālās aprūpes institūcijā, kurā klienti nonāk vai nu ar sociālā dienesta lēmumu (uzturoties līdz 30 dienām), vai arī paši sedzot uzturēšanās izmaksas, ikdienā nākas saskarties ar dažādām un komplicētām sociālajām situācijām. Profesionālajā praksē īpašu uzmanību pievērš specifiska klientu grupa – cilvēki darbaspējīgā vecumā. Pirms nonākšanas slimnīcā akūtā stāvoklī un turpmākas pārvietošanas uz īslaicīgās

aprūpes iestādē šīs personas bijušas ekonomiski un sociāli aktīvas.

Pēkšņas saslimšanas vai traumas rezultātā šo cilvēku dzīve krasi mainījās: viņi vairs nespēj atgriezties ierastajā darbā un ikdienas ritmā, ir zaudējuši spējas pilnvērtīgi parūpēties par sevi un turpināt uzturēt ģimeni, ja tāda bija. Šajā rakstā autore ir apkopojusi un analizējusi vairākus prakses gadījumus. Datu aizsardzības un konfidencialitātes nolūkos klientu personību identificējošā informācija ir mainīta vai izlaista, taču paši gadījumi spilgti izgaismo sistēmiskos robus un nepieciešamību pēc sociālo pakalpojumu klāsta pilnveidošanas. Šī analīze pamato vajadzību meklēt jaunus risinājumus, lai sniegtu mērķtiecīgāku sociālo atbalstu un nodrošinātu kvalitatīvus dzīves apstākļus tieši darbaspējīgā vecuma personām, kurām aprūpes vajadzības ir radušās pēkšņi un līdzinās krīzes situācijai.

Pirmais gadījums. Vīrietis X ir darbaspējīgā vecumā un līdz saslimšanai bijis nodarbināts algotā darbā. Īslaicīgas sociālās aprūpes institūcijā X uzņemts tieši no stacionāra pēc pārciesta insulta. Veselības traucējumu rezultātā viņam ir vienas

ķermeņa puses paralīze, izteikti runas traucējumi (neskaidra runa) un pilnīgs pašaprūpes spēju zudums. X nespēj patstāvīgi pārvietoties ārpus guļtas, ir barojams, kā arī viņam ir nepieciešama pozicionēšana izgulējumu profilaksei un pamata higiēnas procedūru nodrošināšana. Vīrieša veselības stāvoklis nosaka nepieciešamību pēc nepārtrauktas uzraudzības un kopšanas.

X līdz šim ir dzīvojis viens, viņa mājoklis atrodas piecstāvu dzīvojamās mājas augšējā stāvā. Ēkā nav lifta, kas pēc izrakstīšanas no aprūpes institūcijas radīs būtiskus vides pieejamības šķēršļus. Klients ar radiniekiem kontaktēties reti. Ar slimnīcas sociālā darbinieka starpniecību ir apzināta viena attāla radiece, kura dzīvo citā pašvaldībā un resursu trūkuma dēļ aprūpē iesaistīties nevar, taču ir motivēta sniegt emocionālu atbalstu un epizodiski apciemot radnieku. X ir bankas konts ar personīgajiem līdzekļiem, taču funkcionālo traucējumu dēļ viņš šobrīd fiziski nespēj tam piekļūt, jo nav piekļuves kodu vai pilnvarojuma trešajām personām. Nav skaidru finanšu avotu, lai nodrošinātu viņa aprūpei nepieciešamos inkontinences līdzekļus, tehnisko palīg līdzekļu īri, medikamentus un pārtikas preces. Radiecei nav finansiālu iespēju segt šos izdevumus. Uzsākta dokumentu kārtošana invaliditātes grupas noformēšanai.

Radiece lūdz rast risinājumus, lai X tiktu aprūpēts un nepaliktu bez dzīvesvietas, jo dzīvoklis ir īrēts (ir oficiāli noslēgts līgums).

Otrais gadījums. Sieviete Y darbspējīgā vecumā, kura uz stacionāru ar Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta (NMPD) brigādi tikusi nogādāta tieši no savas darbavietas. Pēc akūtās ārstēšanas posma slimnīcā un sekojoša rehabilitācijas kursa citas slimnīcas specializētajā nodaļā viņa ir uzņemta īslaicīgas sociālās aprūpes institūcijā. Sieviete pēc pārciesta insulta ir smagi funkcionālie traucējumi – viņa ir pozicionējama, barojama, un saziņa ar viņu ir izteikti apgrūtināta. Veselības stāvoklis nosaka nepieciešamību pēc nepārtrauktas aprūpes un uzraudzības.

Y ģimenes sastāvā ir laulātais un divi nepilngadīgi bērni. Ģimene dzīvo divistabu dzīvoklī, kur viena istaba ir atvēlēta bērniem, bet otra – Y un viņas vīram. Pirms saslīmšanas ģimenes finansiālā



Speciālists darba vidē

situācija ir bijusi saspringta, jo abu laulāto ienākumus veidoja valstī noteiktā minimālā darba alga un valsts sociālie pabalsti par bērniem. Šobrīd, sievietei atrodoties darbnespējas stāvoklī (darbnespējas lapa B), māsasimniecības kopējie ienākumi ir būtiski samazinājušies, radot ģimenei materiālas grūtības.

Y ir uzsākts pirmās invaliditātes grupas formēšanas process. Lai gan pašvaldībā jau ir piešķirts aprūpes mājās pakalpojums pēc īslaicīgās aprūpes perioda beigām, Y vīram ir bažas par to, kā sagādāt visu nepieciešamo sievas aprūpei, ņemot vērā esošo finansiālo stāvokli, kā arī, vai piešķirtā aprūpe būs pietiekama.

Sievietes vīrs ir vērsies pēc palīdzības un izteicis vēlmi sievu ievietot ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijā. Tiek sniegta konsultācija, paskaidrojot, ka šī pakalpojuma pieprasīšana un rindas noformēšana Rīgas valsts pilsētas pašvaldības Labklājības departamentā (turpmāk – RSD) būs iespējama tikai pēc tam, kad būs saņemts oficiāls VDEĀVK lēmums par invaliditātes statusa noteikšanu.

Trešais gadījums. Vīrietis X darbspējīgā vecumā, kurš pēc ceļu satiksmes negadījuma un akūtās ārstēšanas kursa stacionārā ir uzņemts īslaicīgas sociālās aprūpes institūcijā. Traumu rezultātā vīrietim ir smagi un kombinēti funkcionālie traucējumi. Izteikti kustību traucējumi nosaka pilnīgu atkarību no trešajām personām, un viņam ir nepieciešama nepārtraukta asistēšana gan pašaprūpes nodrošināšanā, gan citu ikdienas aktivitāšu veikšanā.

X ir konstatēti nopietni kognitīvie traucējumi, kas izpaužas kā pilnīgs kritikas trūkums pret savu veselības stāvokli un nespēja objektīvi izvērtēt gūto traumu smagumu un neatgriezeniskumu. Pēc galvas traumas ir fiksētas būtiskas personības un uzvedības izmaiņas – vīrietis regulāri demonstrē nekontrolētu agresiju, neiecietību un verbāli aizskarošu, cieņu aizskarošu izturēšanos pret apkārtējiem un personālu.

Juridiski X joprojām atrodas darba attiecībās, taču medicīniskās prognozes liecina, ka gūto funkcionālo traucējumu dēļ atgriešanās iepriekšējā darbavietā nav iespējama. X primārā atbalsta sistēma ir sieva, kura viņu regulāri apmeklē institūcijā. Sarunā sieva norāda uz akūtu emocionālās izdegšanas risku un atzīst, ka nespēs nodrošināt sava vīra aprūpi mājas apstākļos gan fiziski smagā aprūpes apjoma, gan viņa neparedzamās, agresīvās uzvedības dēļ.

Ceturtais gadījums. Vīrietis X ir darbaspējīgā vecumā. Līdz saslimšanai strādājis algotu darbu un viens pats audzinājis nepilngadīgu dēlu. Pēc pārciestā insulta vīrieša veselības stāvoklis ir ļoti smags – viņš ir gulošs, pilnībā kopjams un nerunā (ir neverbāls). Visu diennakti nepieciešama uzraudzība, grozīšana, ēdināšana un ikdienas higiēnas nodrošināšana, lai nepieļautu izglūbējumu rašanos.

X ir šķīries, un ar bijušo sievu, bērna māti, kontakts līdz šim bijis minimāls. Viņa dzīvo citā novadā. Citu radnieku, kuri varētu iesaistīties aprūpē vai palīdzēt, nav. Pēc tēva saslimšanas dēļ uz laiku tika nogādāts pie mātes, taču pusaudzis tur kategoriski atsakās palikt, kas rada saspīlējumu starp bērnu un viņa māti.

Pašlaik vīrietim ir nokārtots un piešķirts aprūpes mājās pakalpojums. Tomēr, ņemot vērā, ka viņš ir pilnībā kopjams, nespēj par sevi parūpēties un dzīvo viens bez tuviniekiem, ar parasto mājas aprūpi dažas stundas dienā nepietiek, lai nodrošinātu viņa drošību un pamatvajadzības. Slimības dēļ X pats nevar rīkoties ar naudu vai paust savu gribu, un nevienam citam nav izsniegta pilnvara viņu pārstāvēt.

Piektais gadījums. Sieviete Y ir darbaspējīgā vecumā, pirms saslimšanas strādāja gadījuma darbus. Pēc insulta sievietei ir nopietni kustību un

kognitīvie traucējumi – viņa staigā ar lielām grūtībām, viņai vajadzīga palīdzība nomazgāties, paēst un kārtot ikdienas lietas, kā arī nepieciešama pastāvīga uzraudzība.

Y dzīvo kopā ar māti, kurai pašai ir smagas hroniskas slimības un jau šobrīd tiek nodrošināta aprūpe mājās. Abas sievietes dzīvo dzīvoklī ar malkas apkuri. Lai gan ir aukstais ūdens un ierīkots ūdens sildītājs, mājokļa uzturēšana – malkas sagāde, krāsns kurināšana – šobrīd ir neiespējama, jo līdz šim visus saimniecības darbus darīja Y. Citi radnieki ģimenei ir, taču, kā informējuši konsultācijās ar sociālo darbinieku, visi strādā un fiziski nevar uzņemties abu sieviešu ikdienas aprūpi.

Tā kā Y līdz šim strādāja neregulāri un nav skaidrības par oficiālām darba attiecībām, nav zināms, vai viņai pienākas slimības pabalsts. Y līdz šim kārtoja visus ģimenes rēķinus un finanšu jautājumus. Pašlaik nevienam nav izsniegta pilnvara rīkoties viņas vārdā, un veselības stāvokļa dēļ viņa pati vairs nespēj pieņemt lēmumus vai piekļūt naudai. Ir uzsākts invaliditātes kārtošanas process.

No iepriekš sniegtajiem gadījumu aprakstiem var redzēt, ka šīm situācijām ir daudz kopīgu pazīmju. Kaut arī tie ir tikai pieci gadījumi, tālāk paraudzīšos uz tiem analītiski un, balstoties uz kopīgajām pazīmēm, apskatīšu kā atsevišķu sociālā atbalsta mērķa grupu.

Pirmā kopīgā pazīme visos gadījumos ir, ka personas līdz saslimšanai vai traumai bija darbaspējīgā vecumā un patstāvīgi nodrošināja savas ikdienas vajadzības. Lielākajā daļā gadījumu viņi bija nodarbināti algotā darbā vai veica gadījuma darbus, tomēr viņi bija galvenie ikdienas pienākumu veicēji savā mājsaimniecībā. Pēkšņā veselības stāvokļa pasliktināšanās radīja straujas izmaiņas no neatkarīgas un patstāvīgas dzīves uz būtisku atkarību no citu cilvēku palīdzības.

Otrā kopīgā pazīme – visos gadījumos veselības traucējumi ir radījuši smagus funkcionēšanas ierobežojumus. Šīm personām ir kustību traucējumi, pašaprūpes spēju zudums, nepieciešamība pēc pozicionēšanas un nepārtrauktas uzraudzības, palīdzības ēdināšanā un higiēnas nodrošināšanā. Daļai klientu ir izteikti komunikācijas

traucējumi, bet atsevišķos gadījumos arī būtiski kognitīvie un uzvedības traucējumi. Tas nozīmē, ka personas vairs nespēj dzīvot vienas, tām ir nepieciešama ievērojami lielāka aprūpe, nekā to iespējams nodrošināt ar aprūpes mājās pakalpojumu.

Trešā kopīgā pazīme – visos gadījumos būtiska problēma ir neformālās atbalsta sistēmas nepietiekamība. Lai gan klientiem ir pieejama īslaicīga sociālā aprūpe institūcijā vai tiek plānota aprūpe mājās, aprūpes apjoms neatbilst faktiskajām vajadzībām, jo nav tuvinieku, kuri varētu papildināt formālās aprūpes pakalpojumu, vai arī tuviniekiem tas būtu pārāk liels slogs dažādu iemeslu dēļ. Tuvinieku nav vispār vai arī tie dzīvo tālu no personas dzīvesvietas. Citos gadījumos ģimenes locekļi ir motivēti palīdzēt, tomēr viņu fiziskie, finansiālie vai psiholoģiskie resursi nav pietiekami, lai nodrošinātu klienta aprūpi ilgtermiņā. Tas nozīmē, ka klientiem nav tādu atbalsta resursu, kas spētu nodrošināt nepārtrauktu aprūpi pēc aprūpes pakalpojuma termiņa beigšanās īslaicīgās aprūpes institūcijā.

Vairākās situācijās atklājas vides pieklūstamības problēmas, kas tipiski asociējas ar personu ar invaliditāti vajadzībām, tomēr, kā izrādās, var būt aktuālas arī šādās situācijās – daudzdzīvokļu mājas bez lifta, mājokļi bez centralizētās apkures vai citi apstākļi, kas ir nepiemēroti cilvēkiem ar smagiem funkcionāliem traucējumiem. Līdz ar to pat situācijās, kad teorētiski varētu atgriezties savā dzīvesvietā, praktiski tas var nebūt iespējams vai arī saistīts ar lielu apgrūtinājumu personai, tuviniekiem un aprūpes pakalpojuma sniedzējiem.

Apskatot visus piecus aprakstītos gadījumus

« Īpaši grūti atrisināms izrādās juridiskās pārstāvības jautājums, kā rezultātā rodas problēmas risināt juridiskās un finanšu lietas. »

kopumā, var identificēt arī finansiālās nedrošības risku. Pēkšņas saslimšanas rezultātā personas ir zaudējušas iespēju gūt ienākumus, savukārt vienlaikus pieaug izdevumi par medikamentiem, tehniskajiem palīgīdzekļiem, inkontinences līdzekļiem, transportu un citiem ar aprūpi saistītiem izdevumiem. Dažos gadījumos ir problēmas ar mājokļa izdevumu samaksu un citu ikdienas maksājumu veikšanu.

Īpaši grūti atrisināms izrādās juridiskās pārstāvības jautājums, kā rezultātā rodas problēmas risināt juridiskās un finanšu lietas. Vairākos gadījumos klienti veselības stāvokļa dēļ nespēj piekļūt saviem finanšu līdzekļiem un līdz ar to veikt maksājumus vai pilnvarot citas personas savu interešu pārstāvībai. Tas rada papildu problēmas, kuras nav tieši saistītas ar veselības stāvokli, tomēr būtiski ietekmē personas dzīves kvalitāti un drošību. Var konstatēt, ka Latvijā normatīvajā regulējumā nav precīzi noteikts, kā šādos gadījumos ir risināma pārstāvības noformēšana personai darbspējīgā vecumā, kurai insulta vai traumas rezultātā ir ne tikai fiziski, bet arī kognitīvi traucējumi. Tas veido situāciju, kad personai var būt līdzekļi savu aprūpes vajadzību nodrošināšanai, tomēr šos līdzekļus nevar izmantot, kā arī nevar risināt citus juridiski nozīmīgus jautājumus.

Vēl viens praksē novērots jautājums ir medicīniskās rehabilitācijas pieejamība un tās uzsākšanas nosacījumi. Konsultējoties ar kolēģiem fizioterapeitiem, noskaidroju, ka personas uz medicīnisko rehabilitāciju tiek nosūtītas pēc funkcionālā stāvokļa izvērtēšanas un tikai gadījumos, ja tiek konstatēts rehabilitācijas potenciāls. Ja šāds potenciāls konkrētajā brīdī netiek konstatēts, tūlītēja rehabilitācija netiek uzsākta, bet rekomendācijās tiek norādīta nepieciešamība veikt atkārtotu izvērtēšanu. Šādā gadījumā turpmākā procesa organizēšana ir saistīta ar ģimenes ārsta iesaisti, tostarp nosūtījuma sagatavošana pie rehabilitologa atkārtotai izvērtēšanai. Tas nozīmē, ka medicīniskā rehabilitācija kā tūlītējs risinājums diemžēl šādos gadījumos netiek izskatīts.

Saskaņā ar spēkā esošo kārtību personas darbspējīgā vecumā ar smagām saslimšanām pirms invaliditātes piešķiršanas var saņemt tikai dažus pakalpojumus: aprūpētu dzīvesvietu, sociālo

aprūpi mājās un īslaicīgu sociālo aprūpi institūcijā (Rīgas dome, 2020). Īslaicīgajā sociālajā aprūpē institūcijā tiek nodrošināta minimāla medicīniskā aprūpe, izpildot ārstu rekomendācijas, bet neveicot intensīvu ārstniecību. Klientiem ir pieejami fizioterapeita, ergoterapeita un sociālā rehabilitētāja pakalpojumi, taču nereti ir nepieciešamas specifiskas konsultācijas vai medicīniskā rehabilitācija, kas nav pieejama uzreiz. Mani novērojumi liecina, ka mēnesī institūcijā nonāk aptuveni 5–10 personas šādā situācijā.

No sadarbības un profesionālām diskusijām ar ģimenes ārstiem var secināt, ka invaliditātes noteikšanas process praksē ir laikietilpīgs. Periods no slimības sākuma līdz dokumentu iesniegšanai VDEĀVK vidēji variē no dažiem mēnešiem līdz pat pusgadam un ilgāk. Šis laika posms ir tieši atkarīgs no klienta klīniskās diagnozes, prognozēm, kā arī nepieciešamo medicīnisko pārbaužu un izmeklējumu apjoma, kas nepieciešami pilnvērtīgas dokumentācijas sagatavošanai. Savukārt pēc dokumentu iesniegšanas VDEĀVK lēmumu par invaliditātes vai darbspēju zaudējuma noteikšanu pieņem normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā – viena mēneša laikā, nepieciešamības gadījumā ekspertīzes termiņu pagarinot, bet ne ilgāk par četriem mēnešiem (LR Saeima, 2010).

Rīgas pašvaldības sociālā atbalsta sistēma ir strukturēta, lai nodrošinātu klienta drošību pēc institucionālās aprūpes noslēguma. Personām, kuras atgriežas dzīvesvietā, ar RSD starpniecību ir pieejami vairāki atbalsta instrumenti, kuru saņemšanai pārejas periodā nav obligāti nepieciešams invaliditātes statuss: sociālā aprūpe mājās, “drošības poga” un silto pusdienu pakalpojums (Rīgas dome, 2020). Tomēr asistenta pakalpojums tiek piešķirts tikai pēc invaliditātes noteikšanas (LR Saeima, 2010).

Analizējot situāciju, iezīmējas būtiska neatbilstība starp personas faktisko stāvokli un normatīvo regulējumu. Klienti, kuri ir kopjami un uzraugāmi nepārtraukti, pēc 30 dienām īslaicīgās sociālās aprūpes institūcijā bieži vien spiesti atgriezties dzīvesvietā, kur aprūpētājs nāk ne vairāk kā trīs reizes dienā. Nakts stundās klients paliek viens, ja nav tuvinieku. Rīgas valstspilsētas pašvaldības saistošie noteikumi nosaka, ka ilgstošu sociālo

aprūpi institūcijā var saņemt tikai pensijas vecuma personas vai personas ar 1. vai 2. grupas invaliditāti (Labklājības ministrija, 2026). Tas rada tiesisku strupceļu darbspējīga vecuma cilvēkiem ar smagiem funkcionāliem traucējumiem, kuriem vēl nav piešķirta invaliditātes grupa. Analizētie gadījumi liecina, ka personas darbspējīgā vecumā, kurām būtiskas aprūpes vajadzības radušās pēkšņi, faktiski nonāk situācijā, kad viņu objektīvās vajadzības ne vienmēr sakrīt ar sociālo pakalpojumu piešķiršanas nosacījumiem. Lai gan klientiem objektīvi ir nepieciešama ilgstoša aprūpe un uzraudzība, atsevišķi pakalpojumi ir pieejami tikai pēc invaliditātes statusa noteikšanas. Tādējādi parādās laika posms, kurā cilvēkam ir smagi funkcionāli traucējumi, bet pieejamo pakalpojumu klāsts neatbilst viņa faktiskajām vajadzībām. Lai ka posms starp veselības stāvokļa pasliktināšanos un lēmumu par invaliditāti rada “tukšo periodu”, kurā persona faktiski paliek bez pietiekama atbalsta. Tas neatbilst personorientētas aprūpes principiem, kuru pamatā ir individuālo vajadzību izvērtēšana (Roga-Vailza, 2021).

Tomēr pastāv arī zināma dilemma – vai gados jauniem cilvēkiem ar invaliditāti šādā situācijā labākais risinājums būtu sociālās aprūpes pakalpojums institūcijā jeb pansionātā, kā to sauc tautas valodā.

Analizētajos gadījumos identificējama arī cita būtiska problēma – sociālā atbalsta sistēma šādos gadījumos lielā mērā balstās pieņemumā, ka personai ir pieejami ģimenes locekļi vai citas neformālā atbalsta personas, kas kaut daļēji var uzņemties aprūpes funkciju. Tomēr vairāki gadījumi parāda, ka šāds pieņēmums ne vienmēr atbilst realitātei. Daļai klientu tuvinieku nav vispār, citi dzīvo lielā attālumā vai paši saskaras ar veselības, nodarbinātības vai finansiālām grūtībām. Rezultātā viņi objektīvi nevar piedalīties darbspējīgā vecumā esoša, bet aprūpējama klienta aprūpē, pat ja ir vēlme palīdzēt.

No analizētajiem gadījumiem un iepriekš minētā izriet, ka var identificēt specifisku sociālā atbalsta mērķa grupu – personas darbspējīgā vecumā, kuras pēkšņas saslimšanas vai traumas rezultātā īsā laika posmā kļuvušas pilnībā vai daļēji aprūpējamas un zaudējušas spēju patstāvīgi nodrošināt

« Šā raksta mērķis bija aktualizēt specifiskas klientu mērķgrupas problēmsituācijas, balstoties atsevišķu gadījumu raksturojumā. »

savu ikdienas funkcionēšanu. Šīs personas raksturo strauja pāreja no ekonomiski aktīva un neatkarīga dzīvesveida uz augstas intensitātes aprūpes nepieciešamību. Vienlaikus tiek zaudēta iespēja gūt ienākumus, pārvaldīt savas finanses, uzturēt mājokli un pildīt līdzšinējās ģimenes vai sociālās lomas. Neraugoties uz individuālajām atšķirībām, visos analizētajos gadījumos konstatējamas šādas līdzīgas vajadzības – nepieciešamība pēc nepārtrauktas aprūpes un uzraudzības, pieklūstama un droša mājokļa, sociālā atbalsta, juridisko un finanšu jautājumu risināšanas (personas fiziska vai kognitīva nespēja paust savu gribu, pārvaldīt finanšu līdzekļus vai pilnvarot citu personu savu interešu pārstāvēšanai), kā arī atbalsts saziņā ar aprūpējamā ģimenes locekļiem un tuviniekiem.

Tas norāda uz mērķa grupas specifiskām vajadzībām, ko raksturo tas, ka būtiska daļa problēmu rodas ne tikai veselības traucējumu dēļ, bet gan pārejas periodā starp akūto ārstēšanu un invaliditātes statusa noteikšanu. Šajā laikā personas aprūpes vajadzības jau ir ļoti augstas, savukārt pieejamo sociālo pakalpojumu apjoms bieži vien nav pietiekams vai ir neatbilstošs. Analizētajos gadījumos novērojams, ka esošā sociālā atbalsta sistēma lielā mērā balstās uz pieņemumu par ģimenes vai tuvinieku spējām un pienākumu iesaistīties aprūpē. Tomēr praksē šāds atbalsts ne vienmēr ir pieejams, vai arī tuvinieku resursi ir nepietiekami, lai uzņemtos ilgstošu un intensīvu aprūpi.

Šo periodu var raksturot kā tiesiski un administratīvi "tukšo periodu". Invaliditātes statusa un tam pakārtoto atbalsta instrumentu kārtotāšanas process – no pirmajiem izmeklējumiem līdz VDEĀVK lēmumam – praksē aizņem no vairākiem

mēnešiem līdz pat nepilnam gadam. Šajā laikā klienti atrodas sociālās drošības vakuumā.

Tāpēc ir nepieciešams veicināt profesionālu diskusiju par personām darbaspējīgā vecumā, kurām pēkšņi radusies vajadzība pēc intensīvas aprūpes, kā par atsevišķu sociālā atbalsta mērķa grupu, definējot tās vietu sociālo pakalpojumu sistēmā un specifiskās vajadzības. Valsts un pašvaldību līmenī būtu lietderīgi pārskatīt sociālo pakalpojumu pieejamību pārejas periodā no akūtas saslimšanas vai traumas brīža līdz invaliditātes statusa noteikšanai, nodrošinot elastīgākus atbalsta risinājumus gadījumos, kad personas funkcionālais stāvoklis objektīvi liecina par ilgstošas aprūpes nepieciešamību, bet invaliditātes noteikšanas process vēl nav noslēdzies.

Šā raksta mērķis bija aktualizēt specifiskas klientu mērķgrupas problēmsituācijas, balstoties atsevišķu gadījumu raksturojumā. Es apzinos, ka ir nepieciešama plašāka izpēte par šīs mērķa grupas lielumu, raksturīgākajām vajadzībām un sociālajiem riskiem, lai nākotnē plānotu uz pierādījumiem balstītus sociālā atbalsta risinājumus. Tomēr esmu pārliecināta, ka arī šāda veida analīze sniedz labu vielu pārdomām, it īpaši sociālajiem darbiniekiem, kuri savā ikdienā strādā sociālās aprūpes jomā.

Izmantotie avoti

1. Apine, E. (2021). Psihosociālā pieeja sociālajā darbā. Grāmatā: V. Roga-Vailza, I. Ozola un E. Apine (red.), Sociālais darbs ar gadījumu. Prakse teorijā. Latvijas Republikas Labklājības ministrija.
2. Bela, B., Ozola, I., & Rasnača, L. (Red.). (2023). Sociālā darba vārdnīca. Rīga: Latvijas Republikas Labklājības ministrija.
3. Labklājības ministrija. (2026, 8. aprīlis). Invaliditātes noteikšana. <https://www.lm.gov.lv/lv/invaliditates-noteiksana>
4. LR Saeima. (2002). Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums. Likumi.lv. <https://likumi.lv/ta/id/68488>
5. LR Saeima. (2010). Invaliditātes likums. Likumi.lv. <https://likumi.lv/ta/id/211494>
6. Rīgas dome. (2020). Rīgas domes 2020. gada 6. marta saistošie noteikumi Nr. 3 "Rīgas valstspilsētas pašvaldības sniegto sociālo pakalpojumu

saņemšanas un samaksas kārtība". Likumi.lv. <https://likumi.lv/ta/id/313649>.

7. Roga-Vailza, V. (2021). Teoriju nozīme sociālā darba praksē. Grāmatā: V. Roga-Vailza, I. Ozola un E. Apine (red.), Sociālais darbs ar gadījumu. Teorija praksē. Latvijas Republikas Labklājības ministrija.

8. SIA "Rīgas 1. slimnīca". (n.d.). Īslaicīga sociālā aprūpe. <https://www.1slimnica.lv/pacientu-ieveribai/islaiciga-sociala-aprupe/>

9. Viša, L. (2021). Ekoloģisko sistēmu teorija sociālajā darbā. Grāmatā: V. Roga-Vailza, I. Ozola un E. Apine (red.), Sociālais darbs ar gadījumu. Prakse teorijā. Latvijas Republikas Labklājības ministrija.

Solvita Rudoviča, uzvarētāja nominācijā "Labākais vadītājs sociālā darba jomā 2025", Rīgas sociālās aprūpes centra "Mežciems" direktore

Sociālo pakalpojumu organizēšanā, saistošo noteikumu un normatīvo aktu izstrādē, kā arī sociālo pakalpojumu nodrošināšanas jomā strādāju no 2000. gada. Vairāk kā desmit gadi veltīti, arī darbojoties veselības aprūpes jomā, tāpēc ir izveidojies savs redzējums par rakstā minētās mērķa grupas klientu vajadzībām un pakalpojumiem, kas uzlabotu šo personu dzīves kvalitāti. Vadot sociālās aprūpes centrus, esmu novērojusi, ka cilvēki darbaspējīgā vecumā pēc insulta vai traumas nonāk atkarīgā situācijā, jo nespēj veikt paš-aprūpi, viņiem ir multiplas veselības problēmas – ne tikai fiziski, bet arī kognitīvi traucējumi, trūkst atbalsta, kas bieži noved pie nomāktības un depresīviem stāvokļiem. Aprūpes centrā cilvēki nonāk arī tāpēc, ka dzīvesvietā ir vides piekļūstamības problēmas, nav piemēroti dzīves apstākļi, kas būtu nepieciešami cilvēkiem ar smagiem funkcionāliem traucējumiem. Ne vienmēr ir atbalsts no ģimenes locekļiem. Bieži ir situācijas, kur ģimenes locekļi pat ir novērsušies no šiem cilvēkiem, jo tas ir papildu slogs.

Sociālās aprūpes centri nav labākais risinājums darbaspējīgām personām pēc akūtām saslimšanām vai traumām, ja vēlamies nodrošināt uz cilvēku centrētu pieeju atbilstoši viņa specifiskajam vajadzībām. Tāpēc pilnībā piekritu raksta autorei, ka ir jāuzsāk sarunas valsts un pašvaldību līmenī, lai pārskatītu sociālo un veselības aprūpes pakalpojumu pieejamību pārejas periodā no akūtas saslimšanas vai traumas brīža līdz invaliditātes statusa noteikšanai, nodrošinot elastīgākus

atbalsta risinājumus gadījumos, kad personas funkcionālais stāvoklis objektīvi liecina par aprūpes nepieciešamību, bet invaliditātes noteikšanas process vēl nav noslēdzies. Jo efektīvāka būs atbalsta sistēma, jo lielāka iespējamība atgriezt cilvēku sabiedrībā, kurā viņš spēj funkcionēt pats vai ar nelielu atbalstu. Labs risinājums varētu būt grupu dzīvokļi, kas piemēroti personām darbaspējīgā vecumā ar viņu vajadzībām atbilstošu sociālo un veselības aprūpi, sociālo rehabilitāciju un saturīgām brīvā laika aktivitātēm vai pat iespēju darboties specializētajās darbnīcās atbilstoši viņu interesēm.



Solvita Rudoviča darba vidē

Summary

The second issue of *Social Work in Latvia for 2026* focuses on professional motivation, competence, and innovation in social work. It explores new approaches to supporting children with autism and their families, the use of technology in social rehabilitation, and international perspectives on professional practice. The issue also examines supervision, ethical decision-making, volunteer services, and support for people awaiting disability status, highlighting the importance of collaboration, continuous learning, and innovative solutions in strengthening social work in Latvia.

Honouring Professionals Who Change Lives: Ministry of Welfare Awards the 'Social Work Award 2025'"

The article "Honouring Professionals Who Change Lives: Ministry of Welfare Awards the 'Social Work Award 2025'" by **Ilze Skrodele-Dubrovskā**, together with the article "Current Developments in the Project 'Professional and Modern Development of Social Work'" by **Agnese Bīdermane**, presents recent initiatives of the Latvian Ministry of Welfare to recognise outstanding social work professionals and strengthen professional development. The first article highlights the winners of the *Social Work Award 2025* and their contributions to the profession, while the second outlines the main activities of the ESF+ project supporting continuous learning through conferences, training programmes, summer schools, and e-learning opportunities. Together, the articles demonstrate the Minis-

try's commitment to promoting professional excellence, lifelong learning, and the continued development of high-quality social work in Latvia.

Motivation Is More Than Hope: A Retrospective Reflection on the Social Work Conference"

The article "Motivation Is More Than Hope: A Retrospective Reflection on the Social Work Conference" by **Vita Roga-Vailza** reflects on the social work conference "*Motivation in Social Work – Between Hope and Resistance*," held on 17 March 2026. The author reviews the main presentations and practical experiences shared by social work professionals, emphasizing motivation as a dynamic process shaped by relationships, trust, and hope. The article highlights key themes, including empathy, professional growth, resilience, self-reflection, and respect for clients' autonomy. It demonstrates how meaningful relationships and recognition of clients' strengths foster motivation, while also underlining the importance of organizational support and professional commitment in promoting effective and humane social work practice.

Manipulation and Motivation

The article "Manipulation and Motivation" by **Ieva Ozola** examines the ethical boundary between motivating and manipulating clients in social work. Drawing on theories of self-determination, person-centred practice, social influence, and professional ethics, the author argues that genuine motivation strengthens clients' autonomy, participation, and capac-

ity for self-determination, whereas manipulation treats people as objects of influence. The article explores how manipulation may arise unintentionally in everyday practice due to institutional pressures, time constraints, or professionals' desire to achieve positive outcomes. It also extends the discussion beyond worker–client relationships to organisational culture and leadership, emphasizing that reflective practice, ethical awareness, and respect for clients' participation are essential for maintaining professional integrity and supporting sustainable change.

The Suitability of Different Supervision Models for the Professional Development Needs of Social Workers

The article "The Suitability of Different Supervision Models for the Professional Development Needs of Social Workers" by **Rita Goldmane** examines the development of supervision in Latvian social work and discusses how different supervision models meet the professional needs of social workers. The author compares the Anglo-Saxon hierarchical model with the European reflective model, analysing their historical development, theoretical foundations, and practical implications. Particular attention is given to the role of the supervisor's professional background, arguing that both supervision competence and knowledge of social work are important for ensuring high-quality professional support. The article encourages dialogue on supervision quality, the informed choice of supervisors, and the development of supervision practices that effectively strengthen professional competence, reflective practice, and the quality of social work services.

First Steps in Social Work Through University Placement

The article "First Steps in Social Work Through University Placement" by **Marta Medne** re-

flects on the author's professional placement experience as a social work student and its role in shaping her professional identity. The article describes the transition from academic learning to practice, highlighting the importance of supportive supervision, practical experience, and collaboration with colleagues. Through involvement in case management and direct work with families, the author illustrates how practice develops professional skills, confidence, and understanding of social work. The article also emphasizes the value of effective communication, reflective learning, and a supportive practice environment in preparing future social workers for professional practice.

Social Work in Latvia and Ireland: Investing in Professional Development Is Worthwhile

The article "Social Work in Latvia and Ireland: Investing in Professional Development Is Worthwhile" by **Una Lapskalna-Alksne** presents an interview with Gita Remesa, a Latvian social worker who has gained professional experience in both Latvia and Ireland. Through her personal and professional reflections, the interview explores differences between the two countries' social work systems, including professional regulation, service specialization, multidisciplinary collaboration, and staff support. Gita Remesa also discusses the importance of continuous professional development, person-centred practice, work–life balance, and preventing professional burnout, emphasizing that investing in professional competence and well-being is essential for delivering high-quality social work.

Parent Experience-Based Case Management for Families Raising Children with Autism

The article "Parent Experience-Based Case Management for Families Raising Children with Autism" by **Lauma Lieksne** and **Līga Bērziņa**

describes the development and implementation of a parent experience-based case management approach created by the Latvian Autism Association. The authors explain how trained parent case managers help families navigate complex health, education, and social support systems, coordinate collaboration between professionals, and provide emotional support during challenging periods. Drawing on three years of practical experience, the article identifies the most common needs of families raising children with autism and highlights the importance of coordinated, family-centred support. It also presents recommendations for strengthening interinstitutional cooperation and improving support services for children with autism and their families.

Innovative Solutions in Social Work: Plush Robots for Supporting Children with Autism Spectrum Disorder

The article "Innovative Solutions in Social Work: Plush Robots for Supporting Children with Autism Spectrum Disorder" by **Santa Melke** and **Dina Bethere** explores the potential of artificial intelligence-powered plush robots as an innovative tool for supporting children with autism spectrum disorder. Drawing on a multidisciplinary research project, the authors describe the development of sensor-based interactive robots designed to promote social interaction, emotional regulation, and communication skills. The article discusses the role of these technologies in social work and rehabilitation, emphasizing the importance of evidence-based implementation, professional guidance, and ethical considerations. It concludes that AI-powered plush robots have promising potential as a complementary resource for enhancing psychosocial support and social inclusion.

Caritas Latvia and the Volunteer Movement: From Volunteering to a Service

The article "Caritas Latvia and the Volunteer Movement: From Volunteering to a Service" by **Dairis Mežvinskis** and **Inese Švekle** examines the development of the Caritas Latvia volunteer movement and its evolution into a structured volunteer coordination service. The authors describe how the service recruits, trains, and supports volunteers to reduce loneliness and social isolation among people living in social care institutions. The article outlines the organisation and practical implementation of the service, highlighting its benefits for service users, volunteers, and care institutions. It concludes that professionally coordinated volunteering is an innovative and sustainable approach that strengthens community involvement and has the potential to be adopted by other municipalities.

Working-Age Adults with Sudden Care Needs as a Target Group for Social Support

The article "Working-Age Adults with Sudden Care Needs as a Target Group for Social Support" by **Ilze Redjko** examines the challenges faced by working-age adults who suddenly lose their ability to work due to severe illness or injury but have not yet been granted disability status. Based on case analyses from short-term institutional care, the author identifies gaps in the current social support system during the transition period before disability determination. The article highlights the mismatch between individuals' intensive care needs and the limited services available, particularly when family support is insufficient. It argues for recognising this population as a distinct target group and calls for more flexible, needs-based social support to ensure continuity of care during this critical period.



Foto uz vāka

Gita Remesa, autors Ivo Jakovlevs

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.

BEZMAKSAS E-MĀCĪBAS SOCIĀLĀ DARBA JOMĀ

Pilnveido savas profesionālās zināšanas sev ērtā laikā un vietā!

Labklājības ministrijas projekta "Profesionāla un mūsdienīga sociālā darba attīstība" ietvaros dalībniekiem ir pieejamas bezmaksas e-mācības – sociālā darba metodikas ar dažādām mērķgrupām.

- Sociālais darbs **ģimenēm ar bērniem**
- Sociālais darbs **ar jauniešiem**
- Sociālais darbs **ar senioriem**
- Sociālais darbs **ar pilngadīgām personām ar garīga rakstura traucējumiem**
- Sociālais darbs **daudzveidīgā sabiedrībā**
- Sociālais darbs **ar grupu**
- Sociālais darbs **ar atkarīgām un līdzatkarīgām personām**
- **Krīzes interence sociālajā darbā un psihosociālā konsultēšana krīzē**
- Sociālais darbs ar **vardarbībā cietušām un vardarbību veikušām personām**
- Sociālais darbs **kopienā**



Noskenē QR kodu
un sāc mācīties
jau šodien!

E-mācības ir paredzētas ne tikai sociālā darba speciālistiem un sociālā darba programmu studentiem, bet **arī citu profesiju pārstāvjiem, ikvienam interesentam.**



Plašāk par projektu "Profesionāla un mūsdienīga sociālā darba attīstība"

Izmanto sava mobilā telefona kameru, lai noskenētu QR kodu un iegūtu vairāk informācijas



Mājas lapā



Facebook

Izdavums veidots un tipogrāfiski iespiests Eiropas Savienības kohēzijas politikas programmas 2021.-2027. gadam Eiropas Sociālā fonda Plus 4.3.5.4. pasākuma projekta "Profesionāla un mūsdienīga sociālā darba attīstība" ietvaros.